



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LOS SERVIDORES DE LA NACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO, 2019-2025:
ANÁLISIS DE SUS CONDICIONES LABORALES



TRABAJO TERMINAL
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN POLÍTICA Y GESTIÓN SOCIAL

P R E S E N T A:

Escorza Arteaga César Nahúm
Martínez de la Luz Danna Tahily

ASESOR:

Dr. Juan José Carrillo Nieto

Agradecemos al **Dr. Juan José Carrillo Nieto** y al **Dr. Jem Alexis Fernández Sánchez** por su guía, conocimientos y acompañamiento durante la elaboración de este trabajo. Sus enseñanzas fueron fundamentales para nuestra formación académica.

Asimismo, agradecemos a la **Universidad Autónoma Metropolitana** por brindarnos las herramientas y el espacio para nuestro desarrollo profesional.

Finalmente, reconocemos el valor de aquellas amistades que nos acompañaron a lo largo de nuestra etapa universitaria, ya que hicieron posible la conclusión de este proyecto.

A mi madre, Berenice De la Luz Soto, por su amor, esfuerzo y apoyo incondicional; a mi abuelita, Natalia Soto Muñoz, por inspirarme a seguir el camino de la política, a mis hermanas, Frida Shakty e Idenn Mahily, por su cariño, a Christian Altamirano Cano, por su amor y compañía, y a mis amistades, por acompañarme durante este proceso. A todos ustedes, gracias por formar parte de este logro.

-Danna Martínez

A mis padres, César y Rocío, por la lucha y amor a través de los años de duda, a mis hermanas Karen y Andrea, por comenzar y caminar conmigo la experiencia de aprender a vivir, gracias a ustedes comprendí, que los logros no llegan para demostrar lo que somos capaces, sino para recordarnos todo lo que fuimos capaces de soportar para alcanzarlos.

-César Escorza

INDICE

Introducción.	5
Protocolo de Investigación	8
1.1 La Burocracia	13
1.2 Características de la burocracia	15
1.3 Diferencias Conceptuales entre Burócratas, Servidores Públicos y Gestores Públicos en México	19
1.3.1 Burócratas	19
1.3.2 Servidores Públicos según el INAP	21
1.3.3 Gestión Pública y la Figura del Gestor Público	22
1.4 Los servidores de la nación: Una aproximación conceptual desde la burocracia a nivel de calle	24
1.4.1 ¿Cómo lidian las y los burócratas de nivel de calle con el estrés y la presión laboral?	29
1.4.2 La Rendición de cuentas	31
1.4.3 Las Políticas públicas y la divergencia	32
2.- Contextualización de los Servidores de la Nación.	35
2.1 Origen de los Servidores de la Nación	35
2.2 Los Servidores de la Nación en la Normatividad Vigente.	36
2.3 Tipos de trabajadores en la Ley Federal del Trabajo en México	39
2.3.1 Trabajador de Confianza	39
2.3.2 Trabajador de Base	41
2.3.3 Trabajador Eventual	42
2.3.4 Trabajador por Temporada	42
2.3.5 Trabajador por Obra Determinada	43
2.3.6 Trabajadores por contrato de capacitación Inicial	43
2.3.7 Trabajadores por contrato a prueba	44
2.4 Disposiciones Generales Aplicables a Todos los Trabajadores	47
2.4.1 Jornada Laboral Justa	47
2.4.2 Salario Remunerador	47
2.4.3 Vacaciones y Prima Vacacional	48
2.4.4. Aguinaldo	49
2.4.5 Derechos Colectivos del Trabajo	49
2.5 Trabajadores por Honorarios	50
2.6 Contrato de los Servidores de la Nación	53
2.6.1 Naturaleza del trabajo eventual y su marco legal	58
2.6.2. Derechos laborales reconocidos a los trabajadores eventuales	58
3.- Condiciones laborales de los servidores de la nación	63

3.1 Forma de contratación	67
3.2 Derechos laborales	70
3.3 Jornada laboral	72
3.4 Vacaciones	74
3.5 Riesgos de trabajo	75
3.7 Aguinaldo y Liquidación	78
3.8 Análisis de las condiciones laborales.	80
3.9 Testimonios de las condiciones laborales	84
3.9.1 Experiencia como Servidor de la Nación	89
4.Conclusiones	95
6.Bibliografía	102
7.Anexos	111

Introducción.

Actualmente los servidores de la nación son agentes públicos que llevan a cabo la entrega y implementación de los programas sociales del gobierno del Estado mexicano, esta figura de servidor público comenzó a ser visibilizado en sincronía con la entrada del nuevo gobierno establecido en las elecciones del 2018 por parte del partido político Morena, liderado en ese momento por Andrés Manuel López Obrador. En la actualidad, transcurridos 7 años de aquellos comicios y en la continuidad del poder por parte del partido político Morena, esta figura ha adquirido mayor relevancia dadas las condiciones de administración que maneja la Secretaría del Bienestar vinculada a la gestión de los programas de apoyo social.

Siendo los servidores de la nación el eje rector en la responsabilidad de la gestión, articulación y manejo de apoyos para la ciudadanía. Sin embargo, pasado ya la euforia del establecimiento de la 4T y el recambio de la imagen principal del partido político, han surgido diversas manifestaciones en todo el territorio mexicano por parte de estos entes públicos exigiendo mejoras en las condiciones laborales que tienen y viven en el día a día.

En la narrativa oficial, los Servidores de la Nación son reconocidos como personas comprometidas que, *“sin descanso, recorren pueblos, cerros y comunidades alejadas para garantizar que la justicia social llegue a los rincones más olvidados del país”*. Sin embargo, esta visión idealizada contrasta con una realidad compleja, los Servidores enfrentan múltiples retos en su ejercicio cotidiano, desde cargas excesivas de trabajo y presiones institucionales, hasta incertidumbre contractual y falta de reconocimiento formal de sus derechos laborales. Esta situación ha detonado, en los últimos años, una serie de manifestaciones a lo largo del país destacando casos como los de Guerrero, Jalisco y Aguascalientes, donde se han denunciado despidos injustificados, intentos frustrados de sindicalización y violaciones reiteradas a sus derechos humanos y laborales.

Pese a su papel estratégico dentro del aparato estatal, los servidores de la nación siguen siendo un grupo escasamente estudiado. Esta falta de atención académica y administrativa ha dejado sin respuesta preguntas clave: ¿cuáles son sus verdaderas condiciones laborales?, ¿bajo qué régimen son contratados? y ¿qué derechos les asisten? La ausencia de información clara sobre su estatus legal y laboral limita no solo su bienestar de trabajo, si no también su bienestar personal.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo general conocer y analizar las condiciones laborales de los servidores de la nación en la Ciudad de México durante el periodo 2019–2025. Para cumplir con este propósito, se plantean tres objetivos específicos los cuales son, definir qué son los servidores de la nación, para entender su rol dentro de la administración pública, analizar la normatividad vigente relacionada con sus derechos laborales y examinar sus modalidades de contratación y el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales en el periodo señalado. Todo ello permitirá ofrecer una mirada integral sobre un grupo laboral poco visibilizado, pero decisivo para el funcionamiento de la política social actual.

En congruencia con lo anterior, la investigación se guía por la siguiente pregunta, ¿cuáles son las condiciones laborales de los servidores de la nación en la Ciudad de México en el periodo 2019–2025? La hipótesis que orienta este estudio plantea que las condiciones laborales de estos trabajadores no cumplen con los estándares mínimos establecidos en la normatividad vigente, lo que constituye una violación a sus derechos laborales.

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque mixto, de carácter exploratorio, que combina herramientas cuantitativas y cualitativas para ofrecer una comprensión profunda del fenómeno. Desde el enfoque cualitativo, se realizarán entrevistas semiestructuradas a una muestra intencional de ocho servidores de la nación, con al menos seis meses de antigüedad y adscritos a diferentes a los programas sociales con los que cuenta la Secretaría del Bienestar. Estas entrevistas permitirán conocer en voz de los propios trabajadores sus experiencias, desafíos y condiciones laborales reales. En cuanto al componente cuantitativo, se llevará a cabo la revisión y análisis de datos secundarios, provenientes de informes oficiales, estudios

académicos y documentos normativos, con el fin de contextualizar y contrastar la información empírica recabada. El diseño metodológico contempla además el uso del estudio de caso aplicado a la Ciudad de México, con el fin de describir a fondo un fenómeno actual y poco investigado, aportando evidencia concreta para el análisis institucional, político y social de esta figura laboral.

Con ello, la presente tesis no solo busca contribuir al conocimiento académico sobre la administración pública contemporánea, sino también generar insumos que puedan orientar mejoras institucionales, garantizar el cumplimiento de derechos laborales y protegiendo a este grupo que ha sido olvidado, reforzando su bienestar personal.

Protocolo de Investigación

Planteamiento del problema

En México los programas sociales desempeñan un papel vital en la mejora de la calidad de vida de las personas más vulnerables, dentro de la operación de cada uno de ellos se encuentran los Servidores de la Nación siendo un grupo de trabajadores cuyo objetivo es facilitar, organizar y coordinar a las personas beneficiarias de cada programa, para que reciban de manera directa y sin intermediarios los apoyos y servicios que otorgan, siendo la conexión del gobierno con la ciudadanía. Por otro lado, en la página oficial del Gobierno de México catalogan a los Servidores de la Nación como “personas que, Bajo el sol, la lluvia, sin descanso, recorren pueblos, cerros, caminos rurales y pequeñas veredas para acercar a la población más vulnerable lo que por derecho le corresponde”. Como se observa, no se cuenta con una definición exacta de este grupo de trabajadores por la falta de estudio de este sector tan importante ya que son las personas de primera línea, quienes corren riesgo de exponerse a la hora de realizar su trabajo a nivel de calle.

Al tener un papel tan importante en las acciones del gobierno actual, y al ser un grupo de trabajadores con poco tiempo en el radar de los programas sociales, es fundamental conocer sus condiciones laborales. Estas no solo abarcan la carga de trabajo y la presión constante, también incluyen aspectos relacionados con su salud física y mental, así como su estabilidad laboral. Las recientes manifestaciones y demandas documentadas por mejores condiciones han puesto en evidencia la necesidad de analizar las repercusiones y condiciones resultantes de este tema.

Cuando las condiciones laborales de los Servidores de la Nación no son adecuadas, esto no solo afecta su bienestar personal, sino que tiene un impacto directo en la calidad de la atención y en la eficacia del programa en sí. Un trabajador exhausto, desmotivado o no capacitado correctamente difícilmente podrá ofrecer un servicio óptimo, lo que podría traducirse en una implementación

deficiente y en resultados que no cumplan con los objetivos originales del programa. Esto pone en riesgo la efectividad del apoyo brindado a las personas beneficiarias de todos los programas existentes, perpetuando problemas de inequidad y falta de cumplimiento de derechos.

Por lo tanto, es crucial explorar y evaluar cómo las condiciones laborales de estos trabajadores influyen en la implementación de programas sociales. Entender estos factores permitirá proponer mejoras que beneficien tanto a los Servidores de la Nación como a los beneficiarios, asegurando así una ejecución más eficaz y sostenible de las políticas públicas dirigidas al bienestar social.

Justificación de la investigación

En México, actualmente se cuenta con una gran diversidad de programas sociales, diseñados principalmente para mejorar las condiciones de vida de la población en diferentes ámbitos. Los Servidores de la Nación desempeñan un papel crucial en cada uno de estos programas, siendo los intermediarios entre el gobierno y la ciudadanía, además de garantizar que los beneficiarios reciban el apoyo correspondiente, por lo anterior se les coloca en una posición estratégica para el éxito de los programas sociales.

La presente investigación se enfocará en el análisis de las condiciones laborales de los Servidores de la Nación de la Ciudad de México de 2019-2025, debido a las recientes manifestaciones alrededor de país, siendo las principales, los casos de los Estados de Jalisco, Guerrero y Aguascalientes durante el último año, donde se han expresado diversos niveles de inconformidad laboral, motivo de despidos injustificados a partir de la creación de sindicatos, además de una búsqueda constante del respeto hacia sus derechos humanos y laborales. La importancia de la investigación es que actualmente no se cuenta con información respecto a las condiciones laborales de los trabajadores en la Ciudad de México, siendo personas con un papel fundamental en la implementación de cada uno de los programas sociales. Este trabajo permitirá mostrar cuáles son las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en la Ciudad de México y relacionarlos con los derechos

laborales en la normatividad vigentes. Además de ofrecer una mirada integral a los Servidores de la Nación, un grupo muy poco estudiado en el área pública.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en la Ciudad de México en el periodo 2019 – 2025?

Hipótesis

Las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en la Ciudad de México, de 2019- 2025, no cumplen con las condiciones mínimas establecidas en los derechos laborales en la normatividad vigente lo cual ocasiona una violación de los derechos laborales.

Objetivos de la investigación

- Principal

Conocer y analizar las condiciones laborales de los servidores de la nación en la Ciudad de México, de 2019-2025.

Específicas

- Definir qué son los servidores de la nación a fin de conocer qué es la burocracia a nivel de calle.
- Analizar la normatividad vigente con el objeto de conocer las condiciones laborales de los Servidores de la Nación.
- Analizar las condiciones laborales de los servidores de la nación de la Ciudad de México, de 2019-2025, para conocer las modalidades de contratación y los derechos laborales con los que cuentan.

Propuesta de estrategia metodológica

La investigación se centra en analizar las condiciones laborales de los Servidores de la Nación durante la gestión 2019-2025. Para ello, se ocupará una metodología mixta, en la cual se combinan los enfoques cualitativo y cuantitativo, siendo estos

fundamentales para este estudio debido a la naturaleza compleja del tema, ofreciendo una perspectiva completa y equilibrada que nos ayuda a facilitar el análisis integral de las condiciones laborales de los Servidores de la Nación. Por un lado, el enfoque cualitativo se centra en explorar y comprender fenómenos sociales, a través del análisis de las experiencias y opiniones, para esta investigación se aplicará este enfoque mediante entrevistas semiestructuradas a los Servidores de la Nación para comprender sus condiciones laborales, experiencias y desafíos laborales que enfrentan. Por otro lado, el enfoque cuantitativo se basa en la recopilación y análisis de datos que nos permiten identificar patrones, relaciones y tendencias en los fenómenos sociales. Dentro de la investigación se ocupará la recolección de datos estadísticos académicos de fuentes secundarias como informes gubernamentales, estudios académicos y bases de datos, con el fin de analizar algunos aspectos importantes relacionados con las condiciones laborales.

La metodología mixta se abordará mediante el carácter exploratorio, debido a la escasez de información e investigaciones previas relacionadas con las condiciones laborales de los Servidores de la Nación, buscando identificar aspectos clave y relevantes del tema, proveer a los lectores una comprensión inicial que pueda guiar futuras investigaciones, además como punto importante, ampliar el conocimiento sobre los retos específicos y las particularidades de este grupo de trabajadores en el contexto político y social en la Ciudad de México.

Se tomará en cuenta el caso de estudio como un método de investigación, el cual nos ayudará a examinar a profundidad las condiciones laborales que enfrentan los Servidores de la Nación, además de los retos que viven y sus experiencias día con día. El estudio de caso es importante para poder describir y analizar un fenómeno complejo actual, poco estudiado, aportando información detallada y precisa. En este caso es pertinente ocuparlo por la falta de información e investigaciones sobre los Servidores de la Nación en la Ciudad de México.

Las técnicas de investigación que se utilizarán son las entrevistas semiestructuradas con una muestra de 8 Servidores de la Nación, seleccionados

mediante un muestreo intencional y bajo el criterio de saturación teórica, además de contar con los siguientes criterios:

- Los trabajadores deben de contar con al menos seis meses de antigüedad en el puesto.
- Se tomará en cuenta la diversidad de experiencias, por lo cual se seleccionarán a Servidores adscritos a diferentes programas sociales.
- Para la selección de servidores se considerará el aspecto de equidad de género, por lo cual se realizarán 4 entrevistas a mujeres y 4 a hombres. Las entrevistas semiestructuradas nos permitirán explorar las diferentes percepciones, desafíos y vivencias sociales de los Servidores de la Nación, logrando un equilibrio entre una guía temática y la libertad de expresión de cada participante.

Por otro lado, se utilizará una sistematización de datos secundarios extraídos de informes oficiales, documentos gubernamentales, fuentes existentes relacionadas con los programas sociales. Por lo cual se utilizarán técnicas como la revisión bibliográfica y documental, que ayudará a analizar leyes, documentos oficiales, así como investigaciones previas sobre los Servidores de la Nación. Esto servirá para contextualizar el problema planteado, además de poder construir nuestro marco teórico.

1.- La burocracia a nivel de calle.

Antes de definir y profundizar el concepto central de la investigación, es fundamental establecer un sustento teórico que le permita al lector comprender con claridad la temática a abordar. En este sentido, el primer capítulo cuenta con una exploración de una serie de conceptos clave que servirán de base teórica para nuestro análisis, comenzamos desarrollando la definición de la burocracia, posteriormente se hablará de los burócratas y por último se tomará el concepto de burócratas a nivel de calle.

1.1 La Burocracia

Muchas veces cuando se habla del gobierno, lo primero que se nos viene a la cabeza es la palabra burocracia, principalmente por los adjetivos que descalifican al personal público, la mayoría de ellas se basa en la lentitud con la que desarrollan sus tareas y la improductividad fundamentado hacia las experiencias particulares con las personas que prestar sus servicios al Estado (Eisenstadt, 1981).

Max Weber considera a la burocracia como una forma de gestión social o un modo de organización que se basa en una estructura jerárquica para clasificar a las personas por rangos o niveles, con la finalidad de obtener la eficiencia y presión a través de la estandarización para lograr objetivos establecidos por medio de la toma de decisiones de manera calculada y recurriendo siempre a la razón, contando con un enfoque más lógico y operativo. (De Gobierno y Economía, s. f.)

Por otro lado, burocracia es entendida como “el conjunto de procedimientos y trámites administrativos diseñados para organizar, gestionar y controlar procesos específicos dentro de una institución, pública o privada” (INEAF Business School, s. f.). Este concepto lo podemos vincular dentro de la administración pública, en las políticas públicas y en el ámbito privado. Siguiendo esta línea de pensamiento, diversos autores han abordado la evolución de la burocracia y sus implicaciones en el ámbito administrativo. Por ejemplo, Aguilar

Villanueva (2006) menciona que la burocracia es un sistema que, aunque eficiente en su diseño original, puede volverse rígido y perder capacidad de adaptación ante nuevas exigencias del entorno. Esto es especialmente relevante en la administración pública, donde la flexibilidad y la innovación son necesarias para responder a las demandas ciudadanas de manera eficiente.

Por su parte, Fernández (2013) señala que las burocracias modernas han incorporado el uso de tecnología para agilizar procesos y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios. Sin embargo, advierte que la digitalización no siempre resuelve los problemas de fondo, ya que las normas y estructuras burocráticas pueden seguir generando obstáculos administrativos que dificultan la operatividad de las organizaciones. En esta misma línea, Martínez y López (2018) argumentan que la burocracia debe ser entendida como un modelo en constante transformación, adaptándose a las dinámicas del contexto en el que se desenvuelve. Según estos autores, una burocracia efectiva es aquella que logra equilibrar la formalización de sus procesos con la flexibilidad necesaria para innovar y mejorar su desempeño.

De este modo, la burocracia, lejos de ser un modelo estático, es una estructura organizativa que evoluciona en función de las necesidades sociales y administrativas. La clave radica en encontrar un balance entre el cumplimiento estricto de normas y la capacidad de adaptación, permitiendo así un funcionamiento más eficiente y orientado al bienestar colectivo.

Adicionalmente, Ramírez y Gómez (2020) sostienen que la burocracia no solo debe ser analizada desde su dimensión estructural, sino también desde su impacto en la ciudadanía. Argumentan que una burocracia excesivamente rígida puede generar desconfianza en la población, ralentizar la gestión pública y aumentar la percepción de ineficiencia en el gobierno. Por otro lado, si se logra aplicar una burocracia más accesible y orientada al servicio público, se puede fortalecer la legitimidad del Estado y mejorar la calidad de las políticas públicas. Por otro lado, González (2021) enfatiza que, en el contexto latinoamericano, la burocracia enfrenta desafíos particulares como la corrupción, la falta de

profesionalización y la politización de los puestos administrativos. Estas problemáticas pueden distorsionar los principios originales de la burocracia weberiana y afectar el correcto funcionamiento de las instituciones. Según el autor, una posible solución a estas dificultades radica en el fortalecimiento de los mecanismos de control y la implementación de procesos más transparentes y meritocráticos dentro del aparato estatal.

Continuando con el tema de burocracia y regresando a Max Weber con su teoría de la burocracia, la cual es considerada como una forma de organización jerárquica, utilizada muchas veces como un instrumento de dominación, teniendo ventajas como el ahorro de costos objetivos como personales (Ruíz, 2019). Como se puede observar, para Weber la burocracia no es más que una forma de organización que tiene como objetivo la eficacia de cada organización, basándose en la especialización de cada trabajador para poder obtener mejores resultados, cabe resaltar que una organización que cuenta con la burocracia muchas veces ayuda a prever el comportamiento humano, lo cual facilita la estandarización del desempeño de la mayoría de los trabajadores.

El significado de la burocracia en la mayoría de los autores la han relacionado con las actividades reglamentadas, el respeto de las normas y jerarquías ya establecidas, siendo uno de sus objetivos principales el orden y la facilitación del funcionamiento de una organización, además de garantizar con ello la eficiencia, la seguridad en la toma de decisiones teniendo como base la especialización de funciones y el seguimiento estricto de las reglas (*¿Qué Es Burocracia? Definición y Características - Glosario Billin*, 2024b). Siendo estos señalados como parte clave dentro de la burocracia, abarcando un papel central de las características principales con las que cuentan, por lo cual es de suma importancia desarrollar el significado de cada una de ellas para un mejor balance de lo que se entiende por el concepto de burocracia.

1.2 Características de la burocracia

Como lo han señalado varios autores, la burocracia cuenta con características peculiares que contribuyen especialmente en su significado, además de que

estas influyen en generar máxima eficiencia dentro de una organización burocrática, la cual tiene como objetivo satisfacer o solucionar un problema del ámbito social, algunas de ellas se presentan en el siguiente cuadro.

Característica	Significado
La jerarquía de autoridad	Implica un sistema de sobre y subordinación férreamente organizada, en donde los funcionarios superiores controlan a los funcionarios inferiores, esta autoridad se da en cualquier estructura burocrática (Webber, que es la burocracia), esta estructura facilita la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades, así como la coordinación de las actividades dentro de la organización, a partir de una buena comunicación de forma vertical con cada uno de los eslabones de la jerarquía. (Administrator, 2023)
Racionalidad y Legalidad	Ambos son los conceptos centrales en la teoría de la burocracia de Weber, ya que esta se basa en reglas formales y procedimientos estandarizados que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización, estas reglas permiten obtener la equidad e imparcialidad en el trato de los empleados y la toma de decisiones, mientras por el lado de la racionalidad se refiere a la capacidad que tiene la organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva a través de la aplicación de reglas. (Administrator, 2023b)
Especialización de roles y responsabilidades	Este concepto hace referencia en que cada organización cuenta con un puesto de trabajo específica con tareas y responsabilidades definidas para cada individuo que pertenece a la estructura

	burocrática, su ventaja es que garantiza que el empleado contribuya de manera efectiva el logro de las metas organizacionales, además de que se evita la duplicación de tareas y esfuerzos. (Administrator, 2023b)
Estandarización	Se considera la adaptación de un determinado proceso, a una serie de normas o reglas de referencias, con ello se pretende la ordenación y de este a las normas establecidas de una actividad determinada, con la finalidad de obtener un mayor beneficio de ello. (Coll, 2020) Dentro de la burocracia es ocupado para crear rutinas fijas que disminuyan los tiempos, haciendo la organización más eficiente y al mismo tiempo eliminando los riesgos de paralización de la función debido a la rotación del personal. (Shafritz y Hyde 1999, 119).
Uso de canales formales	Son canales institucionales u oficiales que producen y transmiten información estable y fiable de acuerdo con los objetivos, pautas y normas preestablecidas. (González, 2022) Por otro lado, también son vistos como un método de comunicación autorizados por una organización, suelen figurar dentro de las políticas o procedimientos, además de que son utilizadas para asuntos oficiales, con el objetivo de transmitir información importante, tomar decisiones o resolver conflictos, además de evitar la pérdida de información. (Wrobel, 2024)
Aplicación de las reglas y normas	Esta es una de las características más destacadas de la burocracia, ya que estas regulan el

	comportamiento de los empleados dentro de la organización, además de que son establecidas y mentidas por una autoridad legítima, obteniendo la transparencia en la toma de decisiones y en el trato de los empleados
Meritocracia	Se dedica basada en méritos, en donde las personas demuestran que son aptos para el puesto de trabajo esto a través de sus conocimientos adquiridos en instancias educativas, esto garantiza tener un sistema de remuneraciones justo, disminuyendo el favoritismo en el ingreso de una persona en una organización burocrática, algo también importante en la burocracia lo que se considera como salario fijo. (Aronson y Weisz 2007, 324).
Máxima división del trabajo	Así como en la jerarquía, la división del trabajo obedece una serie específica de competencias delimitadas por reglas, además contribuye a esto la especialización de cada área. (Ruiz, 2019) La división de trabajo es el proceso mediante el cual las tareas consideradas como complejas se descomponen en actividades más simples, permitiendo que los grupos de trabajadores se especialicen en una parte concreta del proceso de trabajo. Trayendo ventajas como el incremento de la eficiencia, la mejora de habilidades y destrezas. (<i>División del Trabajo: ¿Qué Es y Cómo Se Aplica?</i> - Glosario Billin, 2024)

Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar que estas propiedades y características de la burocracia hacen un énfasis en el aumento de la eficiencia, la reducción de costos y de tiempo, ya

que va de la mano con la adquisición de conocimientos, educación y experiencia en un área específica. (Méndez, s.f).

Por lo tanto podemos definir a la burocracia como un modelo organizacional, encargado de buscar la eficiencia a través de la división de trabajo, de la jerarquía de autoridad con una comunicación formal de manera vertical, además de que cada área cuenta con la especialización de los temas que ayudan en la equidad y división de trabajo considerado como complejo, por lo cual específicamente en el caso mexicano, es visto y caracterizado en las instituciones gubernamentales, ya que estas cuentan con las mismas características y fines que la teoría burocrática.

1.3 Diferencias Conceptuales entre Burócratas, Servidores Públicos y Gestores Públicos en México

En la sociedad mexicana los términos "burócrata", "servidor público" y "gestor público" suelen utilizarse muchas veces para referirse a lo mismo. Sin embargo, cada uno tiene características distintivas y roles diferentes en función de su papel dentro del aparato gubernamental. Comprender estas diferencias no solo es crucial para analizar la estructura administrativa del Estado, sino que también es esencial para evaluar su funcionamiento y eficiencia. En este capítulo se abordarán dichas distinciones conceptuales, utilizando la teoría de Max Weber sobre la burocracia y las definiciones proporcionadas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) de México.

1.3.1 Burócratas

Max Weber definió la burocracia como una forma racional de organización caracterizada por la jerarquía, la normatividad y la especialización de funciones. Según Weber las burocracias operan bajo principios fundamentales:

1. **División del trabajo:** Cada funcionario tiene responsabilidades definidas y delimitadas.
2. **Jerarquía estructurada:** Existe una clara línea de autoridad y subordinación.

3. **Reglas y normativas formales:** Los procedimientos son establecidos por reglamentos escritos que garantizan la uniformidad y la previsibilidad.
4. **Impersonalidad en la gestión:** Las decisiones se toman con base en normas y no en relaciones personales.
5. **Competencia técnica:** Los burócratas son seleccionados por sus capacidades y experiencia.
6. **Carrera administrativa:** La estabilidad en el empleo permite la profesionalización del servicio público.

Desde esta perspectiva, el burócrata puede entenderse como el ejecutor de las reglas establecidas dentro de un marco normativo. Su labor es esencial para garantizar la continuidad de la administración pública y evitar la arbitrariedad.

Otros autores importantes han complementado la visión de Weber como, por ejemplo, Robert K. Merton quien señaló que la burocracia puede generar lo que él llamó "disfunciones burocráticas", donde el apego excesivo a las normas y procedimientos impide la flexibilidad y la adaptación a nuevas circunstancias.

De la misma forma Michel Crozier, argumentó que las burocracias tienden a desarrollar círculos viciosos de rigidez, donde la centralización del poder y la falta de autonomía dificultan la innovación y la eficiencia.

Por su parte, Herbert Simón criticó la visión idealizada de la burocracia weberiana al señalar que en la práctica los burócratas no siempre siguen una racionalidad absoluta, sino que operan bajo una "racionalidad limitada", tomando decisiones con base en la información disponible y en sus propias limitaciones cognitivas.

Así la figura del burócrata ha sido objeto de múltiples interpretaciones a lo largo del tiempo, sin embargo, podemos inferir que Weber concibió a los "burócratas" como un elemento clave para la estabilidad del Estado moderno que desempeña sus funciones bajo una dependencia gubernamental siguiendo procesos normativos que conforman la estructura administrativa.

1.3.2 Servidores Públicos según el INAP

En México el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) define al servidor público como cualquier persona que ocupa un empleo, cargo o comisión en alguna entidad gubernamental (Guerrero, 2019). Esta definición por sí misma sigue siendo bastante ambigua porque incluye desde altos funcionarios hasta empleados operativos. Sin embargo, ser servidor público implica más que solo ocupar un puesto en el gobierno ya que conlleva también una serie de responsabilidades que van más allá de la mera ejecución de normas y que define su rol en la administración pública.

El INAP (2019) establece las siguientes características clave que los servidores públicos deben tener fundamentalmente en el ámbito administrativo y jurídico:

1.Obligación de profesionalización: Se busca que los servidores públicos cuenten con una formación especializada que les permita desempeñar sus funciones con mayor eficacia. En México, esto se fomenta a través del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

2.Responsabilidad Administrativa y Penal: Un servidor público puede ser sujeto de sanciones administrativas e incluso penales si incurre en actos de corrupción, abuso de poder o negligencia en sus funciones. La Ley General de Responsabilidades Administrativas establece los lineamientos para su conducta.

3.Deber de Transparencia: Tienen la obligación de proporcionar información pública y garantizar el acceso a ésta, conforme a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

4.Participación en la Política Pública: Además de ejecutar decisiones gubernamentales, algunos servidores públicos participan en el diseño e implementación de políticas públicas.

5.Derechos Laborales y Régimen Especial: A diferencia de otros trabajadores, los servidores públicos se rigen bajo un régimen laboral distinto, con normativas específicas que regulan su contratación, permanencia y cese.

De esta manera el enfoque del servidor público no solo implica el cumplimiento de normas burocráticas, sino que también una función social más amplia, donde la legitimidad del gobierno depende en gran medida del desempeño y la ética de quienes ejercen estos cargos. Es por ello por lo que la evolución de la administración pública ha llevado a que hoy en día se exija mayor profesionalización, rendición de cuentas y una gestión más eficiente y transparente.

1.3.3 Gestión Pública y la Figura del Gestor Público

La gestión pública es un campo clave en la administración del Estado orientado a mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios gubernamentales. En México, diversas instituciones han enfatizado la importancia de modernizar la gestión pública para responder a los retos actuales. Según el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la gestión pública implica la aplicación de principios, técnicas y estrategias administrativas que permiten la ejecución eficaz de políticas públicas y la optimización de recursos (Guerrero, 2019). Asimismo, la Secretaría de la Función Pública (SFP) subraya que una gestión pública eficiente debe estar basada en la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana (Guerrero, 2019).

Dentro de este contexto, surge la figura del gestor público como un actor fundamental en la modernización del Estado. Aunque el INAP no proporciona una definición única, sí reconoce la necesidad de contar con profesionales capaces de diseñar, implementar y evaluar políticas públicas de manera estratégica. Los gestores públicos tienen un enfoque orientado a resultados y su labor es esencial para garantizar la eficiencia y eficacia de las instituciones gubernamentales.

Las principales funciones de los gestores públicos incluyen:

1. **Diseño e implementación de políticas públicas:** Identifican problemas y desarrollan soluciones basadas en evidencia.
2. **Coordinación interinstitucional:** Facilitan la colaboración entre distintos niveles de gobierno y sectores.

3. **Evaluación del desempeño gubernamental:** Miden el impacto de las políticas y proponen ajustes cuando es necesario.
4. **Innovación en la gestión pública:** Aplican herramientas de administración moderna para mejorar la prestación de servicios.
5. **Participación ciudadana:** Promueven el diálogo con la sociedad para hacer más incluyentes las decisiones gubernamentales.

A diferencia de los burócratas y servidores públicos, que operan dentro de un marco normativo preestablecido, los gestores públicos tienen mayor margen de acción para impulsar cambios y optimizar procesos. Su labor es indispensable en un contexto donde los gobiernos enfrentan desafíos cada vez más complejos y requieren de enfoques flexibles y adaptativos (Guerrero, 2019).

A partir de lo expuesto, es posible identificar diferencias clave entre estas tres figuras:

Aspecto	Burócrata	Servidor Público	Gestor Público
Enfoque	Ejecución normativa	Compromiso con la función pública	Innovación y eficiencia
Nivel de decisión	Bajo o intermedio	Variable, según el cargo	Alto, en planeación y gestión
Relación con el ciudadano	Directa, basada en procedimientos	Directa, mediante atención y gestión	Proactiva, involucrando a la sociedad
Grado de flexibilidad	Rígido, basado en normas	Moderado, sujeto a normativas	Flexible, con enfoque en resultados
Objetivo principal	Aplicación de reglas y procedimientos	Administración y servicio a la ciudadanía	Transformación y mejora de la gestión pública

Fuente: Elaboración propia

1.4 Los servidores de la nación: Una aproximación conceptual desde la burocracia a nivel de calle

La narrativa académica parte de la premisa de que los burócratas a nivel de calle son agentes del Estado, siendo estos empleados del gobierno, encargados de llevar a cabo los planes y las políticas de los organismos gubernamentales. Los *BNC* no se describen como agentes del Estado, sino como agentes de los ciudadanos, ya que reconocen que son empleados del gobierno, siendo el Estado quien paga sus salarios, pero ellos trabajan para los clientes y las familias. Las decisiones que toman se hacen a base de conocimientos prácticos y procedimientos informales y muchas veces son improvisados (Moody y Musheno, 2003).

Lipsky se basa en las observaciones sobre el comportamiento colectivo de las organizaciones del servicio público y propone una teoría acerca de la forma en que los *BNC* experimentan su trabajo, viéndola como interacciones de los ciudadanos que experimentan directamente con el gobierno de forma indirecta, contando con relaciones hacia clientes-ciudadanos siendo personales y emocionales, rara vez pueden llegar a ser frías y racionales, pero dichos encuentros con la *BNC* no son tan sencillos, ya que implican una serie de interacciones complejas con trabajadores públicos que pueden llegar a tener un efecto profundo en los beneficios o sanciones a lo que se pueden hacer acreedores. En este libro Lipsky afirma que las decisiones que pueden llegar a tener los *BNC*, además de las rutinas que ponen en práctica, así como las estrategias que inventan para hacer frente a las incertidumbres o a las presiones de trabajo y poder lidiar con el flujo del trabajo, llegan a convertirse en las políticas públicas que realizan. En consecuencia, a menudo las y los *BNC* deciden a quienes ayudar y quienes simplemente procesar a través del sistema.

Por otro lado, para entender a los trabajadores a nivel de calle y su influencia en la vida de los clientes y ciudadanos, así como la implementación de las políticas públicas, Lipsky y otros autores se enfocaron en su posición en la base de las grandes burocráticas públicas y en su lugar en la frontera entre el estado y los ciudadanos. Además, para entender la toma de decisiones se sitúa en el contexto

organizacional donde sus relaciones con sus supervisores, sus compañeros, los clientes y los ciudadanos llegan a ser partícipes en moldear sus decisiones y juicios (Moody y Portillo, 2010).

Para entender el trabajo de nivel de calle, se tiene cinco características importantes para entender su influencia en la burocracia general, estas son su estatus, su interacción entre los clientes y ciudadanos, la discrecionalidad, su autonomía y por último el poder que tienen en la elaboración de las políticas que obtienen de su posición, teniendo discrecionalidad y una autonomía relativa (Moody y Portillo, 2010).

El *estatus de primera línea* nos menciona que los burócratas a nivel de calle se encuentran en la base de las jerarquías organizacionales, siendo a menudo los empleados más nuevos de las organizaciones, representando el sitio de entrada o partida en el servicio público, además teniendo en cuenta que a menudo las burocracias a nivel de calle son jerarquías planas con pocos puestos para supervisores y con pocas capas de administración, estas no llegan a presentar oportunidades de ascenso, por lo cual muchos, por no decir que todos, permanecen en los puntos de primera línea toda su vida laboral. Debido a esto, llegan a ser los menos recompensados, los menos valorados, y también a ser considerarlos los más desechables y reemplazables en cuestión del puesto (Moody y Portillo, 2010).

El *procesamiento* de personas es la segunda característica, está involucra el contacto con los clientes o los ciudadanos, el cual puede llegar a ser fugaz, como es el caso de un encuentro breve y otras veces brusco o violento. Pero por otro lado también puede llegar a ser largo, tardándose meses o años. Los encuentros que tienen los burócratas de nivel de calle normalmente ocurren cara a cara, estos contactos personales y directos son esenciales para el entendimiento del trabajo a nivel de calle. Además, su trabajo es a la vez impredecible y rutinario, pero jamás puede ser desapegado, por lo que las relaciones entre el trabajador y el ciudadano siguen definiendo el trabajo de nivel de calle (Moody y Portillo, 2010).

La tercera característica es la *discrecionalidad inherente*, de acuerdo con Watkins-Hayes (2009) es una “gama de comportamientos aceptables para seleccionar

aquellas herramientas que mejor se ajusten a su sentido de lo que son (y lo que no son) como profesionales". La discrecionalidad es la diferencia que hay entre los *BNC* y otros actores que también están en la primera línea pero que no tienen el poder ni la autoridad para poder tomar decisiones significativas. Puede llegar a ser paradójica ya que al estar regulada extensamente por reglas y procedimientos puede sofocar el trabajo a nivel de calle, sin embargo, las reglas excesivas también contribuyen a la discrecionalidad (Moody y Portillo, 2010).

Existe otro tipo de discrecionalidad llamada *discrecionalidad adaptativa* y se refiere a la capacidad de las y los burócratas de nivel de calle para interpretar y ajustar las políticas de acuerdo con las circunstancias del caso, esta discrecionalidad es una herramienta poderosa para adaptar las políticas a los contextos locales, pero también puede generar ciertas variaciones significativas sobre cómo se implementan las políticas de acuerdo con el territorio. Tummers explica que "la discrecionalidad adaptativa es esencial para que los burócratas de nivel de calle puedan hacer frente a las limitaciones estructurales y las complejidades inherentes a su trabajo, pero también plantea desafíos para la equidad y la coherencia en la prestación de servicios" (Tummers, 2003).

También señala que "los burócratas de nivel de calle no operan en un vacío; su trabajo está influenciado por factores externos como la presión política, las expectativas de los ciudadanos y los recursos limitados" (Tummers, 2003; Bekkers, 2005; Evelien Vink y Michael Musheno 1988) por lo cual son actores clave en la interacción entre el Estado y los ciudadanos, ya que son quienes tienen el contacto directo con las personas y son responsables de traducir las políticas abstractas en acciones concretas. No obstante, esta traducción no siempre es perfecta, ya que las limitaciones y presiones externas pueden afectar negativamente su capacidad para prestar un servicio equitativo.

Según Gofen, "los burócratas a nivel de calle no sólo ejecutan las políticas, sino que también las adaptan, las reinterpretan y a veces incluso las modifican de manera sustancial para que puedan aplicarse en contextos locales" (Gofen, 2020) por lo cual la discrecionalidad es necesaria debido a la incertidumbre que enfrentan y la

falta de lineamientos específicos, lo que les otorga un rol crucial en la configuración de la política pública en la práctica. Pero un sistema que depende de la discrecionalidad siempre tendrá un potencial para el abuso, más cuando se trata de abusos basados en prejuicios institucionales o culturalmente arraigados, de modo que es importante guiar la expresión de la discrecionalidad que permita flexibilidad y receptividad y que a su vez minimice en abuso. Por otro lado, Joel Handler (1986) menciona que la discrecionalidad llega a hacer una fuente de creatividad y capacidad de respuesta, ya que, al no poder lidiar con los casos particulares, el Estado administrativo se colapsaría bajo el peso de su propia rigidez (Moody y Musheno, 2003).

El trabajo a nivel de calle puede llegar a ser desagradable, emocionalmente desgastante, ocasionando estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores, además de que también puede llegar a ser riesgoso lo que provoca que algunos *burócratas* de nivel de calle lleguen a renunciar a sus puestos o sufran un desgaste laboral relativamente temprano en sus carreras. Las y los burócratas de nivel de calle dependen de su nivel de discrecionalidad para poder lidiar con las exigencias físicas y emocionales de su empleo, también para hacer su trabajo más sencillo al momento de administrar la carga de trabajo, concentrándose en los clientes más fáciles y evitando o reduciendo el contacto con los casos difíciles o imposibles. Desde esta perspectiva, tratan de buscar soluciones rápidas para los problemas que se presenten a largo plazo, por cual a menudo inventan procedimientos para favorecer a los clientes, de forma rápida y con el menor esfuerzo posible para el sistema: procesan, en lugar de interactuar con los clientes (Prottas, 1979).

La cuarta característica relacionada con la burocracia a nivel de calle es la *autonomía irreductible*, siendo esta inevitable para la toma de decisiones que llegan a desarrollar gracias a la falta de supervisión de sus actividades, ya que la mayoría de su trabajo se llega a realizar fuera de la vista de los supervisores. Por lo que además de ser altamente discrecional, también es en gran medida autónomo. Por ello llegan a desarrollar atajos para lidiar con la complejidad de sus empleos y para lograrlo deben mantener y aumentar su autonomía (Moody y Portillo, 2010).

Un claro ejemplo de autonomía a nivel de calle es cuando se presentan insuficiencias de recursos, rara vez son adecuados para poder responder eficazmente a las necesidades identificadas, por lo cual los burócratas a nivel de calle se ven obligados a tomar decisiones de asignación, siendo este el que decide quién recibirá la ayuda y quien será ignorado. La discrecionalidad y la autonomía poseen la base del elemento final: los burócratas a nivel de calle se definen como los elaboradores finales de políticas y no solo como el vínculo final en la cadena de implementación como regularmente son vistos (Moody y Portillo, 2010).

Lipsky (1978) y Weatherly (1979) llegaron a referirse a los burócratas de nivel de calle *como* elaboradores finales de las políticas y los más influyentes en el proceso, al argumentar que las políticas son un concepto abstracto hasta que se llegan a hacer reales y ponerse en práctica con los ciudadanos, por lo tanto, la realización a nivel de calle es lo que define a las políticas públicas (Moody y Portillo, 2010).

De esta forma puede verse que dichos burócratas son los tomadores de decisiones, además de que ellos son los que prestan los servicios, haciendo efectiva la política pública, en este sentido se dice que son los formuladores de la política pública, al menos de forma metafórica, ya que cuando la opinión o decisión de los burócratas de nivel de calle llegan a modificar las políticas públicas mediante la implementación se amplía para afirmar que dichos burócratas son los formuladores de políticas (Moody y Musheno, 2003).

La revisión del trabajo que desempeñan las y los burócratas a nivel de calle ayuda a ampliar las teorías tradicionales sobre la implementación de las políticas públicas, esto sugiere un método para mejorar las reformas de las políticas mediante la supervisión estatal y gestión de los recursos. El comprender cómo los implementadores entienden las políticas públicas es esencial para explicar los resultados de estas. Además, podemos suponer que algunos implementadores tampoco cuentan con los conocimientos indispensables para desempeñar las tareas que les pueden llegar a exigir, esta falta de conocimiento puede deberse a una escasez de información acerca de las teorías que contiene la política pública a implementar. Para disminuir estas lagunas en los conocimientos de los agentes, es

importante la capacitación y la ayuda técnica, además de contar con recursos de implementación que aportan oportunidades de aprendizaje. Queda de más mencionar lo que dijo Yanow (1996), ya que argumenta que el *significado* de una política pública se crea en su contexto, no solo por las palabras reales de la legislación sino también del conocimiento y los valores que los implementadores le aportan y del medio en el que ocurre la implementación.

La y los burócratas crean y aplican sus propias *reglas prácticas* o *políticas informales* para lidiar con la escasez de recursos, son reglas que no están formalmente codificadas, pero son necesarias para que los burócratas puedan cumplir con sus tareas diarias. Las reglas informales también pueden perpetuar sesgos y desigualdades, ya que las decisiones sobre quién recibe atención y de qué forma dependen en gran medida de la percepción y el juicio subjetivo del burócrata para lo cual Lipsky afirma que "las políticas informales son una forma de adaptación al contexto laboral, pero a menudo son una fuente de discriminación involuntaria, ya que permiten que los prejuicios y las preferencias personales influyan en la prestación de servicios" (Peter y Buffat, 2015).

1.4.1 ¿Cómo lidian las y los burócratas de nivel de calle con el estrés y la presión laboral?

Los burócratas de nivel de calle enfrentan una presión institucional para cumplir con metas administrativas que a menudo no son directamente proporcionales con los recursos que poseen, por lo que frecuentemente se ven obligados a priorizar la cantidad sobre la calidad en la atención ofrecida, a esto Lipsky le llama *implementación de procedimientos estandarizados que deshumanizan el proceso*, "el sistema impone condiciones bajo las cuales los burócratas a nivel de calle deben convertirse en árbitros del bienestar de las personas, aunque con recursos insuficientes y normas contradictorias" (Lipsky, 1980). Lo que genera una frustración tanto en los ciudadanos que no reciben el servicio que esperan, como en los *Servidores de la Nación* que enfrentan límites en su capacidad para satisfacer las demandas.

Las facultades de la discrecionalidad las utilizan para hacer su trabajo más seguro y agradable. En ocasiones, a pesar de los riesgos, las y los burócratas a nivel de calle hacen un esfuerzo adicional por ayudar a los ciudadanos. Con lo anterior varios autores como Evans (2013) y Trowler (1997) mencionan que para controlar las situaciones de estrés y presión que llegan a tener los burócratas a nivel de calle es importante que aprendan a “lidiar” con ello, a partir de dar vuelta o romper las reglas a favor de los usuarios, rutinizar la prestación de servicios, sin tomar en cuenta las circunstancias personales de los usuarios, además de también ocupar recursos personales para ayudar a los usuarios que lo requieran. Por otro lado, Anagnostopoulos (2003) identificó modos muy específicos de lidiar con ello, como la alteración de resultados y reducir las expectativas.

A continuación, se presenta una tabla en donde se expresa de forma más precisa las diversas formas de lidiar:

	Lidiar conductualmente	Lidiar cognitivamente
Durante las interacciones del usuario con el trabajador	1. Darle vuelta a las reglas, romper las reglas, agredir a los usuarios, rutinizar, racionar, uso de recursos personales para ayudar a los usuarios.	2. Cinismo dirigido a los usuarios, compasión hacia los usuarios, distanciamiento emocional respecto a los usuarios.
No durante las interacciones del usuario con el trabajador	3. Apoyo social de compañeros, quejas hacia los gerentes, rotación, abuso de sustancias.	4. Reestructuración cognitiva, cinismo hacia el trabajo, alienación por el trabajo.

Fuente: *Cómo lidiar con el proceso de implementación de servicios públicos. Una conceptualización y una revisión sistemática de la bibliografía*, por Tummers, L., Bekkers, V., Vink, E., & Musheno, M. (2015).

Los problemas de los recursos son considerados como un aspecto central y permanente para las y los burócratas de nivel de calle, esta insuficiencia se da por dos razones: la primera es que la demanda de servicios públicos por parte de los ciudadanos es ilimitada, mientras que los recursos burocráticos como el tiempo, la información y el personal son limitados. La segunda razón se menciona que a pesar

de que amplíen los servicios públicos, la demanda de servicios tiende a aumentar para alcanzar la oferta que se tenga, por lo cual, un aumento en los recursos no significa que se dé una mejor calidad de servicios (Lipsky, 1980). Esto puede generar una brecha de servicio público, ya que se produce, cuando lo que se les exige a los burócratas rebaza los insumos con los que cuentan para el cumplimiento de sus tareas.

Con todo lo anterior los autores Hupe y Van der Krogt (2013) distinguieron 3 formas para que las y los burócratas a nivel de calle pudieran afrontar la presión, las cuales son: lidiar con el tema, crear redes y el activismo. La primera forma implica aceptar la presión laboral como un hecho y tratar de sacar el mejor partido posible, la segunda se refiere a compensar la presión laboral mediante la búsqueda de retroalimentación horizontal y el establecimiento de objetivos compartidos con sus colegas. Y la tercera, el activismo, en donde las y los burócratas a nivel de calle no aceptan la presión laboral, por lo cual comienzan a luchar para tratar de cambiar sus circunstancias de trabajo (Hupe y Buffat, 2014).

El impacto emocional que estas dinámicas tienen en los burócratas de nivel de calle, quienes a menudo se sienten frustrados y desmotivados por su incapacidad para ofrecer un servicio adecuado debido a las limitaciones estructurales del sistema, puede ser negativo. Esta frustración puede llevar a una pérdida de empatía y a una actitud más cínica hacia los ciudadanos que atienden. Lipsky señala que "la frustración emocional y la sobrecarga laboral conducen a una disminución en la calidad de la interacción entre el burócrata y el ciudadano, lo que afecta negativamente la percepción del servicio público" (L.G., 2008; Tummers, 2003; Bekkers, 2005; Evelien Vink y Michael Musheno 1988).

1.4.2 La Rendición de cuentas

La rendición de cuentas en este nivel es compleja, ya que no solo implica una supervisión jerárquica, sino también un equilibrio entre la discrecionalidad en la toma de decisiones y las expectativas públicas, la capacidad de estos burócratas para adaptar las políticas en función de las circunstancias particulares añade una capa de desafío a la rendición de cuentas, ya que cada decisión puede tener

consecuencias variables para los ciudadanos. Las organizaciones públicas y los burócratas a nivel de calle están sujetos a diferentes tipos de rendición de cuentas: vertical (hacia los superiores jerárquicos) y horizontal (hacia los ciudadanos y otros actores externos). En este sentido, las políticas públicas, diseñadas desde un punto de vista central, se implementan de manera distinta a nivel de calle debido a la influencia de estos factores "la rendición de cuentas, a menudo vista como un mecanismo que asegura la implementación fiel de la política, en la práctica, se convierte en una fuente de tensión, ya que los burócratas de nivel de calle deben navegar entre cumplir con los estándares y atender las realidades del terreno" (Brodkin, 2008).

La rendición de cuentas en estas organizaciones está influenciada por la supervisión y los sistemas de evaluación de desempeño, que a menudo priorizan las métricas cuantitativas por encima de los resultados cualitativos. "Los indicadores de desempeño, que son una parte crucial del proceso de rendición de cuentas, a menudo no capturan la complejidad de las interacciones a nivel de calle, lo que lleva a una desconexión entre lo que se mide y lo que realmente importa en la prestación de servicios" (Brodkin 2008). Se enfoca en lo cuantificable puede llevar a una implementación mecánica de las políticas, descuidando las necesidades reales de los ciudadanos y fomentando una cultura de cumplimiento en lugar de una de adaptación y mejora continua.

1.4.3 Las Políticas públicas y la divergencia

La implementación de políticas públicas cuenta con cuatro conjuntos de influencias sobre las acciones de *BNC*, el primero se compone de *señales de los superiores políticos y administrativos basándose en el contenido y la importancia de la política*, siendo esta la que establece las intenciones y objetivos; El segundo es la *maquinaria organizacional de la implementación*, Lynn y Hill (2004) mencionan que las organizaciones de implementación proporcionan imperativos organizacionales, de gestión y administrativos lo que les dan forma a lo que llega a suceder a nivel operativo durante la prestación de servicios; El tercer conjunto es el *conocimiento y actitudes de los BNC en relación con las tareas relevantes, su situación laboral y con los clientes*; Y por último tenemos el cuarto conjunto que son los *factores*

contextuales relativos a las cargas de trabajo como otras presiones externas, buscando con ellos vínculos entre lo que sucede y los resultados en forma de productos de política pública, sacando con ello el desempeño que se puede tener (May y Winter, 2009 & Hupe y Buffat, 2014).

“Los actores de nivel de calle enfrentan un continuo desajuste entre las expectativas institucionales y las realidades operativas, lo que genera una divergencia constante” (Gofen, 2014). Este tipo de divergencia no necesariamente debe verse como un fracaso, sino como una oportunidad para adaptar las políticas a las necesidades específicas del entorno.

La divergencia a nivel de calle se puede considerar inevitable en la implementación de las políticas, debido a la racionalidad limitada ya que tenemos capacidades limitadas (habilidades, hábitos, valores, motivaciones, lealtades y la inevitable presencia de los conocimientos incompletos) para tomar decisiones. Con ello se puede decir que la divergencia en las acciones a nivel de calle se relaciona con la forma de procesar información por parte de los *BNC*, las cuales están influidas por sus percepciones personales, emocionales, sus actitudes y sus experiencias. También este se puede relacionar con las limitaciones de tiempo, produciendo en muchos casos soluciones rápidas y “satisfactorias” más que óptimas o deseables, generando decisiones apresuradas teniendo más posibilidades de reflejar sesgos decisionales (Simon, 1947; Jones, 2003 y 2001; Brodtkin, 2003; Lipsky, 1980; Maynard-Moody y Musheno, 2003).

La divergencia se ha analizado como un fenómeno homogéneo definido como una brecha entre la política formalmente anunciada y las acciones que se hacen a nivel de calle, la cual está enfocada en la acción de los *BNC* y en la brecha de acción y la política pública, también se ha relacionado con un actuar de forma responsable, ética y con integridad como servidor público, lo que se refiere a las acciones de los *BNC* que van en contra de las directivas formales de políticas públicas y los deseos de los mandos superiores (O’Leary, 2010).

La divergencia es tomada como un mecanismo para poder lidiar y poder superar barreras en el desempeño del trabajo, como son los recursos limitados o un

ambiente laboral estresante, esto se ve desde el margen de maniobra de manipular las reglas, con la finalidad de cumplir lo encargado, esto se deriva de la evasión de responsabilidades, por una parte por no contar con las habilidades necesarias para implementar de forma adecuada la política pública, o por otro lado por seguir la voluntad de los *BNC*, así como de los burócratas en general, con la finalidad de maximizar su ocio o minimizar la carga laboral. Por lo tanto, no solo se entiende a la divergencia como una “evasión de responsabilidades”, sino también como un “sabotaje”, siendo los términos contrarios a “trabajar”, pero al mismo tiempo pueden ser considerados como algo con una justificación positiva. La divergencia se da de una decisión ética, refiriéndose a derechos, responsabilidades y obligaciones que cuentan con un fundamento moral basado en valores, en el sentido que los trabajadores a nivel de calle manipulan, rompen o ignoran las reglas para dar justicia a los clientes-ciudadanos (Broskin, 2007; Carey y Foster, 2011; Brehm y Gates, 1997; Banks, 2001; Evans y Harris, 2004).

Con lo antes desarrollo cabe destacar que en México el término Burocracia a Nivel de Calle es desconocido, aunque si se cuentan con los conceptos como servidor público o gestor públicos explicados en la sección anterior, por lo cual para este estudio de caso decidimos relacionar el término Burócratas a nivel de calle a los Servidores de la Nación comprendiendo sus características y objetivos.

Para fines de nuestro trabajo, y con la falta de una definición exacta de los que son los Servidores de la Nación, relacionamos sus características con las de la teoría de la burocracia a nivel de calle, creando así una definición propia de lo que consideramos como Servidores de la Nación en México.

Relacionado a lo anterior podemos decir que los Servidores de la Nación son: “Aquellos trabajadores del Estado, encargos de tener contacto directo con la ciudadanía beneficiada por algún programa del bienestar, teniendo como objetivo principal el pleno funcionamiento de las políticas públicas, a partir de diferentes actividades y atribuciones”.

A partir de esto es importante conocer a fondo el papel de los servidores de la nación, explorando los inicios de su funcionamiento a razón de comprender su papel como trabajador de campo.

2.- Contextualización de los Servidores de la Nación.

En este capítulo se llevará a cabo un análisis minucioso sobre los Servidores de la Nación, en donde abordaremos su origen, evolución, así como el marco normativo y laboral que los regula, por lo cual el capítulo está dividido en tres apartados principales. En el primero se examinará el surgimiento de los Servidores de la Nación como parte de las políticas gubernamentales impuestas en el 2018, se analiza su historia, trayectoria, así como los cambios políticos por los que han atravesado. El segundo apartado estará dedicado a la normatividad que rige a los Servidores de la Nación, en él se revisarán las disposiciones legales que regulan sus funciones, atribuciones y responsabilidades, a partir de la exploración del marco jurídico a los que están sujetos. Por último, en nuestro tercer capítulo se abordará el tema laboral, analizando sus derechos y obligaciones desde una perspectiva jurídica, mediante la revisión de diversas leyes y normativas laborales que aplican a este grupo de trabajadores.

2.1 Origen de los Servidores de la Nación

Cuando se habla de los servidores de la nación, lo primero que se nos viene a la cabeza son las personas que utilizan un chaleco guinda y que recorren las calles o se encuentran en la inscripción, promoción y entrega de los apoyos de los programas de bienestar, pero para el Gobierno de México, estas personas son las que “ Todos los días, bajo el sol, la lluvia, sin descanso, recorren pueblos, cerros, caminos rurales y pequeñas veredas para llevar a los lugares más apartados, aquéllos a donde nunca se llegaba, los apoyos de los programas sociales” (Secretaría de Bienestar, 2021), esta es la mayor aproximación gubernamental que se ha encontrado en la definición de lo que son los servidores de la nación.

Su origen se dio en el año 2018, al ser un proyecto del expresidente Andrés Manuel López Obrador los cuales, desde entonces, tenían como función promocionar el

voto coordinado desde la dirigencia nacional de Morena. Sin embargo, entre los meses de Julio y Noviembre de ese mismo año la estructura de los servidores de la nación comenzó a materializarse como parte del aparato del gobierno, en ese periodo, este grupo de trabajadores recibió un sueldo con el fin de realizar un recorrido a lo largo del todo el país y levantar un censo del bienestar, el cual resultó clave para poder diseñar la mayoría de los programas sociales que se establecieron durante el sexenio de Andrés Manuel. La operación de este grupo fue operado e ideado por Gabriel García Hernández, el operador financiero de López Obrador en el gobierno de la Ciudad de México, entre 2018 a 2021, este fue el coordinador de los programas de bienestar, así como el jefe de los 32 delegados que son encargados de repartir los programas sociales a cada uno de sus Estados y coordinar a su vez, a los servidores de la nación. (Núñez, 2023)

De esta manera, a la voz pública, los Servidores de la Nación son considerados como los representantes personales del presidente ante los gobernados, siendo ellos mismos los que recorren las calles tocando puertas en diferentes zonas del país, preguntando sobre las necesidades de sus habitantes, revisando la calidad de beneficiarios, y además de ser los encargados de inscribir a la población a los nuevos programas sociales, aportando en la entrega de tarjetas donde reciben los fondos de cada programa (Núñez, 2019).

2.2 Los Servidores de la Nación en la Normatividad Vigente.

Con datos de la Nómina Transparente de la Administración Pública Federal hasta el día 31 de marzo del 2025, se tiene el registro de 20,103 personas servidoras de la nación, las cuales tuvieron un aumento de 709 personas en el registro comparado con el 2023, donde se contaba con 19,394, teniendo sueldos mensuales de 11 mil 294 pesos brutos, basándonos en los datos registrados de la secretaria *Buen Gobierno*, actualmente tiene sueldos de 11 mil 416 pesos, cabe destacar que todos los servidores de la nación están adscritos a la Secretaría de Bienestar a nivel Federal.

Al estar adscritos a la Secretaría de Bienestar, es importante identificar si la figura del Servidor de la Nación se encuentra contemplada en el Reglamento Interior de la dependencia. Tras revisar dicho ordenamiento, se observó que esta denominación no aparece mencionada de manera expresa. La referencia más cercana se encuentra en el artículo 10, fracción II, del Capítulo V, denominado "De la competencia de las unidades", el cual menciona:

“Coordinar, a través de las Delegaciones de Programas para el Desarrollo, al personal de campo y de los módulos de atención de los Programas para el Desarrollo de la Administración Pública Federal, encargado de la recopilación de la información obtenida por medio de entrevistas domiciliarias, visitas de campo, y del registro e inscripción por los medios específicos que establezca cada programa para la integración, en su caso, del padrón de beneficiarios de los programas sociales;”

Como puede observarse dentro de esta fracción se habla del personal de campo y podemos entender por lo expresado que pueden referirse a los servidores de la nación, por la principal característica que se encuentran en territorio, teniendo contacto directo con los beneficiarios a través de los módulos de atención. Dentro de todo lo que resta del reglamento interno no se vuelve a mencionar al personal de campo incluso, no se da entender la función que tienen o las actividades que realizan, lo mismo sucede dentro del manual de organización general de la secretaría de bienestar.

Como se ha observado alrededor de la normatividad vigente no se hace un uso claro y manifiesto del concepto de “*servidor de la nación*” aunque, sí se menciona al personal de campo, sobre entendiendo que por sus actividades se trata de la misma figura. No obstante, aun cuando existe una referencia relacionada con esta figura, el Reglamento Interior no establece de manera clara las atribuciones, ni las funciones específicas que desempeñan dentro de la Secretaría o en cada uno de los programas que operan. Lo anterior permite decir que, al menos en la normatividad interna vigente, no existe una regulación específica que defina las funciones y competencias de los Servidores de la Nación.

La ausencia de una regulación específica para los Servidores de la Nación dentro del marco jurídico vigente no ha sido el único problema asociado. Desde el primer año de su implementación, surgieron cuestionamientos sobre la legalidad de las funciones que desempeñaban y sobre el fundamento jurídico de su contratación y remuneración. Como respuesta parcial a esta situación, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó a la Secretaría de Bienestar la asignación de recursos para la contratación de personal bajo el régimen de honorarios. Para el 2019 se tenía una estructura jerárquica en donde los Servidores de la Nación eran parte de la Coordinación Nacional de Programas para el Desarrollo, el cual depende totalmente de la presidencia, establecido en la séptima parte de los Lineamientos que regulan las funciones de las Delegaciones de Programas para el Desarrollo, el cual menciona que para el ejercicio de las funciones de los delegados:

“ ... que impliquen captar la demanda ciudadana y el acercamiento directo con las personas en sus comunidades y sus domicilios, éstos se auxiliarán del personal de campo y de los módulos de atención que, en su caso, se establezcan por la Secretaría.”

En esta disposición se permite identificar con mayor claridad las funciones asignadas al personal de campo, al señalar que será responsable de auxiliar en la captación y el registro de la demanda ciudadana, así como de mantener un vínculo directo con la población. Dichas actividades coinciden con las labores que, en la práctica, desempeñan los Servidores de la Nación, entre las que destacan las visitas domiciliarias para la entrega de apoyos a las personas beneficiarias y la atención, orientación e incorporación de la ciudadanía a los distintos programas sociales.

Cabe señalar que, en la Nómina Transparente de la Administración Pública Federal, menciona que los Servidores de la Nación “son personas que cuentan con un contrato de prestación de servicio profesionales bajo el régimen de honorarios o plazas eventuales” (Buen gobierno, 2025).

Por ello, retomando estas clasificaciones de trabajadores por honorarios y trabajadores por plazas eventuales es de suma importancia conocer cuáles son las relaciones laborales existentes en México, las cuales son reguladas por La Ley Federal del Trabajo. Dedicaremos un apartado a conocer estos diferentes tipos de regímenes laborales.

2.3 Tipos de trabajadores en la Ley Federal del Trabajo en México

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México reconoce diversas modalidades de relaciones laborales las cuales se adecuan a las necesidades de los sectores productivos y al principio de justicia social. Estas clasificaciones permiten regular los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones, asegurando condiciones dignas conforme al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual establece que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”

Con el fin de identificar la clasificación correcta para los Servidores de la Nación en el marco normativo se abordarán las diferentes clasificaciones de trabajadores que se enmarcan en la LFT para los trabajadores en México. Cabe destacar que, si bien existe, en el apartado B de la Constitución Mexicana la clasificación de trabajadores al servicio del Estado, este apartado menciona los cargos o puestos del servicio y administración públicos que se incluyen en los tipos de trabajadores de confianza y de base para el Estado, más no de los servidores de la nación.

Por ello, para una visión más amplia y un mejor reconocimiento de las características de los tipos de trabajadores en México se abordarán desde la LFT como forma supletoria.

2.3.1 Trabajador de Confianza

Se hace mención dentro del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en donde se menciona:

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

Dicho de otra forma, lo que dicta este artículo es que los trabajadores de confianza son empleados que ayudan directamente a los dueños o jefes de una empresa, y que manejan asuntos delicados o importantes. Por esto mismo, se encuentran en una situación distinta a los demás trabajadores y no pueden unirse a sindicatos.

Por otro lado, se puede entender que los trabajadores de confianza hacen referencia a un tipo de empleado que dentro de una organización ocupa un puesto privilegiado, en donde implica como eje central la toma de decisiones estratégicas, gestiona recursos críticos, por lo cual su papel va más allá de las tareas rutinarias, ya que se les otorga una responsabilidad significativa, así como acceso a información confidencial (Facturama, 2024).

Entre las características más significativas de los trabajadores de confianza se encuentra:

- Realiza tareas de supervisión, vigilancia o dirección.
- No puede formar parte del sindicato de trabajadores de base (Artículo 183 Ley Federal del Trabajo).
- Su jornada laboral suele ser más extensa comparado a los trabajadores de base, y en casos excepcionales no puede tener derecho a los descansos obligatorios establecidos para otros trabajadores (Facturama, 2024).
- En relación con su contrato, este puede terminar en cualquier momento, siempre que se justifique la misma decisión (Facturama, 2024).
- Sus vacaciones pueden depender de las necesidades de la empresa o patrón (Facturama, 2024).
- Sus condiciones de trabajo quedan establecidas en el contrato colectivo que rige la empresa (Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo).

- Tienen derecho a las prestaciones que ofrecen las empresas a todos los trabajadores como es el caso del sueldo justo, jornadas de trabajo reguladas, aguinaldo, vacaciones y tener acceso al seguro social (¿Qué son los trabajadores de confianza, 2024?)

2.3.2 Trabajador de Base

Las duraciones entre las relaciones de trabajo se encuentran establecidos en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo en el que se menciona:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

En este artículo queda establecido el trabajador de base, contando con la principal característica que el trabajador puede estar por tiempo indeterminado, de acuerdo con su duración dentro de las relaciones de trabajo.

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Lo que establecen estos artículos es que los trabajadores de base son aquellos que están contratados de manera estable, sin una fecha fija de salida. Cabe destacar que es el tipo de trabajador más común y el que la ley busca promover porque da mayor seguridad en todos sus sentidos al trabajador.

Características:

- Contrato sin fecha de término.
- Este tipo de trabajadores tienen derecho a las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, entre los que se encuentran la seguridad social, vacaciones, aguinaldo (Osorio, 2023).
- Tienen el derecho de pertenecer a un sindicato. (Osorio, 2023).

- Estabilidad laboral y derecho a planta tras seis meses sin interrupción (**Artículo 39 LFT**).

2.3.3 Trabajador Eventual

Cuando hablamos de trabajadores eventuales, nos referimos a una persona que es empleada, que una empresa contrata para realizar tareas específicas por un tiempo limitado, a diferencia de los trabajadores de base, los trabajadores eventuales no están en la nómina de la empresa, por lo cual estos no gozan de primas o beneficios, como lo establece la Ley Federal del Trabajo (Remote, 2025b).

Artículo 35, fracción I; Artículo 37

Artículo 37: *"La relación de trabajo por tiempo determinado sólo podrá estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar..."*

Lo que puede decirse del tipo de trabajador eventual es que el mismo, sólo es contratado para cubrir un trabajo específico y de corta duración. Por ejemplo, alguien que sustituye a otro o que ayuda en temporada alta.

Características:

- Aplica en casos justificados: proyectos temporales, sustituciones, cargas extraordinarias de trabajo.

2.3.4 Trabajador por Temporada

Artículo 39-F LFT

"En los contratos por tiempo indeterminado puede establecerse que la prestación de los servicios sea para laborar únicamente en determinada temporada del año, con los mismos derechos que un trabajador permanente por el tiempo laborado."

Para el trabajador de temporada se establece que son aquellas personas que cada año hacen el mismo trabajo por cierta cantidad de meses, como en cosechas o

vacaciones. Aunque los mismos no trabajan todo el año, la empresa debe seguir considerándolos para la próxima temporada.

Características:

- Servicios recurrentes, pero no continuos (e.g. turismo, cosechas).
- Debe de estar sujeto a los derechos laborales expedidos en la ley, deben de contar con seguro social, salario y pago de horas extras, estabilidad laboral y un pago proporcional de prestaciones sociales (Terzakyan, 2025).
- Preferencia para recontractación en temporadas siguientes.

2.3.5 Trabajador por Obra Determinada

Artículo 36 LFT

"El señalamiento de una obra determinada puede estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Para el trabajador de obra determinada se establece que este es el contratado para hacer una tarea concreta, como por ejemplo la construcción de una casa. Cuando termina la obra, también termina su contrato, sin necesidad de un despido formal.

Características:

- El contrato finaliza al concluir la obra pactada.
- El trabajador tiene derecho a todas las prestaciones de ley, que va desde una prima vacacional, seguro social, vacaciones, utilidades, un salario y un buen salario (Indeed, 2023).
Usado comúnmente en construcción o proyectos técnicos.

2.3.6 Trabajadores por contrato de capacitación Inicial

Artículo 39-B y 39-C LFT

Artículo 39-B: *"Contrato por virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios subordinados al patrón, con el fin de adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado."*

Artículo 39-C: *"La duración no podrá exceder de tres meses, o hasta seis en trabajos que requieran conocimientos técnicos."*

Un trabajador por contrato de capacitación inicial surge con la idea de dar oportunidad a personas que no tienen experiencia. Si estos demuestran que aprendieron bien y se desarrollan de forma óptima según las expectativas del empleador, pueden quedarse en el puesto de forma permanente.

Características:

- Prueba con enfoque en aprendizaje y desarrollo. Durante el tiempo de capacitación el trabajador gozará de un salario, la garantía de seguridad social, así como de prestaciones de la categoría o del puesto que desempeñe, además debe tener días de descanso y días destinados a las vacaciones (Terzakyan, 2025).
- Si se acredita la capacitación, se convierte en contrato indefinido.

2.3.7 Trabajadores por contrato a prueba

Artículo 39-A LFT

"Se podrá establecer un periodo a prueba para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo para el que se le contrata."

Los trabajadores por contrato a prueba son aquellos a los que se les da la posibilidad de ver si pueden adaptarse al puesto por el que se interesan. Si cumple con lo que el empleador necesita, puede continuar como trabajador de base.

Características:

- Duración máxima: 30 días (180 días en puestos directivos o especializados).

- Evaluación de capacidades laborales del trabajador.
- Durante un contrato de prueba, la persona que labora tendrá los derechos y obligaciones que se estipulan en la firma del contrato, que conlleva el pago de un sueldo, seguridad social, así como cualquier otra prestación (Indeed, 2024).

Cuadro Comparativo de Tipos de Trabajadores según la Ley Federal del Trabajo (México)

Tipo de trabajador	Artículos	Características Principales	Aplicación
Trabajador de confianza	Art. 9 y 183 LFT	- Realiza funciones de dirección, vigilancia o fiscalización. - No puede sindicalizarse con trabajadores de base.	Se encarga de tareas estratégicas y confidenciales dentro de la empresa; tiene una posición jerárquica distinta a la del resto de los trabajadores.
Trabajador de Base	Art. 35 y 39 LFT	- Contrato sin fecha de término. - Gana estabilidad después de 6 meses de trabajo continuo.	Es el tipo de relación laboral más promovida por la LFT, pues garantiza estabilidad y seguridad social, trabajador permanente.
Trabajador Eventual	Art. 35 fr. I	- Contrato con fecha de inicio y fin. - Solo para trabajos específicos o de emergencia.	Se usa para cubrir necesidades laborales extraordinarias; protege al patrón y al trabajador en situaciones temporales.

Trabajador por Temporada	Art. 39-F LFT	- Labora en ciertos periodos del año (e.g. cosechas, turismo). - Tiene derecho a ser recontratado en cada temporada.	Permite formalizar empleos repetitivos en ciertas épocas del año, asegurando continuidad y derechos para los trabajadores intermitentes.
Trabajador por Obra Determinada	Art. 36 LFT	- Contrato vinculado a una obra o proyecto específico. - Finaliza automáticamente al concluir la tarea.	Común en construcción o proyectos técnicos; brinda flexibilidad sin comprometer los derechos básicos del trabajador.
Trabajador por Capacitación inicial	Art. 39-B y 39-C LFT	- Contrato para adquirir habilidades laborales. - Máximo de 3 meses, o hasta 6 si requiere conocimientos técnicos	Fomenta la inclusión laboral de personas sin experiencia, con opción de obtener empleo permanente si demuestran aptitud.
Trabajador a Prueba	Art. 39-A LFT	- Periodo de prueba para evaluar desempeño. - Máximo 30 días, o hasta 180 en puestos directivos o técnicos especializados.	Permite verificar que el trabajador cumpla con el perfil del puesto antes de ser contratado de manera definitiva.

Fuente: Elaboración propia

2.4 Disposiciones Generales Aplicables a Todos los Trabajadores

Independientemente del tipo de contrato que obtenga el trabajador, ya sea por tiempo determinado, indeterminado, por obra, por temporada, por capacitación inicial o a prueba, todos los trabajadores en México están protegidos por una serie de derechos laborales mínimos establecidos en la LFT. Estas disposiciones tienen como finalidad garantizar condiciones dignas, equitativas y humanas en el entorno laboral.

2.4.1 Jornada Laboral Justa

La jornada de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, conforme al Artículo 58 LFT. La Ley establece tres tipos de jornadas laborales:

- Jornada diurna: de las 6:00 a las 20:00 horas, con un máximo de 8 horas diarias (Art. 60 LFT).
- Jornada nocturna: de las 20:00 a las 6:00 horas, con un máximo de 7 horas diarias (Art. 60 LFT).
- Jornada mixta: comprende períodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no exceda de 3 horas y media; de lo contrario, se considerará jornada nocturna, con un máximo de 7 horas y media (Art. 60 LFT).

Además, el Artículo 61 LFT establece que no se podrá exigir al trabajador laborar más de esos límites, salvo casos de horas extraordinarias, reguladas en el Artículo 66 LFT, permitiendo hasta tres horas diarias y tres veces por semana.

Estas disposiciones protegen la salud física y mental del trabajador, buscan un equilibrio entre vida laboral y personal, y eviten la explotación desmedida.

2.4.2 Salario Remunerador

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe o jefa de familia en el orden material, social y cultural, conforme al Artículo 86 LFT.

De acuerdo con el Artículo 82 LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su labor.

La ley dispone que:

- El salario debe pagarse en moneda de curso legal, no en mercancías, vales, fichas o cualquier otro medio de sustitución (Art. 101 LFT).
- El pago debe ser directo al trabajador (Art. 97 LFT) y sin descuentos indebidos (Art. 110 LFT).
- El salario debe pagarse de forma regular (Art. 88 LFT), respetando los días y formas convenidas.

Esto garantiza que el trabajador reciba una compensación justa, estable y transparente, protegiéndolo de abusos y prácticas ilegales.

2.4.3 Vacaciones y Prima Vacacional

Tras la reforma publicada en diciembre de 2022 y vigente desde enero de 2023, el Artículo 76 LFT establece que:

- El trabajador que cumpla un año de servicios tendrá derecho a 12 días continuos de vacaciones.
- A partir del segundo año, aumentarán en 2 días por cada año laborado hasta llegar a 20 días en el quinto año.
- Desde el sexto año, el periodo vacacional aumentará en 2 días por cada cinco años de servicios.

El Artículo 80 LFT dispone que durante el periodo de vacaciones el trabajador deberá recibir, además de su salario normal, una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios correspondientes.

Estas medidas buscan garantizar el descanso físico y mental del trabajador y hacer económicamente viable su disfrute del periodo vacacional.

2.4.4. Aguinaldo

Artículo 87 LFT

El aguinaldo es una prestación obligatoria consistente en el pago de al menos el equivalente a 15 días de salario, que debe ser entregado antes del 20 de diciembre de cada año.

- Si el trabajador no laboró el año completo, tiene derecho a una parte proporcional.
- El aguinaldo es un derecho intransferible e irrenunciable.

Este ingreso adicional fortalece la economía familiar en la temporada decembrina y es vigilado por la autoridad laboral a través de inspecciones y sanciones por incumplimiento (Art. 992 LFT).

2.4.5 Derechos Colectivos del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo protege los derechos colectivos de todos los trabajadores, reconociendo las siguientes prerrogativas:

- Libertad sindical: derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos sin autorización previa (Art. 357 LFT).
- Negociación colectiva: derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo mediante contratos colectivos (Art. 386 LFT).
- Huelga: derecho legítimo a suspender labores en defensa de sus intereses (Art. 440 LFT).

Además, se establece que:

- Ningún trabajador puede ser obligado a afiliarse o no afiliarse a un sindicato, conocido como principio de libertad sindical positiva y negativa (Art. 358 LFT).
- Las autoridades deben proteger y garantizar el ejercicio de estos derechos (Art. 360 LFT).

Estos derechos colectivos son instrumentos esenciales para la defensa y mejoramiento de las condiciones laborales de forma solidaria y democrática.

2.5 Trabajadores por Honorarios

Dentro del marco jurídico mexicano los trabajadores por honorarios representan una figura distinta de los trabajadores convencionales de la LFT y es de suma importancia abordarlos para la presente investigación dado que como se mencionó anteriormente los servidores de la nación en la indagación de su régimen laboral tienen contrataciones por plazas eventuales y por honorarios. Por ello, como la regulación y definición de los trabajadores por honorarios no se encuentra en la LFT se abordarán entonces en el Código Civil Federal que sí hace alusión a este tipo de trabajadores.

El Código Civil Federal, en sus artículos 2606 a 2615, regula la prestación de servicios profesionales que están vinculados al trabajador por honorarios.

Artículo 2606

“El que presta y el que recibe los servicios profesionales; pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos”.

Artículo 2607

“Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestarán, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.”

Artículo 2608

“Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.”

Artículo 2609

“En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.”

Artículo 2610

“El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se harán en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.”

Artículo 2611

“Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho.”

Artículo 2612

“Cuando varios profesores en la misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno.”

Artículo 2613

“Los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.”

Artículo 2614

“Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará, además, lo dispuesto en el artículo 2589.”

Artículo 2615

“El que preste servicios profesionales, sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito.”

A partir de la interpretación de los artículos 2606 a 2615 del Código Civil Federal el trabajador por honorarios puede verse como aquella persona que presta servicios profesionales de manera autónoma, sin que medie una relación de subordinación laboral, estableciendo una relación jurídica de tipo civil, basada principalmente en un contrato de prestación de servicios.

Dicho de otra forma, el trabajador por honorarios es un profesionista que, mediante un acuerdo de voluntades, se obliga a realizar determinados actos o servicios especializados a favor de otra persona (cliente o contratante), a cambio de una retribución pactada (honorarios). De igual forma a diferencia del trabajador bajo relación laboral su actividad se caracteriza por la independencia técnica, la autonomía en la forma de prestar los servicios y la responsabilidad limitada a la buena ejecución del trabajo sin una obligación de resultados garantizados.

En este sentido, su naturaleza se distingue claramente de la del trabajador asalariado regulado por la Ley Federal del Trabajo, ya que no cuenta con prestaciones laborales, estabilidad en el empleo ni protección especial en materia laboral.

Características principales:

- Contrato de prestación de servicios: La relación jurídica se formaliza mediante un contrato civil, no un contrato laboral. El prestador del servicio asume obligaciones específicas para cumplir una tarea o actividad, con autonomía de gestión.
- Independencia: El trabajador organiza su tiempo, medios y métodos de trabajo sin estar sujeto a un horario, supervisión constante o integración en la estructura de la entidad contratante.
- Pago mediante honorarios: El pago no es un salario sino una contraprestación convenida, y se realiza previa emisión de un recibo de honorarios o factura electrónica.

- Ausencia de prestaciones laborales: No tienen derecho a aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, seguridad social ni indemnización por despido, salvo que la naturaleza de la relación revele una subordinación efectiva.
- Obligaciones fiscales: Deben registrarse ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y cumplir con las disposiciones de comprobación fiscal de ingresos.
- No generan antigüedad ni derechos laborales: La naturaleza de su relación contractual excluye derechos como estabilidad laboral, participación en utilidades o acceso a tribunales laborales, salvo reclamaciones por simulación de contrato.

2.6 Contrato de los Servidores de la Nación

Con el fin de avalar el tipo de trabajadores que son los servidores de la nación, y con ello poder reconocer cuales son los derechos laborales con los que cuentan, el 21 de abril del 2025 realizamos una solicitud en la Plataforma Nacional de Transparencia, la cual fue dirigida a la Secretaria de Bienestar, en donde solicitamos directamente una copia en blanco del contrato de los servidores de la nación.

A casi un mes de la solicitud el día 19 de mayo del mismo año recibimos respuesta de la Unidad del Abogado General y Comisionado Para la Transparencia de la Secretaría de Bienestar, en donde se nos proporcionó una copia en blanco titulada como “Constancia de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones”, dicho documento es el que utiliza la secretaría para dar de alta a los servidores de la nación, a continuación, adjuntamos la copia de la constancia:

BIENESTAR

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS
HUMANOSCONSTANCIA DE NOMBRAMIENTO
Y/O ASIGNACIÓN DE REMUNERACIONES

CIUDAD DE MÉXICO, XX DE XXXXXX DE XXXX

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN

NÚMERO DE EMPLEADO

#####

TIPO DE MOVIMIENTO

EVENTUAL

DATOS GENERALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE (S)	
PATERNO		MATERNO		NOMBRE	
R.F.C.	HOM	CURP	SEXO	ESTADO CIVIL	NACIONALIDAD
R.F.C.	HOM	MMMM00000MMMMMM	H/M	ESTADO CIVIL	NACIONALIDAD
AVENIDA, CALZADA O CALLE			Nº EXT.	Nº INT.	LOCALIDAD O COLONIA
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX			#	#	COLONIA
ENTIDAD FEDERATIVA	MUNICIPIO O ALCALDIA	C. P.	TEL. PARTICULAR	H.S.S.	
ENTIDAD	MUNICIPIO	#	0000000000	000000000	

DATOS DEL PUESTO ACTUAL

CLAVE / UNIDAD	ZONA DE PAGO	ÁREA DE ADSCRIPCIÓN		HORARIO	ESTADO	Z. ECO.	MPIO.	FECHA INGRESO BIENESTAR
###	###	ÁREA DE ADSCRIPCION		00:00 a 0:00 HRS.	##	#	##	DIA MES AÑO
CÓDIGO DE PLAZA	NIVEL	PLAZA	TIPO DE NOMBRAMIENTO	DESCRIPCIÓN / NOMENCLATURA			VIGENCIA DEL NOMBRAMIENTO	
####	##	####	EVENTUAL	####			## DE ## DE #### AL ## DE ## DE ####	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO								
DENOMINACIÓN DEL PUESTO								
OBSERVACIONES								
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX								

PERCEPCIONES

PARTIDA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	IMPORTE BRUTO	JUSTIFICACIÓN
NA	09	SUELDOS PERSONAL EVENTUAL	\$ 0,000.00	ASIGNADO A LA UNIDAD RESPONSABLE
NA	CG	COMPENSACIÓN GARANTIZADA EVENTUALES	\$ 0,000.00	
		TOTAL DE PERCEPCIONES (BRUTO)	\$ 00,000.00	

HACEMOS CONSTAR QUE CON ESTA FECHA TOMÓ POSESIÓN DEL EMPLEO RESPECTIVO LA PERSONA A QUIEN SE EXPIDE ESTE NOMBRAMIENTO PREVIA PROTESTA DE LEY MANIFIESTO QUE LOS DATOS ANTERIORES SON CIERTOS Y PROTESTO CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 128 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, GUARDAR ÉSTA Y LAS LEYES QUE DE ELLA EMANEN

EMPLEADO

AUTORIZADO POR:

TITULAR O ENCARGADO DE FIRMAR
PUESTO DEL TITULAR

El documento mediante el cual la Secretaría de Bienestar formaliza la incorporación de los Servidores de la Nación se denomina "Constancia de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones". Si bien este no podemos afirmar que constituye un contrato laboral en sentido estricto, el mismo documento si formaliza la relación jurídica entre la dependencia y el trabajador, al establecer aspectos esenciales como la adscripción, el puesto, la remuneración, el tipo de nombramiento y demás condiciones inherentes a la prestación del servicio.

Del análisis de esta constancia destaca un elemento de especial relevancia. En el apartado "Tipo de movimiento" se señala expresamente la calidad de "eventual" y de manera consistente, dentro de los datos del puesto vuelve a aparecer el "Tipo de nombramiento "eventual". Esta circunstancia constituye un indicio relevante de que la propia Secretaría de Bienestar reconoce a los Servidores de la Nación como personal eventual dentro de su estructura administrativa.

Asimismo, resulta significativo que el documento no haga referencia a una contratación bajo el régimen de honorarios. Por el contrario, incorpora elementos propios de un nombramiento administrativo tales como la asignación de un número de empleado, la adscripción a una unidad administrativa, la percepción de remuneraciones y la protesta de guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanan. Lo anterior permite advertir que, al menos en los casos analizados, los Servidores de la Nación son incorporados mediante un nombramiento de carácter eventual y no bajo un esquema de prestación de servicios por honorarios, como en distintos momentos se sostuvo en fuentes de información administrativa, entre ellas la plataforma de Nómina Transparente de la Administración Pública Federal.

Una vez identificado que la propia Secretaría de Bienestar clasifica a los Servidores de la Nación como personal eventual, resulta necesario analizar el alcance jurídico de dicha categoría dentro del marco normativo mexicano.

En términos generales, como se manifestó anteriormente el trabajador eventual es aquel cuya relación laboral tiene una duración limitada, ya sea porque se encuentra sujeta a una obra determinada o a un tiempo determinado, atendiendo a las necesidades del empleador (Salgado, 2006). Esta característica constituye el elemento esencial que distingue esta modalidad de contratación de aquellas relaciones laborales de carácter permanente.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo, dentro del Capítulo II denominado "Duración de las Relaciones de Trabajo", establece en su artículo 35 lo siguiente:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado..."

Aunque dicho precepto no menciona expresamente la figura del trabajador eventual, se le ha relacionado a esta modalidad con las relaciones laborales por obra determinada o por tiempo determinado, debido a que ambas comparten como característica principal la temporalidad de la prestación del servicio y la inexistencia de una intención de permanencia en la relación laboral (Salgado, 2006).

Por su parte, el artículo 5-A, fracción VII, de la Ley del Seguro Social dispone que:

"Trabajador eventual: aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo."

Esta definición resulta relevante porque reconoce expresamente la existencia jurídica del trabajador eventual y vincula dicha categoría con las modalidades de contratación previstas en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, esta disposición únicamente define el concepto para efectos de seguridad social y no establece un régimen jurídico específico aplicable a los Servidores de la Nación.

Por otra parte, al analizar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, se observa que esta legislación no contempla una clasificación expresa de los trabajadores eventuales. Por el contrario, distingue principalmente entre trabajadores de base y trabajadores de confianza. No obstante, el artículo 12 establece que:

"Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo."

Este precepto resulta de especial interés porque reconoce la posibilidad de que existan nombramientos temporales dentro de la Administración Pública Federal. Sin embargo, tampoco desarrolla de manera específica la figura del trabajador eventual ni determina con precisión los derechos, obligaciones y condiciones laborales aplicables a quienes son incorporados bajo esta modalidad.

En consecuencia, la ausencia de una regulación específica para los Servidores de la Nación obliga a recurrir a diversas disposiciones jurídicas para intentar determinar el régimen laboral que les resulta aplicable. Si bien la documentación emitida por la propia Secretaría de Bienestar permite identificar que su incorporación se realiza mediante un nombramiento de carácter eventual, la legislación vigente no establece una regulación claramente expresa que defina con claridad la naturaleza jurídica de esta figura dentro de la Administración Pública Federal.

Entonces, el problema jurídico no radica en determinar si los Servidores de la Nación fueron incorporados como personal eventual, pues esta calidad aparece expresamente reconocida en la documentación oficial expedida por la propia Secretaría de Bienestar. El verdadero desafío consiste en establecer cuál es el régimen legal que regula sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, así como identificar los vacíos normativos que aún persisten respecto de esta figura.

2.6.1 Naturaleza del trabajo eventual y su marco legal

Como anteriormente se abordó, el artículo 35 de la LFT establece que las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado.

A su vez, el **artículo 36** permite que se celebren contratos por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, y el **artículo 37** condiciona la renovación de estos contratos a que persista la causa que dio origen a la contratación temporal. De lo anterior podemos entender que el contrato eventual sólo es válido cuando existe una causa objetiva, real y comprobable que justifique la temporalidad.

2.6.2. Derechos laborales reconocidos a los trabajadores eventuales

Aunque el trabajo eventual tiene una duración limitada, los trabajadores bajo esta modalidad gozan de prácticamente los mismos derechos que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado. La LFT no limita expresamente estos derechos, sino más bien que su aplicación se vuelve directamente proporcional al tiempo trabajado.

A continuación, se detallan los principales derechos aplicables, con su respectivo fundamento y análisis:

Salario justo y remunerador: Según los artículos 82, 85 y 86, el salario debe ser proporcional al trabajo realizado, pagado oportunamente y sin descuentos indebidos, aplicándose también a trabajadores eventuales.

Jornada laboral y descanso semanal: De acuerdo con los artículos 58 a 69, los trabajadores, sin importar el tipo de contrato, tienen derecho a una jornada máxima de 8 horas diurnas y a un día de descanso por cada seis de trabajo.

Días de descanso obligatorios: El artículo 74 establece los días feriados con goce de salario; el artículo 75 indica que, si se laboran, se pagarán triple.

Vacaciones y prima vacacional: El artículo 76 otorga al menos 12 días de vacaciones después del primer año trabajado, aumentando con la antigüedad. El artículo 80 establece una prima vacacional del 25%. En el caso de trabajadores eventuales, estos derechos se calculan de forma proporcional si no cumplen un año continuo.

Aguinaldo: El artículo 87 reconoce este derecho por al menos 15 días de salario al año, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Seguridad social: Conforme al artículo 15, fracción I, los patrones deben inscribir a todos sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, esto incluye a los eventuales.

Reparto de utilidades (PTU): El artículo 127, fracción III, condiciona este derecho a haber laborado al menos 60 días durante el año fiscal. Los trabajadores eventuales pueden ser beneficiarios si cumplen con este plazo de tiempo trabajado.

Protección contra el despido injustificado: Según los artículos 47 a 50, todo trabajador puede impugnar su despido y exigir indemnización si fue separado sin causa justificada.

Constancia de trabajo: El artículo 132, fracción IX, obliga al patrón a extender constancias de servicios al término de la relación, independientemente de su duración.

Además, el artículo 39-F, establece que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado pueden pactarse para labores discontinuas como trabajos de temporada, y que estos trabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los demás, en proporción al tiempo trabajado. Esta disposición refuerza la idea de no dejar excluidos por la naturaleza su contratación a los trabajadores por temporada o eventuales.

A pesar de que los derechos de los trabajadores eventuales pueden derivarse de una interpretación sistemática de la LFT, lo cierto es que no existe un apartado

específico que los regule de forma clara y directa. Esta omisión o poca regulación legislativa lleva consigo varias consecuencias:

- **Ambigüedad jurídica:** Al no estar sistematizados en un apartado propio, sus derechos son objeto de interpretación variable, lo cual debilita su exigibilidad ante los patrones y hace más vulnerable.
- **Desprotección práctica:** Podrían llegar a existir abusos por parte de los empleadores utilizando el argumento de la temporalidad para negar prestaciones como aguinaldo, vacaciones o inscripción al IMSS, aunque legalmente correspondan en forma proporcional.
- **Simulación contractual:** La falta de claridad permite la práctica de firmar contratos eventuales sucesivos con el fin de evadir responsabilidades asociadas a una relación laboral continua e indeterminada, contraviniendo el espíritu del **artículo 39** y de la jurisprudencia vigente.

Por lo tanto, podemos enfatizar que los trabajadores eventuales en México en lo respecta a lo escrito, cuentan con una serie de derechos laborales poco claros pero reconocidos por la Ley Federal del Trabajo. Estos derechos, aunque dispersos, poco sistematizados y con cierta ambigüedad, incluyen salario justo, seguridad social, vacaciones, aguinaldo, protección ante despidos y participación en utilidades, todos ellos siempre calculados proporcionalmente al tiempo efectivamente laborado.

No obstante, es importante mencionar que la falta de una regulación explícita y específica para esta figura genera incertidumbre jurídica, podría llevar a prácticas abusivas por parte de los empleadores y debilita la protección efectiva de los derechos laborales. Por estas razones, apoyamos la propuesta establecida en el trabajo de titulación “Los trabajadores eventuales en México” de Marina del Rayo Salgado Flores (2006), la cual propone una serie de modificaciones y adiciones a la Ley Federal de Trabajo con la finalidad de evitar confusiones y malas interpretaciones, así como reforzar a los trabajadores eventuales en México y con ello mejorar la protección de sus derechos laborales. Entre las adiciones que plantea la autora menciona el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo con una

incorporación del artículo 35 bis, especificando la duración de las relaciones de trabajo para quedar de la siguiente manera:

“Artículo 35 Bis. De acuerdo con la duración de las relaciones de trabajo:

I. Se considerará trabajador de planta aquel que preste sus servicios por tiempo indeterminado;

II. Será trabajador eventual aquél que preste sus servicios por obra o tiempo determinado; así como el que sustituye temporalmente a otro trabajador.

III. Y se considerará trabajador ocasional, aquel que preste sus servicios para la realización de una actividad puramente extraordinaria.”

Si se llega a establecer esta reforma, ayudaría a tener mayor entendimiento dentro de las relaciones de trabajo con base a la duración de cada tipo de trabajador, como se expresa en la parte de arriba, además de dar una definición de los trabajadores eventuales reforzando su regulación y su sustento jurídico en las leyes mexicanas, donde se defina explícitamente sus condiciones contractuales y derechos en beneficio de garantizar certeza jurídica y equidad en el marco de las relaciones laborales en México.

Con el propósito de complementar el análisis sobre la situación jurídica de los Servidores de la Nación y su contextualización dentro de la normatividad vigente, se consideró pertinente recabar la opinión de un especialista en la materia. Para ello, se realizó una entrevista (Anexo 1) a un Doctor en Ciencias Políticas y Sociales, profesor adscrito al Centro de Estudios de la Facultad de Administración Pública, con más de veinte años de experiencia en el servicio público y especializado en gestión del personal, finanzas públicas y profesionalización. A solicitud del entrevistado, su identidad se mantiene en anonimato con el fin de evitar posibles represalias.

Respecto al origen de los Servidores de la Nación, el especialista señaló que esta figura surgió como un mecanismo para mantener un vínculo directo entre la Presidencia de la República y la ciudadanía. Recordó que su creación coincidió con el inicio de la administración del expresidente Andrés Manuel López Obrador en 2018, cuya estrategia política se caracterizó por privilegiar un discurso de cercanía con la población. Desde su perspectiva, la figura de los Servidores de la Nación representa un ejemplo eficaz de burocracia a nivel de calle, ya que facilita el contacto directo entre el gobierno y las personas beneficiarias de los programas sociales. No obstante, advirtió que este modelo también puede generar efectos negativos en la cultura institucional, al propiciar que la ciudadanía busque resolver sus necesidades a través de intermediarios vinculados a una figura política, en lugar de acudir directamente a las instituciones competentes.

En relación con su régimen de contratación, el entrevistado explicó que el personal eventual no cuenta con una regulación expresa dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual distingue principalmente entre trabajadores de base y de confianza. En su opinión, esta situación genera incertidumbre respecto del régimen jurídico aplicable a dicho personal, al no existir una definición legal específica que delimite con claridad sus derechos y obligaciones. Asimismo, señaló que los nombramientos eventuales, al renovarse periódicamente generalmente cada tres meses, dificultan la generación de antigüedad laboral y pueden traducirse en condiciones menos favorables en comparación con el personal que ocupa plazas permanentes. Desde su perspectiva, esta modalidad de contratación también constituye un mecanismo que permite a la administración mantener un mayor control sobre el personal.

Finalmente, al ser cuestionado sobre la posibilidad de que los Servidores de la Nación adquieran estabilidad laboral en el futuro, el especialista consideró que después de casi siete años de existencia de esta figura, si ha existido la intención de incorporarla de manera permanente a la estructura de la Administración Pública Federal ya que se ha implementado un proceso similar al del servicio profesional de

carrera. Dicho proceso implicaría, entre otros aspectos, la conversión de plazas eventuales en plazas permanentes, la definición formal de funciones, el establecimiento de perfiles de ingreso y la creación de procedimientos de reclutamiento y selección. Asimismo, advirtió que la permanencia de más de veinte mil Servidores de la Nación podría verse comprometida ante un eventual cambio de administración o de partido político en el gobierno, al considerar que la continuidad de esta figura se encuentra estrechamente vinculada al proyecto político que le dio origen.

3.- Condiciones laborales de los servidores de la nación

En el último año se han presentado una serie de problemáticas con los servidores de la nación derivadas por despido injustificado y renuncias motivadas principalmente por las condiciones laborales que viven. Por lo cual este capítulo explica cuáles han sido las condiciones laborales que han experimentado los servidores de la nación, a partir de la recolección de información documental y de entrevistas realizadas a personas que actualmente se desempeñan en este cargo, con la finalidad de conocer cuáles han sido sus experiencias en el ámbito laboral, así como sus condiciones en las que se encuentran.

Las diferentes situaciones que han aquejado a los servidores de la nación no solo se han presentado en un estado de la República Mexicana, sino por el contrario, son de alta frecuencia en los distintos estados. Como es el caso documentado de un grupo de servidores de la nación en Guadalajara, Jalisco, en el año 2024, quienes se manifestaron para denunciar las malas condiciones de trabajo por parte de la Secretaría de Bienestar, entre los que se encuentran el acoso laboral, las jornadas extenuantes, la falta de días de descanso, así como la falta de pago de horas extras, incluyendo los despidos justificados y sin liquidación. Para principios de julio del 2024 en el Estado se presentaron al menos 10 casos de funcionarios que fueron despedidos por el hecho de formar parte del Sindicato Nacional de Servidores de la Nación, grupo que exige la garantía de sus derechos laborales (Soto, 2024). Dicho sindicato a pesar de ser catalogado como nacional, actualmente no cuenta con el reconocimiento federal, lo que implica que sea una organización

con un alcance limitado y en este caso solo tenga actividad en el Estado de Guadalajara.

Otro de los Estados en donde se llevaron a cabo protestas por las condiciones laborales fue en Aguascalientes a finales del 2024, en donde un grupo Servidores de la Nación se manifestaron en las afueras de la delegación de la Secretaría de Bienestar del Estado, las cuales exigieron mejores condiciones laborales, el respeto a sus derechos, además de denunciar hostigamiento sistemático por parte de nuevo funcionarios y coordinadores, sin dejar a un lado el riesgo laboral al que se enfrentan, mismo que les ha costado el fallecimiento de tres compañeros en los últimos años. En este momento los manifestados eran catalogados como empleados por honorarios de la Secretaría, señalando que enfrentan jornadas largas, sin prestaciones sociales, seguro médico o viáticos, lo que muchas veces complica su situación económica y de salud (Cuevas, 2024).

Para esas mismas fechas en el Estado de Puebla, un grupo de los servidores de la nación expusieron haber sido obligados a trabajar más de 8 horas al día los 7 días a la semana, en donde se incluyen los días oficiales de asueto, además de que no se les respetaban sus días de descanso obligatorios sujetos en la Ley Federal del Trabajo, asegurando por parte del Delegado en el Estado de Puebla que en esa Secretaria no existían los días de descanso, un argumento que se pudo rescatar de diversos testimonios de servidores de la nación. Entre otras de sus denuncias se aprecia que dentro de la Secretaría de Bienestar a nivel Federal, los trabajadores al servicio de la nación no son reconocidos como trabajadores de base, por lo tanto deben de firmar un contrato de manera continua, en este caso cada 3 meses, al disponer de esta manera de contrato la mayoría de los servidores tienen el temor a no ser recontratados por lo cual muchas veces llegan a obedecer instrucciones o acciones que muchas veces las condicionan para su permanencia. (Arellano, 2024).

En el año 2024, el Estado de México y la Ciudad de México no fueron la excepción en exponer las condiciones en las que se encontraban los Servidores de la Nación, a las afueras del palacio nacional un grupo de trabajadores se presentaron a denunciar los despidos injustificados que habían sufrido un equipo de trabajo que

tenían cinco años laborando. Estos trabajadores acusaron de recibir malos tratos, abuso, acoso y violencia laboral, entre otras irregularidades por parte de los coordinadores regionales. A partir de esto Alicia Camacho y Hugo González dos personas ex servidores de la nación, le mencionaron a la Jornada (2024), de tener contratos eventuales de tres meses, lo que les impedía tener antigüedad, además de que durante su paso laboral eran obligados a trabajar los siete días de la semana, con jornadas que superan las 16 horas, con un sueldo mensual que no rebasaba los 10 mil pesos. También expusieron no haber tomado vacaciones durante 5 años de servicio, pese contar con seguro médico, no podían asistir a sus consultas, ya que el faltar podía ser una condicionante que no les permitiera renovar su contrato (Laureles, 2024).

Se podría pensar que en 2024 sólo se dieron estas clase de manifestaciones por parte de los Servidores de la Nación, cuando la realidad es otra, a principios de este año, un grupo de trabajadores pertenecientes a los Servidores de la Nación del municipio de Ecatepec, denunciaron sufrir abusos laborales, acoso y falta de insumos por parte de la directora regional de Programas para el Bienestar, dentro de este municipio son alrededor de 100 trabajadores que se ven afectados directamente por las jornadas laborales, que llegan a superar las 12 horas diarias, sin días de descanso, además de que carecen de los insumos necesarios para poder realizar sus actividades, sumándoles su bajos salarios. La propuesta de los trabajadores se basaba en la intervención de la presidenta Claudia Sheinbaum para regular sus condiciones laborales y poder garantizar un trato digno. Su denuncia terminó con reiterar su compromiso hacia los más necesitados, pero subrayan la necesidad de contar con condiciones laborales más justas y acordes con los valores que lleva la Cuarta Transformación (González, 2025).

Para el 14 de febrero según datos de Animal Político (2025), durante los últimos meses, se presentaron decenas de despidos injustificados, mientras que, por otro lado, trabajadores decidieron renunciar debido a las condiciones laborales que enfrentaban, entre las cuales se encuentran las jornadas de trabajo “24/7”, no contaban con vacaciones y aparte ellos tenían que comprar su propio material.

Dentro de las entrevistas realizadas por Animal Político a funcionarios y exfuncionarios dichas condiciones se repiten en distintos estados del país, como se pudo observar en la contextualización de las condiciones en años anteriores, aun así, los trabajadores sufren de represalias en contra de todos aquellos que deciden hacer respetar sus derechos laborales. De acuerdo con la información que se ha recopilado por parte del Sindicato Nacional de Servidores de la Nación, las quejas que se han presentado principalmente de las condiciones laborales han sido en los Estados de San Luis Potosí, Guanajuato, Ciudad de México, Yucatán, Morelos, Estados de México y Tamaulipas (Aquino, 2025).

Con lo anterior podemos observar, que las malas condiciones laborales que han presentado los Servidores de la Nación no solo son por parte de un Estado en específico, sino por el contrario son prácticas y problemáticas que se presentan desde hace ya varios años en el país, específicamente en el 2020 en donde este grupo de trabajadores comenzaron a tener diversas funciones, donde recorrían largas distancias para llevar tarjetas de los programas sociales a los domicilios de las y los beneficiarios, promover diversos programas sociales como es el caso de jóvenes construyendo el futuro o producción para el bienestar, también tuvieron un papel importante en tiempos de pandemia, ya que participaron como parte de la brigada correccaminos, además de ser enviados a diversos lugares en las jornadas de vacunación, y ahora dentro de la Secretaría de Bienestar trabajan en los proyectos y censos, la mayoría de estas actividades si no es que todas, se han llevado a cabo bajo malas condiciones labores, por mencionar las principales se encuentran: inestabilidad laboral como trabajadores eventuales, jornadas de más de 12 horas al día de acuerdo a testimonios por parte de algunos funcionarios y exfuncionarios, sufren despidos injustificados, no tienen indemnización, no cuentan con los días de descanso ni vacaciones que establece la ley, prestaciones y seguro médico.

Por lo antes expuesto llevamos a cabo una serie de entrevistas a Servidores de la nación con el objetivo de conocer a fondo la relación a la forma de contratación, que de ello depende los derechos laborales que los trabajadores que por ley deben de

tener, para este trabajo se formuló una entrevista semiestructurada (Anexo 2) , con el fin de conocer las condiciones laborales con las que cuentan los servidores de la nación en la Ciudad de México en la actualidad.

3.1 Forma de contratación

Se realizaron ocho entrevistas con el propósito de conocer las condiciones laborales de los Servidores de la Nación y analizar el nivel de precariedad que caracteriza a esta figura. Las transcripciones completas se incluyen en el apartado de anexos, iniciando con la Entrevistada 1 (Anexo 3) y concluyendo con el Entrevistado 8 (Anexo 10).

En materia de contratación y como se explicó en el apartado anterior, los Servidores de la Nación cuentan con una Constancia de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones en la que se especifica que su nombramiento es de carácter eventual. Al respecto, la totalidad de las personas entrevistadas manifestó que dicho nombramiento se renueva cada tres meses.

En particular, la Entrevistada 6 relató que durante 2018 únicamente recibieron una compensación mensual de 3,500 pesos y que, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de ese mismo año, no percibieron remuneración alguna. Asimismo, señaló que la firma de las constancias de nombramiento comenzó en enero de 2019 y que, desde entonces, ha firmado aproximadamente 22 nombramientos como Servidora de la Nación.

Por su parte, el Entrevistado 7 indicó que forma parte de los Servidores de la Nación desde 2018, cuando participó en la precampaña del expresidente Andrés Manuel López Obrador, reconociendo que su incorporación tuvo origen en la militancia política. Este no fue un caso aislado, pues la Entrevistada 5 también manifestó que su afinidad con el partido político en el gobierno, aunada a la necesidad de empleo que influyó en su ingreso a la Secretaría de Bienestar.

Uno de los hallazgos más relevantes de las entrevistas fue que a pesar de contar con un nombramiento eventual, la mayoría de las personas entrevistadas considera

desempeñar funciones propias de un trabajador permanente. Tal percepción fue expresada por las Entrevistadas 1, 2, 4 y 6, así como por el Entrevistado 7.

La Entrevistada 1 y el Entrevistado 7 señalaron que las actividades que realizan son permanentes por la naturaleza de sus funciones. Por su parte, la Entrevistada 2 explicó que, aunque en la práctica desarrolla actividades permanentes, vive con la incertidumbre de que su nombramiento no sea renovado al concluir el periodo de tres meses.

Especial atención merece la respuesta de la Entrevistada 4, quien fundamentó su postura en el reconocimiento constitucional de los programas sociales:

"En la Constitución están dictados los programas sociales, entonces es permanente realmente, lo que se debería hacer es ya basificar a los compañeros, porque es un trabajo permanente. Siempre van a haber adultos mayores y personas con discapacidad, entonces no podría ser eventual." — Entrevistada 4.

Como puede observarse, la entrevistada considera que la incorporación de los programas sociales al texto constitucional les otorga un carácter permanente, o al menos, la figura del Servidor de la Nación. En consecuencia, sostiene que las actividades desempeñadas por los Servidores de la Nación también deberían reconocerse como permanentes, pues responden a necesidades continuas de la población y no a circunstancias temporales. Desde esta perspectiva, un nombramiento eventual únicamente sería justificable para atender situaciones extraordinarias, como emergencias sanitarias o desastres naturales.

En el mismo sentido, la Entrevistada 6 manifestó que, aunque considera que desempeña funciones permanentes, enfrenta una constante incertidumbre respecto de la renovación de su nombramiento. Sin embargo, en su caso esta incertidumbre se encuentra estrechamente vinculada al contexto político, ya que señaló que la permanencia de los Servidores de la Nación depende, en gran medida, de la continuidad del partido político actualmente en el gobierno. En su opinión, un eventual cambio de administración podría traducirse en la no renovación de

numerosos nombramientos e incluso en la desaparición de esta estructura administrativa.

En contraste, el Entrevistado 5 y el Entrevistado 8 señalaron que su situación sí corresponde a la de un trabajador eventual. Ambos consideran que, debido a la naturaleza temporal de su nombramiento, este puede dejar de renovarse en cualquier momento y que, en caso de separación del cargo, no tienen derecho a una indemnización similar a la que recibiría un trabajador permanente. Asimismo, el Entrevistado 5 señaló que la permanencia en el puesto responde principalmente, a las prestaciones que reciben mientras el nombramiento continúa vigente.

Respecto a las funciones que desempeñan, las respuestas evidencian una amplia diversidad de actividades. La Entrevistada 4 señaló que entre sus principales funciones se encuentra:

"Atención al público de los programas sociales de adulto mayor, personas con discapacidad y de cosas emergentes..." — Entrevistada 4.

Por su parte, el Entrevistado 8 indicó que brinda apoyo directo en la operación de los programas sociales administrados por la Secretaría de Bienestar, entre ellos las pensiones para personas adultas mayores y personas con discapacidad, Jóvenes Construyendo el Futuro y el programa de apoyo para madres trabajadoras. De igual forma, el Entrevistado 7 y la Entrevistada 3 destacaron que la mayor parte de sus actividades corresponde al trabajo de campo, incluyendo la entrega de tarjetas bancarias, el registro de personas beneficiarias, la localización de ciudadanos, el apoyo en los Bancos del Bienestar y la orientación sobre los distintos programas sociales.

La Entrevistada 6 complementó estas respuestas al señalar que también participó en actividades extraordinarias, como la campaña nacional de vacunación contra la COVID-19, el apoyo brindado tras el paso del huracán Otis y el levantamiento de censos de salud casa por casa. Finalmente, la Entrevistada 2 destacó que los Servidores de la Nación realizan una gran variedad de actividades que cambian de

acuerdo con las necesidades institucionales, razón por la cual los describió como personal "multiusos", al no contar con funciones previamente delimitadas.

Asimismo, las Entrevistadas 1, 2 y 3, junto con el Entrevistado 5, señalaron que también realizan labores administrativas de oficina, principalmente relacionadas con la integración, organización, foliado y archivo de la documentación correspondiente a los distintos programas sociales.

3.2 Derechos laborales

Entrando al tema de las condiciones laborales, se preguntó a las personas entrevistadas si conocían los derechos que les corresponden como trabajadores con nombramiento eventual. Al respecto, las Entrevistadas 1, 3 y 4 respondieron que desconocían cuáles eran sus derechos laborales. En particular, la Entrevistada 3 señaló que nunca les han permitido tomar fotografías de la constancia de nombramiento que firman.

Por su parte, la Entrevistada 2 también manifestó no conocer sus derechos laborales. Explicó que varios de sus compañeros han consultado con abogados sobre este tema y que, según la información que les proporcionaron, por ser trabajadores eventuales o, incluso, por ser considerados trabajadores por honorarios carecen de determinados derechos laborales, razón por la cual no pueden exigir ciertas prestaciones ni generar antigüedad.

En contraste, el Entrevistado 5 afirmó conocer algunos de sus derechos laborales y mencionó como ejemplos el descanso en fines de semana o entre semana, los periodos vacacionales y el derecho a una remuneración adecuada. De manera similar, la Entrevistada 6 respondió que "en teoría sí", señalando como derechos el acceso a servicios médicos y a cursos de capacitación orientados al desempeño de sus funciones. No obstante, concluyó su respuesta afirmando que *"estamos ciegos en esa parte, sobre todo en este tipo de contrato"*, reflejando la incertidumbre que existe respecto de los derechos asociados a su nombramiento.

En el mismo sentido, el Entrevistado 7 comentó que nunca les han explicado cuáles son sus derechos, a pesar de firmar un nuevo nombramiento cada tres meses. Señaló que únicamente tiene conocimiento de su derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo y a disfrutar de vacaciones cada seis meses. Por su parte, el Entrevistado 8 respondió que, "a grosso modo sí", ya que acostumbra leer el nombramiento que firma y conoce, de manera general, los derechos y obligaciones que la ley establece para los trabajadores eventuales.

Respecto a la difusión de sus derechos laborales, únicamente la Entrevistada 4 refirió haber recibido una capacitación hace aproximadamente cuatro años. Sin embargo, explicó que dicha capacitación no profundizó en el tema de los derechos laborales, sino que estuvo orientada principalmente a explicar las obligaciones del personal y los procedimientos para acceder a cargos de mayor jerarquía.

Como puede observarse, la mayoría de las personas entrevistadas no tiene una noción clara de los derechos laborales que les corresponden como trabajadores con nombramiento eventual. Esta situación parece originarse desde el inicio de la relación laboral, ya que, de acuerdo con lo señalado por la Entrevistada 2, al momento de firmar su primer nombramiento tampoco recibieron información sobre los derechos que les asistían.

Por otro lado, al preguntarles si consideraban que contaban con los mismos derechos que los trabajadores de base o con plaza permanente, la totalidad de las personas entrevistadas respondió de manera negativa. La Entrevistada 1 señaló que, a diferencia del personal de base, ellos no reciben prestaciones como bonos de puntualidad, cajas de ahorro o vales otorgados al finalizar el año. Por su parte, la Entrevistada 2 manifestó que tampoco considera contar con los mismos derechos, aunque no precisó cuáles eran las diferencias específicas.

3.3 Jornada laboral

Como se mencionó al inicio de este capítulo, una de las principales problemáticas denunciadas por los Servidores de la Nación en distintas entidades del país son las extensas jornadas laborales. Por ello, durante las entrevistas se preguntó a las personas participantes cuál era el horario establecido en su constancia de nombramiento, así como los días de descanso que les correspondían y si, en la práctica, dicho horario era respetado.

Las Entrevistadas 1 y 3 señalaron que su horario habitual es de 9:00 de la mañana a 6:00 de la tarde, de lunes a sábado, teniendo como día de descanso el domingo. No obstante, ambas precisaron que este horario no contempla los operativos en los que participan, ya que cuando son asignadas a sedes deben presentarse con anticipación. Asimismo, indicaron que las horas adicionales que destinan a estas actividades no son remuneradas, debido a que consideran que forman parte de las funciones establecidas en su nombramiento. En el caso de la Entrevistada 3, destacó la ausencia de días de descanso durante el mes de diciembre, debido a que desde octubre comenzaron los censos de salud y al momento de la entrevista continuaban realizándose.

Por su parte, la Entrevistada 2 explicó que su horario laboral varía de acuerdo con las actividades y objetivos asignados, existiendo ocasiones en las que concluye su jornada hasta las diez u once de la noche. En ese sentido, manifestó que el horario establecido en su nombramiento no siempre es respetado y que el tiempo adicional trabajado no es remunerado, sino que forma parte de las actividades que deben realizar.

La Entrevistada 4 indicó que su constancia de nombramiento también establece un horario de 9:00 de la mañana a 6:00 de la tarde, sin embargo, señaló que éste cambia con frecuencia dependiendo de las actividades encomendadas. Como ejemplo, mencionó que durante la campaña nacional de vacunación contra la COVID-19 debían presentarse desde las 7:00 de la mañana para abrir los centros de vacunación, llegando en algunos casos a concluir sus labores entre las 8:00 y

9:00 de la noche, sin recibir remuneración por las horas adicionales trabajadas. No obstante, aclaró que contaban con un día de descanso a la semana.

El Entrevistado 5 manifestó que su horario corresponde al establecido en su nombramiento, sin embargo, explicó que éste puede modificarse dependiendo del operativo en el que participe. Asimismo, señaló que su día de descanso es el domingo.

Por otro lado, la Entrevistada 6 comentó que trabaja seis días a la semana y que debido a que actualmente continúa con sus estudios, su día de descanso fue cambiado al sábado. No obstante, cuando existe una mayor carga de trabajo debe brindar apoyo después de su horario escolar y recuperar sus actividades habituales durante el domingo. Al preguntarle si recibe alguna remuneración por las horas adicionales trabajadas, respondió que no, pero, manifestó sentirse conforme, ya que considera que existen días en los que la carga laboral es ligera y que las jornadas más extensas representan una forma de compensar esas diferencias.

Las respuestas de los Entrevistados 7 y 8 fueron similares. El primero señaló que nunca ha contado con un horario fijo pues durante algunos periodos, como la campaña de vacunación contra la COVID-19, trabajó jornadas considerablemente más largas, llegando incluso a no tener una hora definida de salida. No obstante, indicó que en los últimos meses esta situación se ha regularizado y que actualmente se procura respetar el horario previsto en su constancia de nombramiento. Asimismo, comentó que su día de descanso es el domingo, aunque anteriormente también llegó a descansar entre semana.

Por su parte, el Entrevistado 8 explicó que, debido a la naturaleza social de sus funciones, su horario depende de las necesidades de cada operativo. Señaló que, aunque procuran concluir su jornada en el horario establecido, con frecuencia deben permanecer hasta terminar las actividades asignadas, lo que implica extender su jornada laboral. Preciso que esta situación no ocurre de manera permanente, sino únicamente en determinados operativos y que las horas adicionales tampoco son remuneradas.

Como puede observarse, todas las personas entrevistadas señalaron que su constancia de nombramiento establece, en términos generales, un horario de 9:00 de la mañana a 6:00 o 7:00 de la tarde. Sin embargo, también coincidieron en que dicho horario no siempre es respetado, ya que con frecuencia realizan horas adicionales derivadas de los operativos o de la carga de trabajo, sin recibir una remuneración por ello.

Las únicas entrevistadas que manifestaron no considerar esta situación como un problema fueron la Entrevistada 1 y la Entrevistada 6. La primera argumentó que las actividades extraordinarias forman parte de las funciones contempladas en su nombramiento, por lo que considera normal realizar las horas adicionales que sean necesarias. Por su parte, la Entrevistada 6 explicó que, debido a que existen jornadas con una carga laboral reducida, percibe las horas extraordinarias como una forma de compensación entre los periodos de mayor y menor actividad.

Con base en las respuestas obtenidas, puede advertirse que las problemáticas relacionadas con la prolongación de las jornadas laborales y la realización de horas extraordinarias sin remuneración, documentadas previamente en otras entidades del país, también se presentan entre los Servidores de la Nación entrevistados en la Ciudad de México.

3.4 Vacaciones

Respecto al tema de las vacaciones, todas las personas entrevistadas coincidieron en que los periodos vacacionales se dividen en dos periodos al año, lo cuales consisten en cinco o seis días de descanso por cada seis meses laborados. Asimismo, señalaron que la autorización para hacer uso de las vacaciones se realiza de manera verbal por parte de los regionales, quienes son las personas responsables de la coordinación y supervisión de cada distrito.

Del análisis de las entrevistas se desprende que, de acuerdo con las Entrevistadas 1, 2, 3 y 4, así como con los Entrevistados 5 y 7, las fechas en las que pueden disfrutar de sus vacaciones no son elegidas por el personal, sino que son determinadas por la propia Secretaría de Bienestar en función de la carga de trabajo

y de las necesidades operativas de cada periodo. En este sentido, las personas entrevistadas coincidieron en señalar que, si durante sus vacaciones surge algún operativo o incremento en la carga laboral, el periodo vacacional puede ser interrumpido para reincorporarse a sus actividades.

Por su parte, la Entrevistada 4 manifestó que no pudo disfrutar del segundo periodo vacacional correspondiente al año 2024 y que, hasta el momento de la entrevista, continuaba en espera de su reposición. No obstante, expresó que considera poco probable que dicho periodo le sea otorgado posteriormente.

En contraste, el Entrevistado 8, quien recientemente fue promovido a Servidor de la Nación, señaló que aún no había disfrutado de ningún periodo vacacional, ya que anteriormente desempeñaba funciones como UBA (Unidad Básica de Administración), cargo previo al de Servidor de la Nación. Tanto él como la Entrevistada 2 explicaron que las personas que ocupan este puesto son contratadas bajo el régimen de honorarios y que, pese a realizar actividades similares a las de los Servidores de la Nación, perciben una remuneración menor y no cuentan con las mismas prestaciones laborales.

Como puede observarse, todas las personas entrevistadas señalaron tener derecho a periodos vacacionales; sin embargo, también coincidieron en que éstos se encuentran condicionados por las necesidades operativas de la Secretaría, al grado de poder ser interrumpidos o incluso diferidos cuando la carga de trabajo así lo requiere. Lo anterior se refleja en el caso de la Entrevistada 4, quien continúa en espera de la reposición de su segundo periodo vacacional correspondiente al año anterior. A partir de estos resultados, puede advertirse que el ejercicio efectivo del derecho a las vacaciones presenta diversas limitaciones, lo que repercute en las condiciones de bienestar laboral de los Servidores de la Nación.

3.5 Riesgos de trabajo

Como se ha señalado a lo largo de este trabajo, los Servidores de la Nación desarrollan la mayor parte de sus actividades mediante trabajo de campo, lo que implica una exposición constante a diversas situaciones que pueden poner en riesgo

su integridad física y emocional. Por ello, se consideró pertinente conocer, a través de las entrevistas realizadas, cuáles son los principales riesgos a los que se enfrentan durante el desempeño de sus funciones.

Con base en la información recabada, la Entrevistada 1 manifestó no haber sufrido ningún tipo de agresión, debido a que sus actividades se desarrollan principalmente en oficina, realizando labores de archivo, organización de información y foliado de documentos.

En contraste, las Entrevistadas 2 y 4 señalaron que uno de los principales riesgos a los que se enfrentan está relacionado con las condiciones climáticas, mencionando la exposición prolongada a la mala calidad del aire, las lluvias y las altas temperaturas, las cuales les han ocasionado afectaciones físicas durante el desarrollo de sus actividades.

Por su parte, las Entrevistadas 3, 4 y 6, así como los Entrevistados 5, 7 y 8, manifestaron haber sido víctimas de algún tipo de agresión verbal o física durante el desempeño de sus funciones.

En el caso de la Entrevistada 3, relató que mientras realizaba trabajo de campo fue agredida por un adulto mayor, quien, debido a su inconformidad con el gobierno en turno, le lanzó un perro de pelea con la intención de agredirla. Asimismo, señaló que ese mismo día una compañera de trabajo fue atacada físicamente por una vecina del mismo agresor.

La Entrevistada 4 indicó haber recibido agresiones verbales, consistentes en gritos e insultos, por el simple hecho de desempeñar su labor. Además, compartió dos casos ocurridos a compañeros de trabajo. Uno de ellos recibió un golpe con una escoba durante una visita domiciliaria y otro sufrió mordeduras de perros mientras se encontraba resguardándose con su brigada de apoyo en Acapulco, tras las afectaciones ocasionadas por el huracán Otis. Señaló que, debido a que el personal provenía de la Ciudad de México, no les fue proporcionada atención médica en el lugar, limitándose el apoyo a la autorización de algunos días de descanso.

De manera similar, la Entrevistada 6 y los Entrevistados 5, 7 y 8 señalaron que frecuentemente desarrollan sus actividades en zonas consideradas de alta incidencia delictiva o catalogadas como "focos rojos". Asimismo, mencionaron que existen colonias donde la presencia del personal de la Secretaría de Bienestar genera rechazo, particularmente en lugares donde predomina la simpatía por partidos políticos de oposición, situación que ha derivado en agresiones por el simple hecho de portar el uniforme institucional. También señalaron haber enfrentado situaciones de tensión con personas beneficiarias debido a la frustración ocasionada por la alta demanda de algunos programas, como ocurrió durante la jornada nacional de vacunación contra la COVID-19.

De las respuestas obtenidas puede advertirse que el trabajo de campo representa un factor de riesgo constante para los Servidores de la Nación. Además de la exposición a condiciones climáticas adversas, las personas entrevistadas manifestaron enfrentar agresiones verbales y físicas derivadas tanto del entorno en el que desarrollan sus actividades como de la interacción cotidiana con la población beneficiaria.

3.6 Seguro social y atención médica

En relación con la atención médica, todas las personas entrevistadas señalaron contar con cobertura del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), institución encargada de brindarles los servicios médicos correspondientes.

Las Entrevistadas 1 y 2, así como el Entrevistado 8, manifestaron no haber requerido atención médica derivada de accidentes laborales o por motivos personales durante el tiempo que llevan desempeñando sus funciones.

En contraste, la Entrevistada 3 señaló haber utilizado los servicios médicos del ISSSTE para el tratamiento de enfermedades preexistentes, como diabetes e hipertensión. Asimismo, relató que durante una jornada de trabajo de campo sufrió una fractura en un pie, sin embargo, dicho accidente no fue reconocido como riesgo

de trabajo ni por el ISSSTE ni por la propia Secretaría de Bienestar. Como consecuencia, durante el periodo en que permaneció incapacitada no recibió el pago correspondiente a su salario.

De manera similar, el Entrevistado 7 informó haber requerido atención médica después de sufrir un accidente mientras realizaba trabajo de campo, cuando fue atropellado por una motocicleta, lo que le provocó la fractura de varios dedos del pie. Aunque recibió atención por parte del ISSSTE, manifestó no haber quedado satisfecho con la calidad del servicio médico recibido.

Por su parte, la Entrevistada 4 comentó haber recurrido a los servicios médicos del ISSSTE después de contagiarse de COVID-19 en más de tres ocasiones durante su participación en la campaña nacional de vacunación. Explicó que, debido a que se trataba de una enfermedad de reciente aparición, únicamente recibió incapacidad temporal y días de descanso, ya que en ese momento no existían tratamientos específicos. Asimismo, señaló que utiliza de manera periódica los servicios médicos para el seguimiento y tratamiento de su padecimiento de asma.

Finalmente, el Entrevistado 5 indicó haber utilizado los servicios médicos del ISSSTE para recibir atención general, aunque precisó que nunca ha requerido atención derivada de un accidente o incidente relacionado con el desempeño de sus funciones.

Los resultados obtenidos permiten advertir que los riesgos identificados no corresponden a casos aislados, sino que forman parte de las condiciones habituales bajo las cuales el personal desarrolla sus actividades de campo.

3.7 Aguinaldo y Liquidación

En relación con el aguinaldo, todas las personas entrevistadas coincidieron en señalar que reciben esta prestación, aunque ninguna precisó el monto correspondiente. De acuerdo con sus respuestas, el pago se realiza en dos

exhibiciones, la primera durante los primeros días del mes de noviembre y la segunda en las primeras semanas de diciembre.

Respecto al salario, las personas entrevistadas manifestaron que éste se deposita mediante transferencia bancaria los días 10 y 25 de cada mes, a través de Banco Azteca. Asimismo, señalaron que, al momento de su incorporación, se les solicita abrir una cuenta en dicha institución bancaria para recibir sus pagos, aunque desconocen las razones por las cuales la Secretaría utiliza específicamente ese banco para realizar los depósitos.

En cuanto a la liquidación al término de la relación laboral, la mayoría de las personas entrevistadas manifestó desconocer si tiene derecho a esta prestación o bajo qué condiciones podría hacerse efectiva, como ocurrió con el Entrevistado 8. No obstante, la Entrevistada 4 y el Entrevistado 7 señalaron conocer diversos casos de excompañeros cuya liquidación fue entregada con un retraso considerable o, incluso, nunca fue otorgada. Por su parte, la Entrevistada 2 expresó que, debido a la naturaleza eventual de su nombramiento, considera que no tienen derecho a recibir una liquidación.

Cabe destacar que, al ser cuestionadas sobre este tema, la mayoría de las personas entrevistadas manifestó no esperar recibir una liquidación al concluir su relación laboral. Esta percepción fue expresada de manera particular por la Entrevistada 1, quien señaló que nunca ha considerado la posibilidad de acceder a dicha prestación.

Un aspecto que llamó especialmente la atención durante las entrevistas fue que todas las personas participantes afirmaron no recibir un recibo o comprobante oficial de nómina junto con el pago de su salario, situación que merece atención al tratarse de personal adscrito a una dependencia de la Administración Pública Federal. No obstante, la Entrevistada 6 y el Entrevistado 8 señalaron que es posible solicitar dichos comprobantes directamente al área de Recursos Humanos, sin embargo, indicaron que este procedimiento suele ser tardado y poco ágil.

3.8 Análisis de las condiciones laborales.

Las entrevistas realizadas permitieron identificar que, desde la perspectiva de las personas participantes, los Servidores de la Nación enfrentan condiciones laborales que consideran precarias. A pesar de ello, la mayoría manifestó no haber renunciado debido a factores como la necesidad económica, el gusto por su trabajo o la dificultad para encontrar otra fuente de empleo.

La Entrevistada 1 calificó sus condiciones laborales como malas e incluso deplorables, sin embargo, señaló que nunca ha considerado renunciar, ya que disfruta el trabajo que realiza, especialmente el apoyo que brinda a las personas adultas mayores. En un sentido similar, la Entrevistada 2 indicó que, aunque constantemente enfrenta agresiones durante el trabajo de campo y afectaciones a su salud ocasionadas por la exposición a la lluvia, la contaminación y las altas temperaturas, además de soportar extensas jornadas laborales y presión por parte de los regionales continúa desempeñando sus funciones porque le gusta su trabajo y la atención que brinda a la población beneficiaria.

En contraste, la Entrevistada 3 manifestó haber pensado en renunciar debido a las condiciones laborales que enfrenta. Explicó que, durante el mes de diciembre, trabajó de lunes a lunes en jornadas que se extendían de las nueve de la mañana a las nueve de la noche, sin disfrutar de días de descanso y sin que se respetara el segundo periodo vacacional que le correspondía. No obstante, señaló que no ha renunciado porque, debido a su edad, considera difícil encontrar un nuevo empleo, además de vivir sola y depender exclusivamente de los ingresos que obtiene como Servidora de la Nación.

Por su parte, la Entrevistada 4 calificó sus condiciones laborales como precarias, principalmente por la falta de un espacio físico permanente para desarrollar sus actividades. Señaló que comprende las medidas de austeridad implementadas por la administración, pero, considera necesario contar con oficinas permanentes en cada alcaldía que permitan brindar una mejor atención a la ciudadanía, ya que

actualmente gran parte del trabajo se realiza en carpas temporales que posteriormente son retiradas. Asimismo, destacó la insuficiencia de equipo electrónico para realizar las labores de captura y registro de información.

El Entrevistado 5 manifestó no haber pensado en renunciar, aún con ello, reconoció que las condiciones de trabajo varían constantemente debido a las jornadas prolongadas y a la sobrecarga laboral ocasionada por la falta de personal, situación que retrasa el cumplimiento de las actividades asignadas y provoca que su jornada exceda el horario previsto en su nombramiento.

Uno de los testimonios más relevantes fue el de la Entrevistada 6, quien señaló haber considerado renunciar debido a las diversas condiciones laborales que enfrenta. Entre ellas destacó la dificultad para obtener sus recibos de nómina, ya que considera que contar con dicha documentación le permitiría acreditar la continuidad de su relación laboral durante los siete años que lleva desempeñándose como Servidora de la Nación. Asimismo, mencionó la insuficiencia de capacitaciones para atender adecuadamente a la población beneficiaria, poniendo como ejemplo la atención a personas con discapacidad auditiva, con quienes en diversas ocasiones deben comunicarse mediante lengua de señas sin haber recibido preparación previa.

Otro aspecto señalado por la Entrevistada 6 fue la insuficiencia de viáticos. Explicó que, al participar de manera constante en actividades de campo y en operativos de apoyo derivados de desastres naturales, frecuentemente debe cubrir con recursos propios gastos de transporte, alimentación, hospedaje, atención médica y adquisición de materiales de trabajo, debido a que los apoyos económicos resultan insuficientes. Preciso que esta situación no sólo afecta a quienes participan en operativos fuera de la Ciudad de México, sino que también ha sido denunciada por Servidores de la Nación en distintas entidades federativas, quienes incluso deben adquirir con recursos propios materiales de papelería indispensables para desarrollar sus funciones.

En relación con los operativos realizados en otros estados, la entrevistada relató su experiencia durante las labores de apoyo en Acapulco tras el paso del huracán Otis. Explicó que dicha comisión representó un riesgo para su salud, ya que padece diabetes y requiere alimentarse en horarios específicos para administrar correctamente su tratamiento médico. Aunque durante la estancia se les proporcionaron alimentos suficientes y nutritivos, las extensas jornadas laborales impidieron respetar dichos horarios, agravando las condiciones de salud de quienes padecen enfermedades crónico-degenerativas.

Asimismo, la Entrevistada 6 fue la única persona que abordó de manera explícita el impacto de las condiciones laborales sobre la salud mental. Relató que las largas jornadas de trabajo, la falta de descanso en los días previamente señalados, los cambios constantes en las actividades asignadas y la obligación de participar en actividades de carácter político, bajo el temor de no obtener una nueva renovación de su nombramiento, afectaron significativamente su bienestar emocional.

Entre dichas actividades mencionó la distribución de acordeones electorales. Este señalamiento no fue un caso aislado, ya que las Entrevistadas 2 y 3 también manifestaron haber participado en actividades políticas relacionadas con procesos electorales. De acuerdo con sus testimonios, en algunas ocasiones debieron convocar personas para participar en las elecciones judiciales e incentivar su asistencia a las urnas. Asimismo, señalaron que en distintas entidades del país también se realizan actividades relacionadas con la afiliación de personas al partido político en el gobierno, existiendo la percepción de que la negativa a participar puede repercutir en la renovación de sus nombramientos.

Como consecuencia de estas condiciones, la Entrevistada 6 informó que, durante el mes de abril, fue diagnosticada con ansiedad y depresión, padecimientos que atribuye a las circunstancias laborales que ha enfrentado. Añadió que no es la única persona que presenta este tipo de afectaciones entre sus compañeros de trabajo. A pesar de ello, explicó que continúa laborando debido a las deudas económicas que mantiene, al gusto que siente por su trabajo y a que, como madre soltera y por su

edad, considera complicado incorporarse a otro empleo, además de que actualmente continúa con sus estudios.

A diferencia de lo anterior, el Entrevistado 7 señaló que nunca ha considerado renunciar, pues manifestó sentirse agradecido con la Secretaría de Bienestar por la oportunidad de trabajar en la institución. En cambio, el Entrevistado 8 indicó haber pensado seriamente en renunciar debido a sus condiciones laborales pero, explicó que su situación económica le impide tomar esa decisión.

Respecto a las propuestas de mejora, la basificación fue la petición más recurrente entre las personas entrevistadas. El Entrevistado 8 señaló que existen compañeros con siete u ocho años de antigüedad que continúan laborando bajo nombramientos eventuales, situación que genera incertidumbre respecto a la continuidad de su empleo. En el mismo sentido, la Entrevistada 2 destacó la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral, así como de informar con suficiente anticipación cuando un nombramiento no será renovado, permitiendo a las personas trabajadoras buscar otras alternativas de empleo. Asimismo, propuso que se respete el horario establecido en los nombramientos.

La Entrevistada 3 no formuló propuestas específicas, debido a que señaló no haber tenido acceso completo a su nombramiento, ya que nunca se le permitió tomar una fotografía ni recibir una copia del mismo.

Por su parte, la Entrevistada 4 y el Entrevistado 5 coincidieron en señalar la necesidad de implementar un proceso de basificación que otorgue mayor certeza jurídica al personal. Además, la Entrevistada 4 propuso que los equipos de trabajo de campo cuenten con personal de seguridad que los acompañe durante los operativos para prevenir agresiones físicas o verbales.

Finalmente, la Entrevistada 6 planteó ampliar el coste de los viáticos, incrementar los salarios y fortalecer los programas de capacitación continua para el personal. El Entrevistado 8, además de respaldar la basificación, propuso ampliar los periodos vacacionales, al considerar que cinco o seis días de descanso cada seis meses

resultan insuficientes, especialmente para las personas adultas mayores que desempeñan funciones como Servidores de la Nación.

En conjunto, las entrevistas permiten advertir que las principales problemáticas laborales identificadas por las personas entrevistadas son las extensas jornadas de trabajo, la realización de horas extraordinarias sin remuneración, la falta de cumplimiento de los días de descanso y a los periodos vacacionales, la insuficiencia de viáticos, la exposición constante a riesgos durante el trabajo de campo, la incertidumbre derivada de los nombramientos eventuales y la percepción de realizar actividades de carácter político ajenas a las funciones propias de su cargo. Estos elementos reflejan un conjunto de condiciones que, desde la experiencia de las personas entrevistadas, afectan de manera significativa su estabilidad laboral y su bienestar físico y emocional.

3.9 Testimonios de las condiciones laborales

Con el propósito de ampliar la información obtenida mediante las entrevistas, decidimos integrarnos a un grupo de Servidores de la Nación en redes sociales para establecer contacto con personal de la Ciudad de México. A partir de ello, trabajadores de distintas entidades federativas se acercaron para compartir su experiencia como Servidores de la Nación.

Debido a que se trata de un tema poco estudiado y de gran relevancia, se elaboró un Formulario de Google (Forms), con preguntas relacionadas con las condiciones laborales y las posibles áreas de mejora. Asimismo, se consideraron los testimonios proporcionados por las personas que se pusieron en contacto con nosotros, ya que sus aportaciones permitieron enriquecer el presente trabajo y visibilizar con mayor amplitud las condiciones laborales existentes dentro de la Secretaría de Bienestar.

Para la recolección de la información se establecieron siete rubros de análisis, entre los que se incluyeron la experiencia como Servidor de la Nación, el conocimiento de

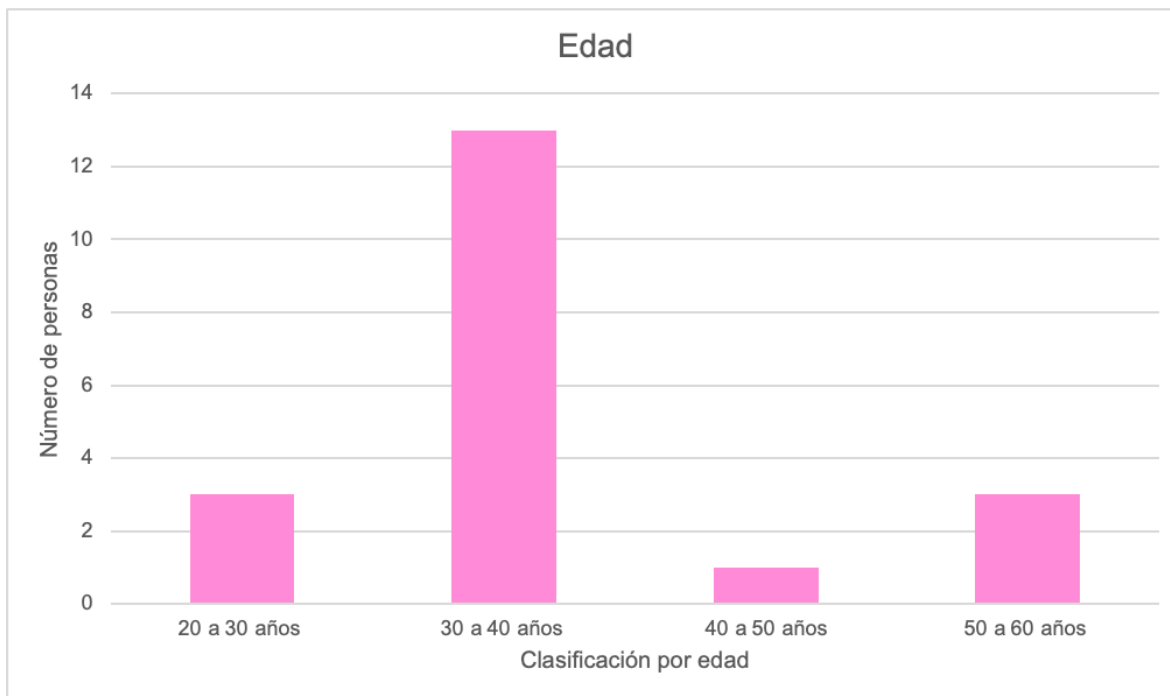
los derechos laborales y las propuestas para mejorar las condiciones de trabajo. De igual forma, se solicitaron algunos datos generales, como sexo o género, edad, entidad federativa de procedencia y nombre, dando también la opción de participar de forma anónima. La incorporación de estos testimonios permitió realizar una comparación entre las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en distintas entidades del país.

Como se observa en la Gráfica 1, el Forms contó con la participación de 20 personas, de las cuales 2 fueron hombres y 18 mujeres. Este resultado refleja una mayor participación por parte del sexo femenino, siendo las mujeres quienes mostraron mayor disposición para compartir su experiencia.



Gráfica 1: Elaboración propia, grafico de participación por sexo o género

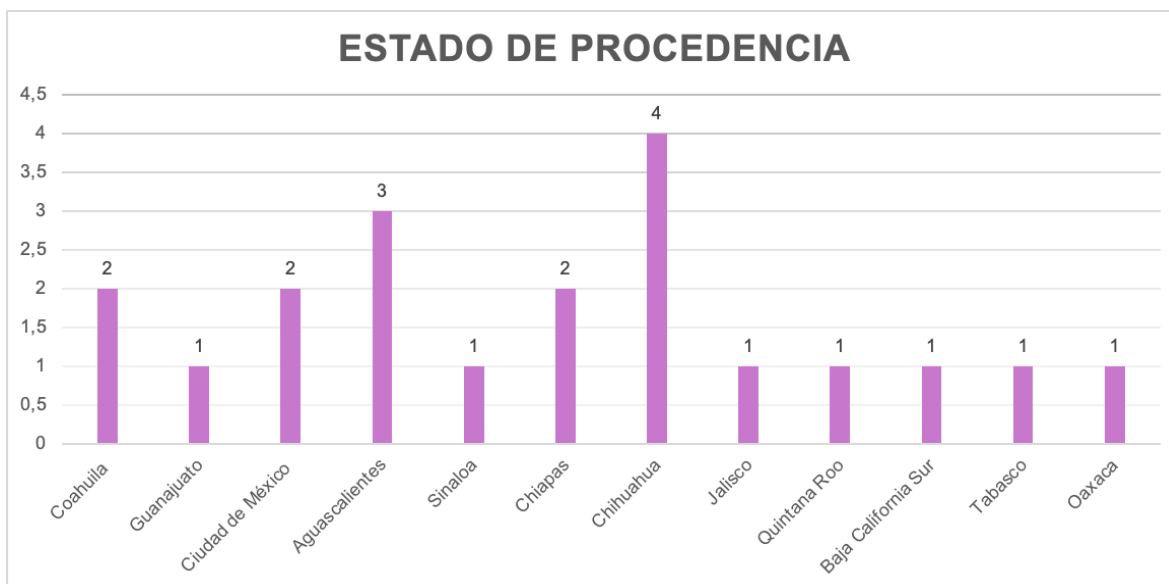
Un comportamiento similar se presentó durante las entrevistas realizadas, donde también predominó la participación femenina. En contraste, los hombres se mostraron más reservados al momento de compartir sus testimonios, mientras que las mujeres ofrecieron respuestas más amplias y detalladas respecto a sus experiencias laborales.



Gráfica 2: Elaboración propia, gráfico de participación por edad

En cuanto a la edad de las personas participantes, el grupo con mayor representación fue el comprendido entre 30 y 40 años, con 13 registros. Le siguieron los rangos de 20 a 30 años y 50 a 60 años, con 3 participantes cada uno. Finalmente, el grupo de 40 a 50 años registró únicamente una participación. En consecuencia, puede observarse que la mayoría de las personas participantes se concentra en el rango de edad de 30 a 40 años.

La Gráfica 3 presenta la entidad federativa de procedencia de las personas que participaron en el Forms. Chihuahua fue el estado con mayor participación, registrando cuatro respuestas, le siguió Aguascalientes con tres. Coahuila, Ciudad de México y Chiapas registraron dos participaciones cada uno, mientras que Guanajuato, Sinaloa, Jalisco, Quintana Roo, Baja California Sur, Tabasco y Oaxaca participaron con una respuesta respectivamente.



Gráfica 3: Elaboración propia, Estado de procedencia de los participantes

La diversidad de entidades representadas permitió obtener un panorama más amplio sobre las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en diferentes regiones del país, además de evidenciar la necesidad de visibilizar las problemáticas laborales que enfrentan en el desempeño de sus funciones.

Con base en lo anterior, se consideró pertinente conocer si, al igual que las personas entrevistadas, quienes participaron en el Forms tenían conocimiento de sus derechos laborales (Gráfica 4). Los resultados mostraron que menos de la mitad de las personas participantes manifestó desconocer sus derechos laborales, tanto durante el tiempo en que desempeñaron funciones como Servidores de la Nación como en la actualidad. Es importante señalar que una parte importante de quienes respondieron el cuestionario correspondía a extrabajadores cuyos nombramientos no fueron renovados.

Por otro lado, más de la mitad de las personas participantes afirmó conocer sus derechos laborales. Sin embargo, de manera general coincidieron en señalar que éstos no siempre son respetados ni aplicados en la práctica. Asimismo, manifestaron que continúan presentándose vulneraciones a sus derechos laborales

y que, en diversas ocasiones, expresar inconformidades o solicitar información sobre ellos suele generar temor a posibles represalias.



Gráfica 4: Elaboración propia, Derechos laborales.

Como se observa en las respuestas obtenidas y en la gráfica anterior, una parte de las personas participantes manifestó no conocer los derechos laborales que les corresponden. Incluso, una de ellas señaló expresamente que, aunque desconoce cuáles son sus derechos, tiene interés en informarse para saber con qué protección laboral cuenta. Por otro lado, quienes afirmaron conocerlos coincidieron en señalar que, en la práctica, éstos no siempre son respetados. Entre las respuestas que más llamaron nuestra atención destaca la de una persona participante que manifestó

haber sentido la necesidad de informarse sobre sus derechos laborales a partir de los malos tratos que experimentó durante el desempeño de sus funciones.

A partir de estos resultados puede advertirse que el desconocimiento de los derechos laborales constituye una problemática presente entre los Servidores de la Nación. Asimismo, las respuestas obtenidas permiten observar que, incluso cuando las personas trabajadoras conocen los derechos que les corresponden, ello no garantiza su respeto o cumplimiento. Esta situación refleja la percepción de diversas personas participantes sobre la existencia de afectaciones a sus derechos laborales en distintas entidades del país, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de información, protección y garantía de estos derechos.

3.9.1 Experiencia como Servidor de la Nación

Entre las respuestas obtenidas se identificó un patrón común respecto a las experiencias laborales de los Servidores de la Nación. Una de las problemáticas más recurrentes fue la ausencia de un horario fijo de salida, ya que diversas personas, provenientes de distintos estados del país, señalaron que cuentan con un horario de entrada, pero no de salida. En algunos casos manifestaron concluir sus jornadas durante la madrugada o incluso hasta el día siguiente.

Asimismo, varios testimonios hicieron referencia a la falta de días de descanso y de periodos vacacionales, al retraso en el pago de la nómina y de los viáticos, e incluso una persona participante señaló que nunca recibió estos últimos. De igual forma, fue constante la mención de la insuficiencia de materiales para desempeñar sus funciones, por lo que, en diversas ocasiones, tuvieron que adquirir con recursos propios artículos de papelería y equipo electrónico necesarios para realizar su trabajo.

Otro aspecto recurrente fue la sobrecarga laboral. Diversas personas señalaron haber recibido amenazas relacionadas con posibles despidos o levantamiento de actas administrativas cuando no cumplían con determinadas metas o actividades establecidas por sus superiores.

Uno de los testimonios que más llamó nuestra atención fue el de una mujer originaria del estado de Aguascalientes, quien relató haber sido despedida después de solicitar un cambio de brigada. Explicó que un día antes de ser enviada a Tijuana recibió la instrucción de trasladarse a esa ciudad sin que se le informara la duración de la comisión. Debido a que es madre de hijos menores de edad y no contaba con una persona que pudiera hacerse cargo de ellos, solicitó permanecer en otra brigada, sin embargo, únicamente recibió como respuesta que se trataba de una orden y que, de negarse a cumplirla, debía asumir las consecuencias. Tiempo después, su nombramiento dejó de ser renovado, sin recibir liquidación alguna. Asimismo, señaló haber sido víctima de acoso laboral y hostigamiento, ya que varias compañeras fueron obligadas a firmar actas administrativas con declaraciones falsas en su contra.

En un sentido similar, una mujer originaria de Oaxaca manifestó que sus derechos laborales fueron vulnerados hasta el término de su relación laboral. Entre sus comentarios destacó, de manera irónica, que parecía estar prohibido embarazarse o enfermarse, ya que la Secretaría no respetaba los periodos de incapacidad relacionados con el embarazo y que cuando algún trabajador enfermaba, debía avisar con anticipación y presentar receta médica para que se evaluara si podía ausentarse de sus labores.

Los testimonios también evidenciaron las condiciones en las que se desarrollan las actividades de campo y los operativos de apoyo durante desastres naturales. Entre las principales problemáticas se mencionaron dormir en casas de campaña, la falta de baños limpios y accesibles, así como el suministro de alimentos en condiciones inadecuadas.

De igual manera, las personas participantes señalaron la constante incertidumbre derivada de la temporalidad de sus nombramientos, la ausencia de liquidación al concluir la relación laboral, el condicionamiento del trabajo, el acoso laboral y las afectaciones psicológicas ocasionadas por las condiciones en las que desempeñan sus funciones.

Como muestra de estas experiencias, se presentan algunos de los testimonios recopilados:

"La Secretaría de Bienestar es donde se dice que ayuda a los pobres, pero ¿qué hay de sus servidores?"

-Mujer, 33 años, Chiapas.

"Somos personas que permitimos abusos y malos tratos por parte de regionales."

-Mujer, 44 años, Ciudad de México.

A la pregunta "¿Cómo describirías tu experiencia laboral?", algunas de las respuestas fueron las siguientes:

"Particularmente mala."

-Mujer, 31 años, Nuevo León.

"Muy desagradable, con explotación laboral y daño psicológico."

-Mujer, 31 años, Ciudad de México.

En términos generales, prácticamente todas las personas participantes compartieron al menos una experiencia negativa durante el desempeño de sus funciones. Destaca el caso de una mujer de 29 años, originaria de Sinaloa, quien señaló haber renunciado debido al estrés y la ansiedad generados por la presión y la carga excesiva de trabajo.

Este testimonio vuelve a poner de manifiesto la importancia de la salud mental como parte de las condiciones laborales. Al igual que ocurrió con la Entrevistada 6, quien fue diagnosticada con ansiedad y depresión, los testimonios permiten advertir que las condiciones de trabajo no sólo repercuten en la salud física del personal, sino también en su bienestar emocional.

No obstante, resulta relevante señalar que, a pesar de las condiciones laborales descritas, la mayoría de las personas participantes manifestó sentirse satisfecha con el trabajo que realiza. Entre los aspectos positivos destacaron el aprendizaje adquirido, la oportunidad de apoyar a la población beneficiaria y el contacto directo con las personas, expresando en distintas ocasiones que disfrutaban servir a la ciudadanía.

En este sentido, los resultados obtenidos coinciden con la opinión del especialista entrevistado, quien señaló que, aunque las condiciones laborales distan de ser las ideales, muchos Servidores de la Nación permanecen en sus puestos debido a dos factores principales: el compromiso con el proyecto político del que forman parte y la necesidad económica.

Como pudo observarse tanto en las entrevistas como en los testimonios, una parte importante de las personas que actualmente desempeñan estas funciones inició su participación vinculada al movimiento político que dio origen a esta figura. Sin embargo, también existen circunstancias personales que influyen en la permanencia dentro del cargo, especialmente cuando se trata de madres autónomas, personas adultas mayores o trabajadores para quienes resulta complicado incorporarse a otro empleo. En estos casos, la necesidad económica se convierte en un factor determinante para permanecer en condiciones laborales que consideran poco favorables.

Respecto a las propuestas de mejora, las personas participantes coincidieron en la necesidad de garantizar el respeto pleno a los derechos laborales previstos en la legislación vigente, particularmente en materia de horarios, vacaciones y prestaciones. Asimismo, propusieron proporcionar los insumos necesarios para

desarrollar sus actividades, dar a conocer sus derechos desde el momento de la contratación, fortalecer los programas de capacitación, evitar el uso de amenazas para obligar al personal a realizar actividades ajenas a su nombramiento y generar estabilidad laboral mediante la basificación.

Algunas de las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

"Ser Servidor de la Nación debería ser como cualquier otro trabajo: presentarse en un horario y, al terminar la jornada, regresar a casa sin llevarse el trabajo."

-Mujer, 29 años, Sinaloa.

"Que se trate a los Servidores de la Nación como lo que son: trabajadores con todos los derechos que reconoce la Ley Federal del Trabajo."

-Mujer, 33 años, Baja California Sur.

"Hay muchas cosas que mejorar, pero nunca lo harán."

-Mujer, 52 años, Aguascalientes.

En conjunto, los testimonios permiten advertir que las problemáticas laborales descritas no corresponden a una entidad federativa en particular, sino que se presentan de manera recurrente en distintos estados del país, incluida la Ciudad de México. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la protección de los derechos laborales de los Servidores de la Nación mediante acciones que garanticen condiciones de trabajo dignas, respetando tanto los derechos previstos en la legislación laboral como su integridad física y emocional.

En este punto resulta pertinente retomar las observaciones realizadas por el especialista entrevistado, quien señaló que las condiciones laborales que enfrentan los Servidores de la Nación generan, con el paso del tiempo, desmotivación y desgaste físico y emocional. Explicó que el trabajo de campo, realizado de manera permanente bajo condiciones climáticas adversas y en contacto directo con la ciudadanía, representa un importante factor de desgaste, lo que ha provocado que diversas personas abandonen sus puestos de trabajo.

Asimismo, indicó que, después de siete u ocho años de la creación de esta figura, las principales demandas del personal ya no se centran únicamente en conservar el empleo, sino en obtener estabilidad laboral y prestaciones similares a las del personal de base. Sin embargo, consideró que, dadas las características de los nombramientos eventuales, alcanzar dichas condiciones resulta complejo.

Lo anterior coincide con lo expresado por la Entrevistada 4, el Entrevistado 7 y diversos testimonios, quienes señalaron que las jornadas laborales, la escasez de días de descanso y los reducidos periodos vacacionales afectan de manera significativa su bienestar. En este sentido, el especialista explicó que las necesidades del servicio suelen prevalecer sobre el derecho al descanso, lo que provoca desánimo entre el personal al no percibir estabilidad laboral a pesar de los sacrificios que implica su trabajo.

Finalmente, el especialista advirtió que la falta de regulación específica del trabajo eventual de los Servidores de la Nación puede favorecer escenarios de vulnerabilidad laboral, especialmente en personas que, por razones económicas, familiares o personales, tienen mayores dificultades para acceder a otro empleo. Esta apreciación coincide con los resultados obtenidos en las entrevistas y los testimonios, donde se observó que la necesidad económica, el compromiso con su labor o determinadas condiciones personales llevan a muchas personas a permanecer en un empleo que consideran carente de condiciones laborales dignas.

En este contexto, resulta especialmente significativa la reflexión expresada por una de las personas participantes:

"Qué ironía que la Secretaría de Bienestar ofrezca apoyo y ayuda, pero no brinde bienestar a sus propios trabajadores."

4.Conclusiones

A través de una aproximación conceptual desde la teoría de la burocracia a nivel de calle, se pudo constatar que los servidores de la nación no sólo son intermediarios entre el gobierno y la ciudadanía, sino que también se convierten en verdaderos ejecutores de las políticas públicas que se manejan en el Estado mexicano, dotados de una gran autonomía operativa, alta discrecionalidad y una interacción constante con los sectores más vulnerables del país.

Sin embargo, este papel crucial no se ve remunerado de la misma forma en la situación laboral que viven día con día. La mayoría de los Servidores de la Nación están contratados bajo esquemas de trabajo eventual o por honorarios, figuras legalmente reconocidas pero manipuladas administrativamente para evadir responsabilidades patronales.

Por su parte los servidores de la nación en la práctica desempeñan funciones continuas, estructurales y de carácter permanente, pero carecen de derechos básicos como seguridad social, vacaciones garantizadas o estabilidad laboral. Esta contradicción legal y ética demuestra que el Estado mexicano incurre en simulación laboral, utilizando figuras temporales para sostener estructuras permanentes, en clara violación de los principios constitucionales de trabajo digno y seguridad jurídica.

Un hallazgo relevante de esta situación es la función que realizan las Unidades Básicas de Administración "UBAS" los cuales son figuras que desempeñan en palabras de los Servidores de la Nación, las mismas actividades, pero no cuentan con un nombramiento propio como Servidores de la Nación y por consecuencia, se encuentran bajo un régimen de contratación por honorarios lo cual, ahonda aún más en las precariedades sistemáticas que reciben este tipo de figuras de contratación.

La crítica se acentúa al considerar que los programas que estos servidores implementan como la Pensión Universal para Adultos Mayores, el Programa de Personas con Discapacidad y las becas educativas ya se encuentran reconocidos en el artículo 4° constitucional. Esta disparidad no sólo es injusta, sino insostenible, no puede haber política pública constitucional sin trabajadores protegidos por un régimen laboral de base. La basificación de los Servidores de la Nación debe asumirse como una prioridad estatal, no como un privilegio o dádiva política

Por ello se debe criticar y analizar la persistencia de una práctica laboral que simula transitoriedad donde hay permanencia. En muchos casos, los Servidores de la Nación mantienen una relación continua con la Secretaría del Bienestar durante años cumpliendo tareas esenciales, bajo supervisión directa, con horarios definidos y subordinación clara. Sin embargo, esa relación es formalmente encubierta bajo contratos por honorarios o de carácter eventual, renovados cada tres meses, como si el vínculo laboral se reiniciará en cada ciclo. Esta situación no solo es injusta sino jurídicamente insostenible cuando se analiza bajo el principio de primacía de la realidad.

Este principio reconocido en el derecho laboral mexicano y derivado de la doctrina internacional del trabajo, establece que en caso de discrepancia entre lo que aparece en un contrato y lo que ocurre en la práctica cotidiana del trabajo, debe prevalecer lo que sucede en los hechos.

Aplicado al caso que nos ocupa, se observa que los Servidores de la Nación cumplen con los elementos establecidos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para definir una relación laboral, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración periódica. Adicionalmente existe exclusividad, continuidad, supervisión jerárquica y carga administrativa institucionalizada. Todos estos componentes reflejan una relación de trabajo permanente, aunque el contrato diga lo contrario.

La reiterada renovación de contratos eventuales o por honorarios no elimina el carácter continuo de la relación laboral, por el contrario, lo refuerza. Desde el punto

de vista jurídico, no puede considerarse eventual un vínculo que se prolonga en el tiempo con funciones permanentes dentro de un programa constitucionalizado y bajo condiciones de subordinación estructurada. Ignorar esta realidad es caer en la simulación jurídica, y peor aún, es permitir que el propio Estado como patrón, viole el marco normativo que él mismo debe garantizar.

La negación del contrato de base no se justifica por la naturaleza del trabajo, sino por una decisión política y presupuestal que ha optado por precarizar el vínculo laboral. Esto constituye una forma institucionalizada de evasión de derechos, que contradice no sólo los principios del derecho social, sino el mandato constitucional de garantizar un trabajo digno y socialmente útil.

De esta forma en lugar de reconocer la continuidad y permanencia de estos vínculos laborales, el Estado ha optado por perpetuar esquemas contractuales que mantienen a miles de trabajadores en la incertidumbre jurídica. Y esto, lejos de ser un tecnicismo, tiene consecuencias concretas como la ausencia de seguridad social, pérdida de antigüedad, exclusión de derechos colectivos y vulnerabilidad absoluta frente a despidos arbitrarios.

Desde esta perspectiva, se sostiene que la no otorgación de base a los Servidores de la Nación no sólo es una falta administrativa, sino una violación sistemática al derecho del trabajo. El principio de primacía de la realidad no es una herramienta teórica, es un criterio jurídico operativo que, en este caso, está siendo ignorado deliberadamente por quien tiene la mayor responsabilidad de aplicarlo, el Estado mismo.

Por todo lo anterior, este trabajo concluye que la permanencia de los Servidores de la Nación bajo esquemas de eventualidad no sólo representa un problema administrativo o presupuestal, sino una crisis de legitimidad del Estado como empleador. La figura del trabajador eventual se ha convertido en un instrumento de flexibilización abusiva que contradice la narrativa oficial de justicia social. Esta situación exige una intervención estructural, tanto en el marco legal como en la

praxis gubernamental, para garantizar condiciones laborales dignas y estables a quienes sostienen, en territorio, el rostro social del Estado mexicano.

A partir de los hallazgos, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Basificación progresiva con criterios objetivos y transparentes

El Estado debe implementar un programa nacional de basificación progresiva para los Servidores de la Nación, con base en criterios como antigüedad, continuidad del servicio, funciones desempeñadas y vinculación con programas constitucionales. Esta medida no puede depender de coyunturas políticas, cambios de administración o disposiciones discrecionales. Se trata de reconocer jurídicamente una relación laboral que ya existe de hecho, en consonancia con el principio de primacía de la realidad y los derechos reconocidos en el artículo 123 constitucional.

2. Reforma legal para cerrar la puerta a la simulación contractual en el sector público

Es urgente revisar y armonizar la Ley Federal del Trabajo y la normatividad interna de la Secretaría del Bienestar, a fin de evitar la contratación reiterada bajo figuras de honorarios o eventualidad en tareas permanentes del Estado. Esta reforma debe tipificar y sancionar la simulación laboral como práctica administrativa ilícita, especialmente cuando se trata de funciones públicas estructurales vinculadas al cumplimiento de derechos sociales.

3. Reconocimiento legal de los Servidores de la Nación como figura laboral específica

El Estado mexicano debe crear un régimen laboral específico para los Servidores de la Nación, que reconozca su papel territorial, su función pública, su exposición a condiciones de riesgo y su vínculo directo con derechos constitucionales. Este régimen debe contemplar derechos plenos como la seguridad social, estabilidad, prestaciones, protección en caso de despido injustificado. Negar esta figura es negar la base humana que sostiene los programas de bienestar.

4. Precisión jurídica del trabajador eventual

Es indispensable replantear y delimitar con precisión jurídica la figura del trabajador eventual en el sector público. La ambigüedad normativa actual permite que esta figura, concebida originalmente para cubrir necesidades temporales o excepcionales, sea utilizada de forma rutinaria para encubrir relaciones laborales permanentes. Esta distorsión funcionaliza la eventualidad como herramienta de flexibilización precarizante, y contradice los principios de trabajo digno establecidos en el artículo 123 constitucional y en los convenios internacionales firmados por México, como el Convenio 98 de la OIT.

5. Reconversión del enfoque presupuestal: de gasto a inversión laboral pública

El gasto en personal operativo para programas sociales no debe ser visto como un costo recortable, sino como una inversión estructural del Estado en la garantía de derechos humanos. La precariedad laboral no genera ahorro, sino fragilidad institucional, rotación constante, desmotivación y deficiencias en la implementación de políticas. Se debe revisar la lógica de “austeridad” que justifica la eventualidad como mecanismo de ahorro y transitar hacia un modelo de sustentabilidad laboral y profesionalización.

6. Fortalecimiento institucional de mecanismos de denuncia y defensa laboral

Se deben establecer canales internos de denuncia eficaces y protegidos, así como mecanismos de acceso a la justicia laboral para el personal precarizado del sector público. Hoy en día, la ausencia de contratos formales limita el acceso de estos trabajadores a instancias legales. El Estado debe crear rutas administrativas y judiciales especializadas en casos de simulación contractual y derechos laborales no reconocidos dentro de la administración pública.

Como conclusión al mirar con detenimiento el entramado laboral que sostiene los programas sociales en México, no sólo se observan deficiencias contractuales o

vacíos normativos, sino una verdad más cruda, el Estado ha construido buena parte de su legitimidad social sobre el esfuerzo cotidiano de trabajadores que paradójicamente, permanecen sin reconocimiento. Los Servidores de la Nación no encajan en las categorías tradicionales del empleo público, se mueven en un espacio ambiguo donde la vocación suple al derecho y la temporalidad encubre permanencia. Este terreno gris no es accidental y ha sido deliberadamente sostenido para mantener control político, reducir compromisos presupuestales y evitar responsabilidades laborales.

Y, sin embargo, a pesar de la precariedad, el trabajo se sigue haciendo. Esa es la paradoja más reveladora. No es el aparato burocrático formal el que da vida al Estado social, sino quienes con recursos limitados en condiciones inciertas y bajo presión constante, logran que la política llegue a la gente. Por eso, más que una reforma legal, lo que está en juego es una transformación en la forma de concebir el vínculo entre el Estado y quienes lo representan en el territorio. Porque si el rostro del gobierno es humano, entonces el trato que ese rostro recibe también debe serlo.

A la luz de las conclusiones realizadas, se puede afirmar que la hipótesis planteada al inicio de esta investigación fue confirmada. Las condiciones laborales de los Servidores de la Nación en la Ciudad de México, durante el periodo 2019-2024, no sólo incumplen con los estándares mínimos establecidos en la normatividad laboral vigente, sino que, en muchos casos, se sitúan por debajo de lo esperable incluso, en el contexto de contratación temporal. No se trata únicamente de un incumplimiento administrativo, sino de una violación estructural a los derechos laborales fundamentales y al derecho del desarrollo social de los trabajadores del estado.

Queda en manos de las autoridades competentes transformar esta realidad y garantizar condiciones laborales que dignifique a quienes, en palabras del propio Estado, *“bajo el sol, la lluvia, sin descanso, recorren pueblos, cerros, caminos rurales y pequeñas veredas para acercar a la población más vulnerable lo que por derecho le corresponde”*. Sin embargo, esa misma narrativa oficial omite preguntarse, ¿qué derechos les corresponden a ellos? ¿Dónde queda el derecho

de quienes hacen posible el ejercicio de otros derechos? La justicia laboral no puede ser selectiva ni pospuesta, debe comenzar precisamente con quienes encarnan la misión pública en su forma más directa y comprometida. Reconocerlos ampliamente con las implicaciones que ello conlleva, no es una concesión, es una deuda que el Estado parece aún no estar dispuesto a saldar.

6. Bibliografía

- ¿Qué es Burocracia? Definición y características - Glosario Billin. (2024, 16 enero). Billin. <https://www.billin.net/glosario/burocracia/>
- ¿Qué es un contrato por capacitación inicial? (s. f.). <https://www.deel.com/es/blog/contrato-por-capacitacion-inicial/>
- Abellán, J., & Abellán, P. (s. f.). *EL PARADIGMA BUROCRÁTICO y EL PENSAMIENTO WEBERIANO*. <https://aecpa.es/files/view/pdf/congress-papers/14-0/2129/>
- Administrator. (2023a, febrero 6). *Burocracia según Weber: Principios y Características*. Terapia Online Presencial Madrid | Mentas Abiertas. <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/burocracia-segun-weber-principios-y-caracteristicas>
- Aguilar Villanueva, R. (2006). *La burocracia y la administración pública: Un análisis desde la teoría organizacional*. Editorial XYZ.
- Albarrán, E. N. (2019, 2 octubre). ¿A quién sirven los Servidores de la Nación? Pie de Página. <https://piedepagina.mx/a-quien-sirven-los-servidores-de-la-nacion/>
- Albarrán, E. N. (2023, 30 enero). *Servidores de la nación, la 'maquinaria de relojería'* Pie de Página. <https://piedepagina.mx/servidores-de-la-nacion-la-maquinaria-de-relojeria/>
- Amexi, R., & Amexi, R. (2024, September 4). Servidores de la Nación piden respeto a sus derechos humanos. Amexi. <https://amexi.com.mx/voz-laboral/servidores-de-la-nacion-piden-respeto-a-sus-derechos-humanos/>
- Aquino, E. (2025, 14 febrero). " Seis años de violaciones a nuestros derechos": exservidores de la nación denuncian despidos injustificados y explotación laboral. Animal Político. <https://animalpolitico.com/politica/exservidores-nacion-despidos-injustificados-derechos>
- Arellano, M. (2024, 10 diciembre). *Explotan laboralmente a Servidores de la Nación en Puebla*. LADO B. <https://www.ladobe.com.mx/2024/12/explotan-laboralmente-a-servidores-de-la-nacion-en-puebla/>
- Avila, S. C. (2024, 25 octubre). *Servidores de la Nación protestan en Aguascalientes por condiciones laborales*. El Heraldo de Aguascalientes | Noticias Locales y Policiacas

Hoy. https://www.heraldo.mx/servidores-de-la-nacion-protestan-en-aguascalientes-por-condiciones-laborales/#google_vignette

Avila, S. C. (2024, October 25). *Servidores de la Nación protestan en Aguascalientes por condiciones laborales*. El Heraldo De Aguascalientes. <https://www.heraldo.mx/servidores-de-la-nacion-protestan-en-aguascalientes-por-condiciones-laborales/>

Colmenares, D. M. (2022, 2 noviembre). Ceupe. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/especializacion-laboral.html>

Colmenares, D. M. (2022b, noviembre 2). Ceupe. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/especializacion-laboral.html>

Contrato de trabajo de temporada: definición y características. (s. f.). <https://www.deel.com/es/blog/contrato-de-trabajo-de-temporada/>

Contrato de trabajo por obra determinada: cómo funciona. (2023, 1 febrero). Indeed. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/contrato-trabajo-obra-determinada>

Crozier, M. (1965). *El fenómeno burocrático*. https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1971_1980/r_texto/t_1973_4_08b.pdf

De Gobierno y Economía, E. (s. f.-b). *¿Por qué debes conocer la Teoría de la Burocracia de Max Weber?* <https://blog.up.edu.mx/posgrados-de-gobierno-y-economia/por-que-conocer-la-teoria-de-la-burocracia>

De la Cueva - Ceo Billin, M. (2024, 18 enero). *Que es la Burocracia o un sistema burocrático - Billin*. Blog de Billin. <https://www.billin.net/blog/que-es-burocracia/#Cuales son las caracteristicas de un sistema burocratico>

División del trabajo: ¿Qué es y cómo se aplica? - *Glosario Billin*. (2024b, marzo 12). Billin. <https://www.billin.net/glosario/division-del-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20divisi%C3%B3n%20del%20trabajo,parte%20concreta%20del%20proceso%20productivo>

Doble Efecto / Servidores de la Nación - La Prensa | Noticias policiacas, locales, nacionales. (n.d.). La Prensa. <https://www.la-prensa.com.mx/analisis/doble-efecto-servidores-de-la-nacion-12518203.html>

- Equipo editorial, Etecé. (2023, 24 enero). *Burocracia: características, objetivos y desventajas*. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/burocracia/>
- Facturama. (2024, 13 agosto). *¿Qué es un trabajador de confianza?* Actualidad En Información Contable y Fiscal. <https://facturama.mx/blog/que-significa/trabajador-de-confianza/#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20confianza%20no,implica%20una%20representaci%C3%B3n%20del%20empleador.>
- Fernández, M. (2013). *La modernización de la burocracia: Retos y perspectivas en la administración pública*. Editorial ABC.
- Flores, O. (s. f.). *Elementos esenciales de la burocracia – DIHCSA*. <https://www.dihcsa.com.mx/burocracia/>
- Galán, J. S. (2022, 24 noviembre). *Especialización del trabajo - Definición, qué es y concepto* | Economipedia. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/especializacion-del-trabajo.html>
- García, A. K. (2020, 23 febrero). contrato por honorarios. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/contrato-por-honorarios-20200222-0008.html>
- Gofen, A. (2014). Cuidado con la brecha: Dimensiones e influencia de la divergencia en la implementación de políticas públicas a nivel de calle. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle. Una antología*. Editorial CIDE.
- González, F. (2021). *La burocracia en América Latina: Desafíos y soluciones para una administración pública eficiente*. Editorial GHI
- Guerrero, O. (2019). *PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA* (1.^a ed.).
- Hill, H. (2000). Comprender la implementación. Los recursos de los burócratas de nivel de calle para reformar. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle. Una antología*. Editorial CIDE.
- Hupe, P., & Buffat, A. (2014). Una brecha de servicio público. Cómo incorporar los contextos en un enfoque comparativo sobre la burocracia de nivel de calle.

En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle. Una antología*. Editorial CIDE.

indeed. (2025, 14 marzo). *Trabajo eventual: qué es, características y ejemplos*.

Indeed. [https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-
empleo/trabajo-eventual-que-es](https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-empleo/trabajo-eventual-que-es)

indeed. (2025b, junio 4). *Qué es un contrato de prueba y sus características*. Indeed.

[https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-
empleo/que-es-contrato-prueba](https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevo-
empleo/que-es-contrato-prueba)

INEAF Business School. (s. f.). *Formación fiscal, laboral, contabilidad y mercantil* |

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (2018). *La gestión pública en México: Retos y perspectivas*. INAP.

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (2020). *El gestor público y la transformación del Estado*. INAP.

La burocracia: elemento de dominación en la obra de Max Weber | *Revista Misión Jurídica*. (s. f.). [https://www.revistamisionjuridica.com/la-burocracia-elemento-de-
dominacion-en-la-obra-de-max-weber](https://www.revistamisionjuridica.com/la-burocracia-elemento-de-dominacion-en-la-obra-de-max-weber)

Laguna, M. I. D., Cejudo, G. M., & Del Carmen Pardo, M. (2018). *Las burocracias a nivel de calle: Una Antología*. CIDE.

Laura Ruiz Mitjana. (2019, marzo 6). *La teoría de la burocracia de Weber: sus ideas y características*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber>

Laureles, J. (2024, 2 febrero). *Servidores de la nación despedidos protestan frente a Palacio Nacional*. *La Jornada*. [https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/02/02/sociedad/servidores-de-la-nacion-
despedidos-protestan-frente-a-palacio-nacional-9125](https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/02/02/sociedad/servidores-de-la-nacion-despedidos-protestan-frente-a-palacio-nacional-9125)

Ley Federal del Trabajo [LFT]. 1 de abril de 1970.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Lipsky, M. (1980). Dilemas del individuo en el servicio público. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle. Una antología*. Editorial CIDE.

Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA01001749>

Los usaron y ahora corren a servidores de la nación. (n.d.). La Crónica De Hoy México. <https://www.cronica.com.mx/nacional/usaron-corren-servidores-nacion.html>

Luna, D. (2024, October 4). *¿Cómo identificar a un servidor de la nación?* ADNPolítico. <https://politica.expansion.mx/mexico/2024/10/03/como-identificar-a-un-servidor-de-la-nacion>

M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle. Una antología*. Editorial CIDE.

Manual de organización General de la Secretaría de Bienestar. 5 de julio de 2022.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5657029&fecha=05/07/2022#gsc.tab=0

Marketing Cegep. (2022, 1 abril). *La Burocracia: un sistema con mala fama, pero de mucha importancia*^[OBJ] - CEGEP. CEGEP. <https://cegepperu.edu.pe/la-burocracia-un-sistema-con-mala-fama-pero-de-mucha-importancia%E1%BF%BC/>

Martínez, J., & López, A. (2018). *La burocracia en la administración pública: Un enfoque adaptativo*. *Revista de Administración Pública*, 15(3), 45-62.

Martínez, S. (2016). La burocracia: elemento de dominación en la obra de Max Weber. *Misión Jurídica*, 9, 141-154. <https://www.revistamisionjuridica.com/wp->

<content/uploads/2020/09/LA-BUROCRACTIA-ELEMENTO-DE-DOMINACION-EN-LA-OBRA-DE-MAX-WEBER.pdf>

May, P., & Winter, S. (2009). Políticos, gerentes y burócratas de nivel de calle. Influencias en la implementación de políticas. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), Las burocracias a nivel de calle. Una antología. Editorial CIDE.

Maynard-Moody, S., & Musheno, M. (2003). Agente del Estado o agente de los ciudadanos: Dos narrativas sobre la discrecionalidad. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), Las burocracias a nivel de calle. Una antología. Editorial CIDE.

Maynard-Moody, S., & Portillo, S. (2010). Teorías de la burocracia a nivel de calle. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), Las burocracias a nivel de calle. Una antología. Editorial CIDE.

Montero, G. (2023, 3 agosto). *Reivindicando a Max Weber, el de la burocracia*. <https://map.gob.do/2023/08/03/reivindicando-a-max-weber-el-de-la-burocracia/>

Morales, F. C. (2022, 24 noviembre). *Estandarización Qué es, definición y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/estandarizacion.html>

Morales, F. C. (2022b, noviembre 24). *Estandarización Qué es, definición y concepto*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/estandarizacion.html#google_vignette

Nómina transparente de la Administración Pública federal. (s. f.). <https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/nomina-SN>

Olsen, J. (2005). *Quizás sea el momento de redescubrir la burocracia*. <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533663002.pdf>

Osorio, K. (2023, 24 marzo). *Diferencias entre trabajador de confianza, sindicalizados y de base*. Debate.

<https://www.debate.com.mx/economia/Diferencias-entre-trabajador-de-confianza-sindicalizado-y-de-base-20230324-0175.html>

OVA - Característica y principios de la Teoría Burocrática. (s. f.). https://repository.unad.edu.co/reproductor-ova/10596_31750/10.slide.html

Porto, J. P., & Gardey, A. (2021, 21 septiembre). *Estandarización - Qué es, definición y concepto*. Definición.de. <https://definicion.de/estandarizacion/>

Preguntas y respuestas sobre contratos laborales. (2024, 13 octubre). Justia. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/preguntas-y-respuestas-sobre-contratos-laborales/#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20base%20o,que%20ese%20trabajador%20sea%20inamovible>.

Ramírez, P., & Gómez, L. (2020). *Burocracia y ciudadanía: El impacto de la estructura administrativa en la percepción pública*. Editorial DEF.

Reglamento Interior de la Secretaría de Bienestar [RISB]. 13 de mayo de 2021 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/711366/RI_Versi_n_compilada_3_1_12_2021..pdf

Reyes, V. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública* [Tesis maestría, Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>

Salgado, M. del R. (2006). *LOS TRABAJADORES EVENTUALES EN MÉXICO* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de México.

Sánchez, G. (2012). *"Tendencias de la Nueva Gestión Pública para el Nuevo Gobierno"* [Tesis de maestría, Instituto Nacional de Administración Pública]. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2021/06/tM-AP-67693.pdf>

Secretaría de la Función Pública (SFP). (2021). *Principios de la gestión pública moderna en México*. Diario Oficial de la Federación.

Sergio, & Sergio. (2024, 29 junio). *¿Qué son los trabajadores de confianza?* Cobee.

<https://cobee.io/mx/blog/que-son-trabajadores-de-confianza/>

Servidores de la Nación fueron despedidos por pedir vacaciones, horarios fijos y materiales de trabajo. (2024, July 17). Animal

Politico. <https://animalpolitico.com/politica/servidores-nacion-despedidos-condiciones-laborales>

Servín, F. C. (2022, 14 marzo). Director de servidores de la nación se niega a firmar acuerdo con trabajadores. *La Jornada*.

<https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/14/sociedad/director-de-servidores-de-la-nacion-se-niega-a-firmar-acuerdo-con-trabajadores/>

Soto, D. (2024, July 23). *Servidores de la Nación acusan despidos por exigir derechos en Bienestar*. Soto, D. (2024, 23 julio). *Servidores de la Nación acusan despidos por exigir derechos en Bienestar*. ADNPolítico.

<https://politica.expansion.mx/mexico/2024/07/22/servidores-de-la-nacion-condiciones-laborales-malas>

<https://politica.expansion.mx/mexico/2024/07/22/servidores-de-la-nacion-condiciones-laborales-malas>

Soto, D. (2024b, julio 23). *Servidores de la Nación acusan despidos por exigir derechos en Bienestar*. ADNPolítico.

<https://politica.expansion.mx/mexico/2024/07/22/servidores-de-la-nacion-condiciones-laborales-malas>

Tummers, L., Bekkers, V., Vink, E., & Musheno, M. (2015). Cómo lidiar con el proceso de implementación de servicios públicos. Una conceptualización y una revisión sistemática de la bibliografía. En M. Dussauge, G. Cejudo & M. Pardo (Eds.), *Las burocracias a nivel de calle*. Una antología. Editorial CIDE.

Weber, M. (1922). *¿Qué es la burocracia?*

https://ucema.edu.ar/~ame/Weber_burocracia.pdf

Weber, M. (1964). *Economía y sociedad* (segunda).

<https://zoonpolitikonmx.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

Wrobel, M. (2023, 23 junio). *Canal de comunicación formal e informal en una empresa: Cómo fomentar la adopción de la vía oficial*. Blog. <https://blog.invgate.com/es/comunicacion-formal-e-informal-en-una-empresa>

7. Anexos

ENTREVISTA DEL ESPECIALISTA (Anexo 1)

Entrevistado: Sí. La cuestión es la posición, ¿no? Cuando la mayor parte de los servidores de la nación, la parte gruesa de los servidores de la nación, son para trabajo operativo. Pero hay trabajo de coordinación de ellos, de supervisión de trabajo. Hay una cuestión ya de autoridad. Entonces, lo que generalmente se ha hecho, es que al personal que coordina a estos servidores de la nación, y ellos mismos son considerados como servidores de la nación, a esta parte de estructura de mando, se les contrata con numeración. ¿Por qué? Porque el pago es mayor.

Son dos bolsas diferentes. Una bolsa es la que genero yo para mi personal virtual y otra muy diferente es la que utilizo yo para una audiencia.

Danna: Por ejemplo, en realidad, nosotros también nos centramos en la duda porque nosotros nos estamos especificando, al menos en nuestro capítulo 2, que está hablando de la contextualización. Esa parte que viene como donde está en la ley, donde se encuentran establecidos los servidores de la nación. Entonces, nosotros hemos también investigado un poquito como las reglas operativas, tanto de la secretaría, y no vienen. Que nos mostró simplemente, donde nos menciona, creo que es en el artículo 10 de la misma, donde dice que las direcciones generales van a coordinar a los trabajadores de campo. En trabajadores por campo, nosotros lo que somos relacionados con servidores de la nación, por esa parte de que siempre están como en la calle, siempre están, como decimos, en operativo. Son en manera operativa, pero ya en territorio. Es la única manera donde la Secretaría de Bienestar nos está dando como por hecho de que pertenecen a la misma secretaría.

Entrevistado: Bueno, es que ahí viene el punto. El personal eventual es un personal contratado temporalmente por objetivos concretos. Es decir, no existe un manual o una norma que te diga, los servidores de la nación son esto. No. Los servidores de la nación son trabajadores. Y son trabajadores eventuales. Catalogados o

clasificados así por motivaciones a veces de imagen, sino motivaciones estatus. No sé si han visto cómo trabajan ellos, cómo llegan ellos. Me tocó verlos en diferentes escenarios.

Y llegaban como representantes del presidente Andrés Manuel Obrador. Entonces, ya traen un estatus. Y aún bueno, es personal operativo, muy operativo.

Sí sentían que tenían mayor estatus respecto al personal. Vamos a dar ejemplo de las clínicas de salud en la Ciudad de México. Cuando se empezaron el año pasado, año y medio, esta cuestión de definir las necesidades de las clínicas a través de reuniones coordinadas con los servidores de la nación, pues el director de la clínica, ¿sabes qué? Hazte un ladito porque este es mi escenario. Entonces, se imponían. Traen un empuje diferente. Pero a final de cuentas, son trabajadores.

Los trabajadores eventuales, como cualquier otro trabajador eventual que existe en cualquier otra secretaría, no tienen un estatus diferente. No tienen una norma específica como servidores de la nación. Son trabajadores a los cuales se les asignan las tareas en función de la eventualidad que están manejando.

Danna: Sí, porque en esta parte también nosotros dentro de nuestra investigación, al menos dentro de todo el recorrido que hemos hecho en la contextualización de los servidores de la nación, no hemos encontrado una definición exacta de lo que son. La única definición que hemos encontrado es por parte del gobierno federal, en una de sus páginas que dicen, bajo el sol, bajo la lluvia, recorren calles, en cansancio. Y eso es lo único que nosotros hemos encontrado realmente de una definición de los servidores de la nación.

Entrevistado: Sino los servidores de la nación lo van a tener que definir de una manera política.

Danna: Bueno, es aquí donde me gustaría preguntarle, y ahora en las preguntas que nosotros tenemos, de este contexto política y administrativo, como usted menciona, el surgimiento de esta figura de los servidores de la nación, ¿usted

considera que su origen se responde de alguna manera a una necesidad operativa, a una estrategia electoral, o una opción de una política pública territorial?

Entrevistado: Mira, yo considero que el servidor de la nación fue un pretexto para mantener el vínculo o la cercanía de la figura presidencial con la sociedad. En principio, así lo considero. Cuándo uno trata de mejorar la administración pública, de acercar la administración a la ciudadanía, pues genera una política de profesionalización. En gobiernos democráticos, en gobiernos modernos, en estados que han resaltado la figura simple es el servicio civil. Entonces, como servicio civil, hay criterios para ingreso, hay concursos de oposición, hay evaluaciones, hay competencia para elegir a los mejores que van a ingresar al servicio público. En el caso de los servidores de la nación, no. El caso de los servidores de la nación eran personas que venían trabajando con él en la campaña. Y una vez que los movilizó, vio la utilidad de mantenerlos en esta idea de un estilo, un estilo personal de cercanía con la sociedad.

Entonces, los utilizó en esos términos. Realmente sus primeras habilidades eran que íbamos a levantar un gran padrón, pero la verdad es que estaban desorganizados, deshilvanados.

Danna: Realmente, y bueno, perdón que me interrumpa, pero vamos a esta parte de que también son personas que no cuentan con una capacitación previa.

Entrevistado: No cuentan con la capacitación previa porque igual no hay una cuestión de perfiles. O sea, ahí entran personas que a lo mejor traen estudios superiores, estudios de medias o estudios secundarios de primaria o sin estudios, pero que los hubiese movilizado a la gente. O tener esta cuestión de empatía o de conocimiento del vecindario y acercamiento. En realidad, pues esa cuestión también dificulta el establecimiento de funciones transversales a todos, ¿no? ¿Por qué? Porque sus capacidades son distintas. Tienen cada uno perfiles distintos. Alguien sí conoce la amaneza, los trámites, los procesos y puede advertir errores, ¿no? Y al momento de entrevistarse con las personas y les anticipa, mire, pero sí, pero puede

pasar que se se retrasa un poco este trámite, pero aquí lo importante es que ya esté dentro del censo y demás. Hay otros, no, no, no, tú te anotas aquí y ya estás dentro, ya no, la siguiente quince ya estás cobrando tu X prestación. Yo más allá de eso, más que articularlo como política pública, más que una estrategia territorial, realmente surge como un impulso y como una necesidad política.

César: Y, por ejemplo, este surgimiento que a lo mejor hemos tenido de los servidores de la nación, obviamente hubo un desarrollo tanto de autos que se le nominan y se les está pagando como antes, también con el tapón pedagógico, ¿no? De que se le quiere subir el, ¿cómo se dice? Su sueldo. En esta parte me gustaría preguntarle, actualmente referente a sus funciones, considera que se van relacionadas más a la gestión administrativa, en la entrega de apoyos, un levantamiento de información o tal cual una promoción institucional.

Entrevistado: Pues creo que son todas. Creo que son todas. ¿Por qué? Porque se volvieron fluidos funcionales. Si considero, si bueno, en esta idea que considero, que la formación de los servidores de la nación parte de acercar la imagen presidencial, pues realmente lo que estamos viendo es un ejército de personas, un ejército de personas vinculadas al partido. Entonces, cuando hay procesos electorales en puerta, se reactivan, están funcionando ahí permanentemente, buscando la ciudadanía y ahí están. Entonces, pues ahí hay una cuestión de promoción. Pero también los programas de bienestar y sus formas, sus criterios de operación, pues demandan la cercanía de esa figura para llegar con la persona y que puedan entablar contactos, iniciar los trámites y toda esa parte. O sea, también trae una cuestión funcional administrativa.

Yo no puedo ni desafiar los dos aspectos. ¿Por qué? Porque finalmente cuando se ejerce gasto en política social, también se está acercando a la cartera de las personas. Y eso les genera beneficios que se reflejan en el mundo.

César: Bueno, referente como tal a la contratación, digo, no sé si tal vez tengan conocimiento sobre esto. ¿Bajo qué régimen considera que estos empleados

servidores de la nación están contratados, se apliquen como tal por la ley federal del trabajo, son contratados por honorarios, por contratos civiles o bajo alguna figura administrativa especial? Digo, ya con todo lo que nos ha dicho, ya les mencioné entonces que son contratados por honorarios, en este caso los de mano, no los superiores.

Entrevistado: Sí, aquí hay que ver también esa cuestión. El régimen laboral de ellos está vinculado a la ley federal de los trabajadores del servicio del Estado, la ley burocrática. Están metidos ahí y a partir de ahí pueden tener ciertas prestaciones en el ISSSTE o cuando menos iniciar cierto tipo de antigüedad con fines de jubilación en el ISSSTE. Esa parte. Ahora bien, los que están de honorarios, los que están de honorarios pueden en sus contratos tener o no servicios de salud. Eso lo definen ellos al momento de generar el contrato. Ahora, esta misma cuestión de temporalidad, de cortes.

Yo he conocido algunos casos donde el contrato eventual dura dos meses, son bimestrales. Entonces entras cada dos meses en que te paguen, cobras dos meses, pero te vuelven a aportar el sueldo porque tienes que esperar el siguiente registro o proceso de nómina para que te vuelvan a pagar. Entonces es un pago inconstante. Esta misma situación pues a la larga desmotiva y es que muchos abandonan este sistema porque también andan trabajando en calle con viento, con sol, con lluvia. Es totalmente desgastante trabajar con personas. El contacto ciudadano también es una cuestión desgastante.

Y cuando ves que es el futuro, pues no está claro para dónde vas a ir. ¿Por qué? Porque pues todos tienen prácticamente el mismo tipo de plaza que es equivalente a un enlace. Ni siquiera es personal operativo, es equivalente a un enlace. Entonces hacia adelante tú dices, pues no hay una carrera que voy a hacer. Los puestos de honorarios, los puestos de coordinación, pues son para la gente del partido o los cercanos a las delegaciones estatales. Entonces esa cuestión dificulta el pretender hacer una carrera. Ahora, concretamente en esta parte, su régimen, pues, va principalmente sobre la ley burocrática. Y hubo otra parte, pues, sobre esta cuestión de contratos en términos honorarios asimilados a sueldos.

César: Digo, en referencia a esto, usted menciona que están, digamos, adscritos, en este caso, a la Ley Federal de los Trabajadores de Servicios del Estado, con nombres de trabajadores de servicios del Estado. Pero ¿cuál sería como tal la figura que comprende o encontraríamos el apartado o el artículo que los menciona? Porque realmente el problema que nosotros tuvimos al momento de definirlos, que de hecho en esta testigo dejamos como trabajadores eventuales, no basándonos en el artículo 123B, que creo que es la de los trabajadores de servicios del Estado, sino en la 123A, debido a la ambigüedad que se genera de los servidores de la nación. En el sentido de que no son explícitamente mencionados y las funciones que manejan ellos. Yo creo que se prime la línea de no trabajar con todos los honorarios, que igual forma de los honorarios creo que están regulados por la ley civil, ¿sí? La ley civil, el código civil, justamente. Entonces, ¿dónde nos acomodamos? ¿Dónde creo que nosotros lo podemos localizar? Porque no es muy claro.

Entrevistado: Lo que pasa es que en ningún lado vas a encontrar servidores de la nación, como en ningún momento vas a encontrar, en ningún lado vas a encontrar secretarios, choferes, mensajeros. O sea, todo está globalizado. Entonces, yo sí te diría que en esta parte, en cuanto a servicios que prestan, más que en este caso ya la cuestión concreta que tú me dices, habrá que buscar esos servicios en la ley del Issste.

Danna: Mire, aquí es algo que nosotros hemos tenido, realmente nos hemos, igual, apoyado de una tesis del 2006, imagínense, de aquí del UNAM, de una chica, igual, una tesina. Realmente lo que nosotros vimos es, como tal, el trabajo eventual no es mencionado dentro de la ley ideal del trabajo de los servicios del Estado, sino que contempla más que nada a los que son de confianza y los de base.

Entrevistado: Sí, lo que pasa es que la propia ley, la ley federal de los trabajadores de servicios del Estado, te excluye a todos los que no son de base. O sea, ese es el principio del problema. De hecho, el personal de confianza o el personal eventual

siempre tienen esa característica. No están definidos legalmente, sino que están en el himno. Eso es justamente lo que nosotros hemos visto. Cuando tú te vas a la ley federal de responsabilidad, ley federal de responsabilidad hacendaria, en la ley federal de responsabilidad hacendaria vas a encontrar un artículo en el cual dice que las prestaciones reservadas por condiciones generales de trabajo son restringidas a personal que no sea de base. Te las excluye. Entonces, ahí en esa cuestión pasa eso. El personal eventual sí tiene derecho a la seguridad social en cuanto a servicios de salud, en cuanto a ir generando antigüedad.

César: Proporcionalmente, ¿no?

Entrevistado: Esa parte sí te la da. Lo que no te da es ayuda para útiles, ayuda para impresión de tesis, días económicos, vacaciones definidas, aguinaldo. O sea, hay una serie de prestaciones que están reservadas para el personal de base que el personal eventual no tiene. O sea, el personal eventual carece de muchas de las prestaciones que sí tiene el personal operativo. Y está en esas mismas condiciones asimilado al personal de confianza. El personal de confianza, el personal de mando o el personal eventual carecen de prestaciones, no tienen prestaciones.

Es la misma situación que pasa con el personal eventual. No lo encuentras porque muy intencionadamente está puesto en el limbo. ¿Para qué? Bueno, venimos de un país que se formó su administración pública a partir de la Revolución Mexicana, pues en esta cuestión del líder, ¿no? En torno al presidente. Entonces, el presidente era la gran figura y todos se disciplinaban hacia él. Entonces, si tú querías hacer carrera, pues tenías que disciplinarte al presidente, a los líderes que iban nominando para encabezar las instituciones, a sus equipos y a institutos vinculados. Entonces quedó esta cuestión del culto al jefe. Al jefe no se le rebasa ni se hace nada. El jefe, al jefe se le cuida. Al jefe no se le dice no.

Y muchas cuestiones que son prácticas en la administración pública se quedaron. Y esa cuestión ha hecho que si tú quieres carrera, no la vas a buscar en las leyes, las vas a buscar en el amparo de tu jefe. Entonces, tu jefe es el que te da el trabajo, es el que se sostiene. Y es una cuestión que había pasado en México en el año

2003 con el Servicio Nacional de Carrera, pero se perdió, se perdió ya en los últimos años. Esa es la cuestión que tiene ese personal. Por eso no lo encuentras, porque no existe un sistema de protección para ellos. Entonces se aplica supletoriamente para darle los beneficios del Issste. Es una aplicación supletoria de la ley para darle beneficios de seguridad social a estas personas que están trabajando para el Estado, temporalmente, pero están trabajando para el Estado. Caso contrario de los contratos de honorarios, en el caso de los contratos de honorarios, tú lo que estás haciendo es contratar a un profesional para determinada función, pero contratas al profesional para que haga la chamba. No estás envolviéndolo en tu nómina para que esté dentro de tu estructura, está dentro de tu estructura, entonces ya sí, es con cargo a Capítulo Mil, ¿no?

Danna: En ese caso, entonces, ¿podría usted considerar que los trabajadores eventuales no tienen los mismos derechos laborales que todas las personas, o al menos los de trabajadores de base? Es que actualmente nosotros hemos estado viendo a partir de hace dos años esta parte de manifestaciones, huelgas por seguidores de la nación, no solo en Ciudad de México, sino a nivel nacional, en el caso de Jalisco, que a lo mejor ellos quisieran hacer un sindicato para violar por sus derechos laborales. Es aquí donde me gustaría preguntar, ¿usted considera que esa parte de que ellos luchan por sus derechos laborales queda muy aparte por ser eventuales?

Danna: Sí, efectivamente. Por ejemplo, la organización sindical está reservada para el personal de base, y ellos no son personal de base. Como traen contratos que van venciendo, pues realmente no tienen una antigüedad, y es una manera de controlar. A la indisciplina, ¿sabes qué? Ya no tenemos la contratación. Y puedo excusarme por varios motivos, ¿no? Principalmente presupuestales. Sabes que estamos en una cuestión de crisis, hay una restricción presupuestal y tuvo que haber ajustes. Y ya con eso, dejase a un lado al trabajador. Ahora bien, es la parte misma de la evolución. Ellos entraron a trabajar así, pero la expectativa era permanecer e incorporarse. Realmente los procesos internos y la realidad administrativa que impide de un jalón meter a 20.000 personas a trabajar el servicio público. Y más,

sin reglas claras, sin este perfil de profesionalización o con perfiles tan distintos, que ni siquiera tendrían un acomodo óptimo a lo que se necesitaría para el servicio público. Tiene varios problemas ahí. Yo les diría que realmente aquí ya hay una evolución como cuerpo, de este tipo de trabajadores. ¿Cómo entraron todos con un mismo conocimiento, objetivo, idea? Pues de alguna manera esto los hermanaba, ¿no? Digamos que el concepto.

Realmente el término adecuado es espíritu de cuerpo. Entonces todos somos de la misma generación, tenemos el mismo objetivo y nos conocemos entre nosotros. Eso le da cuerpo, eso le da espíritu al asunto. Cuando tú tienes un cuerpo así, sí causa problemas tratar de desecharlos. No lo puedes hacer, están cohesionados. ¿Cuál es el punto? Pues tienes que hacerlo gradualmente y bajo desgaste. En la figura que siguen manteniendo eso, sí están generados con plazas eventuales, sí están en la Secretaría del Bienestar, aunque realmente la conducción política o la dirección real de esto venga de la oficina de la Presidencia, están administrativamente metidos ahí. Y ellos buscan resolver el problema de la estabilidad laboral pues recurriendo más a esta cuestión de yo te ayudé, ayúdame. Pero el vínculo fuerte era con López Obrador.

Con Sheibaum, como con la coordinadora, hay un trato diferente y eso genera desgaste. Ellos ahora, seis años después, están buscando estabilidad laboral, condiciones de prestaciones similares al personal de base, pero dadas las condiciones en las que son contratados, difícilmente se va a dar.

Danna: En esta parte, la mayoría de las personas que se han levantado en manifestaciones, incluyendo por sus derechos laborales, mencionan mucho lo de los horarios. No sé si usted ha tenido la oportunidad de ver el contrato físico de los servidores de la nación.

Entrevistado: Es que no es un contrato. O sea, realmente es un nombramiento, justamente.

César: De hecho, era lo que... La siguiente pregunta es ¿Ha tenido acceso directo a algunos de sus controles laborales en el caso informativo? ¿Qué elementos destacaría? ¿Destacaría duración, derechos o auxilio de prestaciones, cláusulas específicas? Y bien, referencia a lo que nos menciona, solicitamos a INAI , ahora

que ya en sus últimas andadas, el contrato precisamente de los servidores de la nación. Y justamente como usted dice, no es un contrato, es más bien una constancia de nombramiento.

Es ahí donde destacamos un poquito lo del tipo que es eventual. ¿Por qué nos quedó una duda? Porque realmente dentro de la nómina transparente, no nos hicieron decir por honorario. Hay personas por honorarios y personas eventuales. Entonces realmente nos quedó la duda, ¿o es uno o es otro? Porque realmente no nos especifican su forma de contratación. Es ahí donde nosotros adquirimos un poquito de transparencia para tenerlos viendo una copia en blanco de la forma en que son contratados los servidores de la Nación. Y específicamente nos dice el tipo eventual, nos dice el horario que van a cumplir. Pero pues aquí también me gustaría destacar si realmente usted considera que su forma de contratación es válida en este aspecto. Y si también destacaría pues las funciones dentro de ellos que cumplen. Porque tampoco hemos encontrado nosotros información específica de cómo ellos se encargan de hacer tanta y tanta cosa. Ni dentro de las reglas operativas de la Secretaría, ni por parte del gobierno.

Entrevistado: Sí, no, es que están decididos en la ambigüedad. O sea, en el momento en el que yo te coloco, ¿cuáles son las funciones específicas que te tocan hacer? Y de repente hay una necesidad adicional y no está dentro de tus funciones, tú puedes negar lo. Entonces, no lo hago. No te especificó las funciones. Haré alguna cuestión general en las funciones que determine la autoridad respectiva. En curso no tal vez. Y ya lo colocas. Ahora bien, cuando yo tengo un contrato, en el contrato... Sí, bien, en este caso. Bueno, establecer términos de cuáles son las actividades que vas a desarrollar. ¿Cuál va a ser el periodo en el que te voy a pagar? ¿Bajo qué mecanismo de pago? Y demás. Pero como yo te estoy contratando como profesional, yo no te estoy estableciendo un horario. Porque yo te estoy contratando como profesional. El tiempo que te lleves es tu bronca. Tú estás aceptando en esos términos, darme estos productos que también define el contrato, y a partir de ahí yo determino tu continuidad o no. Ahí queda. Eso es para los contratos de honorarios.

Cuando son eventuales, cuando son eventuales, no existe un manual que me diga cuáles son las funciones de los servidores de la Nación. No hay. Yo te doy un nombramiento en el que te digo que, a partir de la fecha, ya está esta fecha, tú tienes un nombramiento como personal eventual con, puede ser, la clave presupuestal que corresponda, firmada por el director general de personal o de recursos humanos, y nada más.

Danna: Pues creo que esa parte que menciona usted es parte de la ambigüedad, porque nosotros hemos entrevistado un poquito a los servidores de la Nación, donde nosotros les pedíamos información respecto a sus funciones específicas al momento de ser contratados. En primera instancia, pues muchos no sabían que estaban por eventual o por honorario, no sabían el tipo de contratación con las cuales ellos quedaron sujetos dentro de la Secretaría. La otra parte es que nos comentaban mucho que su trabajo se basaba en el servicio del Estado y a la necesidad del Estado.

Es por eso que muchas personas nos llegaron a comentar, y es un poquito que a lo mejor me gustaría tocar, nos llegaron a comentar de qué tal estos hechos como huracán y lo del huracán. Estas personas fueron enviadas, obviamente sin viáticos, en malas condiciones en el aspecto de que les daban comida casi echas a perder, se dormían en casas de campaña, entonces usted consideraría que a pesar de que son eventuales, las condiciones en las que esos trabajadores están trabajando son buenas o al menos son válidas por ser eventuales?

Entrevistado: Mira, evidentemente no, no son condiciones dignas, pero aquí viene la cuestión del componente político, muchos de ellos están comprometidas con una agenda política, entonces yo he sabido de cuestiones donde han viajado los líderes de la nación, ya fueron a gastar pensando en que se les va a renovar su contrato, pero usted estando en la comisión, movilizándolo el voto, vacunando oficiales, ya no vas a continuar, ¿por qué? Hay diferentes razones, es que tu lealtad ya no está con el movimiento, sino con determinado líder que pertenece al movimiento, pero no es el líder de lo que nosotros vamos esperando, o sea, porque nosotros vamos con Adán Augusto y tú estás como que tirándole ahí acomodarte con Monreal, entonces

ese tipo de consideraciones internas nos habla de fracturas, y esas fracturas evidentemente son aprovechadas para meter a otras personas, que tengan menos desgaste, personalmente le digo esta parte de desgaste, no son condiciones dignas, no son condiciones favorables, sin embargo son condiciones aceptadas, o sea, el punto no es que se den así y las personas lo están aceptando, puede ser porque tienen una necesidad objetiva real, o que existe un compromiso sustancial sobre el movimiento, que también sucede, puede haber de las dos condiciones. Otra situación es una situación de expectativa, más que algo aguarda, pero adelantó para recompensar, entonces, a lo mejor también trae un componente estratégico medio extraño, pero estratégico en esos temas.

César: Bueno, creo que ya está un poquito respondida, pero desde su punto de vista esta figura como tal fue diseñada por un empleo temporal o con una vocación de permanencia dentro del aparato público, o sea, por lo que he entendido, por lo que nos ha mencionado, creo que a grandes rasgos sería temporal. ¿O usted ve el futuro de que realmente se establezca la figura de los servidores de la nación?

Entrevistado: O sea, vamos a ver, si ellos, la autoridad política, quisieran mantener a los servidores de la nación a largo plazo, ya hubieran generado un proceso similar a un servicio civil aplicable para ellos. En esa parte implicaría que, de entrada, convertir las plazas eventuales en plazas permanentes. Uno, dos, establecer funciones específicas a sus actividades. La otra, un proceso de selección en función a perfiles en el que armar. Y la otra, una estrategia a largo plazo para reclutar nuevas personas. Ese proceso no está dado. ¿Por qué? Bueno, yo puedo pensar que tiene que ver con la idea de control. Si a estas personas yo las traigo con contratos o con tiempos limitados de nombramiento, pues las voy a tener así bajo control. Si ya tienen una estabilidad laboral y una situación permanente, muy probablemente ya no van a responder a las funciones extraordinarias que a mí me puedan interesar. Son funcionales a partir de su alta flexibilidad. No tanto por una cuestión de racionalidad administrativa, de generar profesiogramas, de generar procesos, establecer acciones controladas, de intervención de órganos fiscalizadores.

Mientras los tengan estos términos, yo puedo usarlos con una alta flexibilidad que no me da ni el personal de base ni el personal de comienzo.

Danna: Aparte de este proceso que debería de regular un poquito el trabajo de los servidores de la Nación, ¿usted considera como otra solución? O sea, por ejemplo, nosotros la verdad estábamos proponiendo una pequeña modificación a la ley para que realmente se regule el trabajo eventual. Porque como le comentamos, nosotros nos estábamos basando en la identidad del trabajo en el artículo 35 para justificar su existencia, que es aparte de la relación de trabajo, aparte de la duración. Pero como tal, en ninguna ley hemos encontrado, como dice usted, los trabajadores eventuales son tales y tienen tales derechos laborales.

O sea, nosotros no lo hemos encontrado y sentimos que esa parte de modificación podría no solo apoyar a los servidores de la Nación a ser un personal eventual, sino ya regular un poquito el trabajo eventual para darle esta parte de condiciones laborales.

Entrevistado: La parte propositiva que señalas, pues sí es importante. La verdad es que ha quedado en el limbo todo ese personal, ha quedado en el limbo desde hace seis años. ¿Qué pasó cuando llegó López Obrador a la presidencia? El trabajo que empezó a hacer Hacienda, que empezó a hacer Función Pública, fue en torno a buscar recursos y ahorrar. ¿De dónde se generan los mayores ahorros? Pues del capítulo 1000 servicios personales. ¿Qué se hizo? Bueno, las plazas eventuales las reducimos al máximo, los contratos de honorarios los reducimos en lo posible, al menos al arranque. Ya para 2022, pues otra vez fueron a la carga con los contratos de honorarios y empezó a crecer la parte de trabajadores eventuales, pero ya no son las horas secretarias, sino que se quedó instalado en la cuestión de la Secretaría del Bienestar. Generar una regulación para el personal contratado de manera eventual sería importante, sería necesario, porque durante años han quedado en el limbo. No tienen seguridad, certeza sobre el trabajo. Y son muy susceptibles, esta cuestión de la situación presupuestaria, que de repente haya un

recorte, un ajuste, y entonces tú tenías expectativas de que todo el año ibas a tener trabajo y a la mera hora sabes que nada más llegaste a septiembre. Pero espérate, pues a lo mejor en enero te vas a contratar. Entonces esa cuestión de expectativa es desgastante. Y si nuestra idea es que el gobierno debe de funcionar óptimamente, una persona que no tiene expectativa de lo que va a suceder, pues realmente qué compromiso podría generar con el empleo, con la función que desarrolla. Por ello muchas veces desarrolla esta cuestión que les decía del culto al jefe, sabes que mejor quedo bien con el jefe en lo que me diga, aunque no haga lo que se requiera para funcionar. Estar bien con el jefe, se resuelve el asunto. Entonces esto le pone problemas a la propia gestión de servicios y bienes públicos, ¿no? Resolverlo, atender ese espectro de personas eventuales, de personas, de trabajadores de confianza, incluso de los trabajadores por horarios. Muchos profesores en CONALEP, en bachilleres, están sobre contratos de horarios y realmente no son profesionales. Estoy contratando, son personas que disfrazó como que son profesionales, pero realmente las funciones que tengo son sustantivas para la organización, dar clase. Yo creo que son prescindibles en otro tipo de estrategias. Durante años las delegaciones de la sedeSOL funcionaron bajo esquemas de tener un delegado, subdelegado y oficinas, pero era poca estructura, pocas plazas permanentes y todo lo demás funcionaba con personal contratado por honorarios. En la actualidad esa situación que manejaban las delegaciones ya se trabaja, pero con los servidores de la Nación. Antes eran menos, ahora son más. A largo plazo y con finanzas públicas en retroceso me parece que se va a ir ajustando a la baja el número de servidores de la Nación. Y si hay un cambio de administración y de partido, seguramente este ejército de personas que otro partido político va a decir es que este ejército hasta 18 mil personas, el año pasado hasta 18 mil personas, pues realmente son soldados de Morena.

Entonces, ¿por qué Morena pudo decir que me reduzcan el presupuesto o los recursos que me designa el INE para operar? Pues porque mi operación ya no se basa en este funcionamiento del partido, mi funcionamiento real es a partir de estos servidores de la Nación que están con cargo a leer al público, no a mis preventas

como partido político. Entonces, ahí está esta cuestión. Yo creo que la vida de los servidores de la Nación va a ir encadenada al destino político de Morena.

César: ¿Cuál ha sido el impacto institucional y político de los servidores de la Nación? ¿Han contribuido a mejorar la operación gubernamental o han generado tensiones por su ambigüedad y presencia territorial?

Entrevistado: A mí me parece que estas personas como tales ya son reconocidas por la sociedad, saben que este es un trabajo como gestores, o sea la figura, promotores comunitarios les llamaban en Brasil. Entonces esa cuestión de cercanía, pues ofrece esa cuestión, o sea la persona no se tiene que trasladar a una oficina, le llega la información, le llegan las vigentes a la puerta de su casa y la verdad es que eso es una maravilla, o sea se acerca la administración a ti y tú no te tienes que mover porque seguramente tú no sabes de que existe esto. Y ya cuando ellos van y te llevan información, ¡ah caramba! Entonces el sentimiento de las personas es, ¡ah el gobierno se preocupó por mí! Y eso es muy válido, yo creo que esa acentuación de calidez es lo que le falta a la administración pública. El problema es el sesgo político que encierra, porque al final de cuentas se llegaba presentando como representante del licenciado Andrés Manuel López Obrador y actualmente de la presidenta CONA, ¿no? Entonces es la circunstancia. Me parece que como estrategia de burocracia a nivel de calle es excelente. El problema es la cultura que está generando en las personas, o sea no es a través de las instancias, de las vías institucionales, ¿no? Sino es a través de un intermediario que responde a una figura política. Ese es el verdadero problema. Las instituciones tienen que funcionar sin alusión a estos carismas liderazgos, a este escabrilaje. La vía democrática, las organizaciones gubernamentales tienen que responder a esta idea de democracia, y la idea de democracia es para todos, no en función de segmentos o en función de personajes.

Danna: ¿Usted cree que los programas sociales implementados por el presidente Andrés Manuel López Obrador hubieran funcionado sin el papel de los servidores de la nación?

Entrevistado: Yo creo que sí. Yo creo que sí. Pero hubieran sido como los otros programas sociales, o sea, como Progresas, Prospera, en el cual, pues sí se les daba el apoyo y demás, ¿no? Pero eran las vías institucionales, es decir, tú tenías que ir a la escuela, tenías que pasar, tenías que ir a tus visitas a las clínicas, y toda esa parte, pues así se daba. No había un intermediario que te dijera, aquí está, aquí está, ¿sabes qué? Aquí está tu tarjeta. Bueno, en algunos casos, ¿sabes qué? Aquí está tu sobre con el dinero, porque todavía no están las tarjetas, pero aquí tienes tu dinero. Hubiera tenido un carácter impersonal y lo que se buscaba era manifestar que era el presidente, no el gobernador, no el presidente municipal, no el secretario de Estado era el presidente, el que estaba apoyándote, está contigo.

Es la cuestión de la diferencia.

Danna: En esta parte, el impacto que actualmente genera ya después, como sabemos, fue en 2018 cuando empezaron a implementar un poquito estos personajes dentro de la política, ¿no? Porque antes no habíamos visto como un grupo tan grande apoyando, como dice usted, a los programas sociales.

Entrevistado: Bueno, esa parte también hay que delimitar. Si vamos a esa situación de ver cuál sería un antecedente de una organización así para acercar servicios públicos a la comunidad, pues el Programa Nacional de Solidaridad, a través de los comités de solidaridad, tenían esa estrategia. O sea, si quieren agua potable, perfecto. Organícense, hagan su comité de solidaridad y a través del comité de solidaridad, la Secretaría de Desarrollo Social va a aportar los recursos para que se lleve a cabo este proceso vinculando con el Estado, vinculando con el municipio, pero siempre con esta estrategia institucional. Tenía esta idea. La diferencia es que aquí no hay un comité organizado por la comunidad. Es una persona de la comunidad que lleva la luz, como Apolo, lleva el fuego aquí a la zona.

Danna: No, no se preocupe. ¿Este impacto que tienen los servidores de la nación cree que sí está haciendo un papel significativo en los programas sociales o simplemente se quedó como una acción del gobierno desde el 2018?

Entrevistado: No, es una estrategia política y como estrategia política creo que funciona y le sigue funcionando. El problema es que las personas se desgastan. Entonces ya pasaron 10 años y no veo claro cómo va a estar el asunto. A ver, yo cuando empecé con esta parte de Servidores de la Nación yo tenía 23 años y ahora traigo 29, ya casi 30. Voy a entrar en crisis a los 30 años. Y sabes que ya me quiero casar. Sabes que yo quiero tener mi carro. Y sabes que no puedo tener mi carro porque no tengo certeza de que mes a mes voy a tener para pagar el crédito. Quiero casa. Sabes que tengo expectativas de que quiero estudiar algo más y no tengo ni siquiera certeza en los horarios laborales. ¿Por qué? Pues porque estoy a las necesidades del servicio. Entonces las necesidades del servicio me demandan que este fin de semana, viernes, sábado y domingo voy a estar trabajando en campo, tocando puertas, pues porque necesitamos hacer un levantamiento para saber cuántas personas quieren tener un apoyo de cajita feliz al mes. Ah bueno, bien, no puedo hacerlo. Eso me limita mucho.

Las personas, recuerden esta parte, las personas no solo ven allí una cuestión de empleo. Las personas en su integralidad necesitan convivencia familiar. Necesitan descanso. Necesitan recreación. Necesitan cultura. Necesitan educación.

Necesitan varias cuestiones que a lo mejor enrolarse en este tipo de grupos al principio son intensos y es reconfortante, pero a largo plazo se pierde, el desánimo va menguando este compromiso. Y de repente ya resulta que quieren un trabajo estable.

César: Bueno, tratando un poquito respecto al papel del trabajador eventual, pues sí sabemos que es un trabajador que a lo mejor tiene derechos laborales un poquito limitados, ¿no?, en comparación al trabajador ese.

Entrevistado: No, de hecho, eventual no tiene, no tiene, o sea, tiene lo que corresponde a seguridad social, ¿no?, o sea, pues sí tienes servicios de salud, pues sí, tienes servicios de maternidad a lo mejor, pero todo es lo que te daría, lo que te da el ISSSTE. Pero más allá de eso, por ejemplo, el personal de base. El personal de base tiene derecho a que se le otorgue una despensa de fin de año o vales. Entonces, pues eso, eso, de repente incomoda de alguna manera, ¿no?, o sea, sí pega, ¿no?, digo, pues en algún momento, pues yo era, he estado trabajando en un servicio público, tengo posiciones de mando. Si luego el rostro iluminado del personal que trabajaba conmigo, ¿no?, ahí va con su cajita y lleva su fajo de vales de despensa, ¿no?, qué bien me fuiste este año, ¿no? Y yo por acá, ¿por qué no me dan? Porque el personal de mando, después de que le quitaron el seguro de espacio militar y el seguro de gastos médicos mayores, se quedó sin nada, lo único que tiene es su sueldo.

Danna: Bueno, con esto, bueno, respecto a los dos derechos nulos, derechos laborales nulos, pero, pues sí abarcando un poquito de condiciones dignas ¿no? Como lo mencionamos antes, la mayoría de las personas que hace dos años empezaron a manifestar, empezaron esta parte de la movilización, buscando, pues el periodismo, un poquito de seguridad, mencionaron varias cuestiones que a lo mejor ellos se generan descontentos dentro de su trabajo. Entre ellos unos horarios, que a pesar de que en su nombramiento vienen los días, a lo mejor los que van a laborar, ellos han comentado que hicieron un trabajo de 24-7, de que realmente no tienen días de descanso, o sea, sábado y domingo, que a lo mejor se imaginan. Bueno, podemos decir que serían los días de descanso entre ellos. Bueno, para ellos no tienen cómo tal día de descanso, la seguridad social tampoco, a pesar de que como usted lo menciona, también es nula, vacaciones tampoco, y uno de los aspectos que igual nos genera un poquito como de importancia es esta falta de material para realizar su trabajo conforme, algo que ellos dentro de su salario deben de poner para comprar el mismo material y generar el trabajo que tienen.

Entrevistado: Bueno, esa parte del material, hasta los de base, los de confianza, que está pegada, o sea, no es material, no es material, en todos lados, o sea, eso no es una cuestión de ellos. Vinieron a descubrir el hilo negro, de por sí ya estas carencias ya estaban. De hecho, ellos traen una ventaja que no traen mucho personal que está de manera permanente en las organizaciones. A ellos cuando menos les dan su chalequito guinda para ir a trabajar. Vestuario y equipo en las organizaciones, pues ya están limitadas, muy limitadas. Parte de la misma situación de austeridad que hemos vivido en el país. No es una cuestión nueva, desde Calderón empezaron medidas restrictivas en gasto operativo, que le han pegado a esa cuestión de las impresiones, papel, plumas, todo. Entonces ellos vienen a manifestar una situación que de por sí ya se estaba dando en las estructuras de la administración pública. La cuestión de los horarios, pues sí, es que su ingreso fue una solución política, o esa búsqueda de encontrar los caminos hacia las personas. Entonces ellos se involucraron en una relación laboral que también es una relación política. Lamentablemente cuando es esta circunstancia, pues se encuentran limitados. Entonces tu compromiso es con el líder, con el movimiento, y si no te gusta, pues adiós. Y realmente pues los tienen así del cuello, ¿no? Y son cuestiones que ellos mismos aceptaron, a lo mejor no conscientemente al principio, pero que con el tiempo esta situación se ha reforzado.

César: Simplemente como mencionaba anteriormente por la necesidad de, en este caso, el ingreso para estas personas. Pero bueno, ya un poquito en referencia a las condiciones laborales, yo creo que ya he mencionado tal vez algunas también, pero ¿qué medidas consideran necesarias para mejorar como tal su situación laboral? Podría ser en este caso regular su régimen, estandarizar como tal las funciones mismas que desarrollan, integrarlas a un servicio profesional, o en su efecto, desaparecer esta figura que, como lo ha mencionado anteriormente por el mismo desgaste de ellos, en algún momento si no se mejoran este tipo de situaciones, podría llegar a ser una variable bastante posible, pienso yo.

Entrevistado: Mira, existe una fórmula que le llaman regularización. Pero la regularización no va a ser para todos. Para mí lo ideal sería, si se quiere establecer esta forma de trabajo y que se mantenga de forma continua, permanente, es generar un servicio profesional para ellos. ¿Con qué? Bueno, se tienen que generar los instrumentos, primero cuántas vacantes van a obtenerse, van a generarse, perfiles de puesto, manuales de procedimiento, cuáles van a ser sus funciones, cuáles van a ser sus jerarquías, toda esa parte de diseño organizacional. Incluyendo, cuáles van a ser las prestaciones o las características de su contratación en términos laborales. Esta parte se tendrá que integrar, pero después, de acuerdo con los perfiles que se establecieron, pues a lo mejor las personas necesitan una evaluación, vamos a ver si son aptos para el servicio público, vamos a ver si saben leer y escribir, vamos a ver si son aptos respecto a las funciones que estoy estableciendo, porque si no lo son, lamentablemente muchos de ellos van a salir. Si no se van a quedar acá, pues las personas que reúnen esta parte y después se tendrá que complementar con personas que sean adecuadas a los perfiles que se están estableciendo. Es decir, a largo plazo, los servidores de la Nación, si se establece un proceso de servicio civil como el que se está proponiendo, pues no va a ser para todos y una parte necesariamente va a quedar fuera. Y los otros que queden, pues van a tener una característica orientada a la profesionalización, que en términos de servicio público, o a menos a mí como administrador público interesado en las cuestiones de administración, me sería más importante que el servicio público funcione con las personas más adecuadas. Ahora en términos laborales, estas personas que no reúnen las características y el perfil tendrían que darles una solución política a su situación. ¿De qué tipo? No lo sé, a lo mejor sostenerlos con contratos eventuales y eventualmente, valga la redundancia, se aburran, el tiempo haga lo que tiene que hacer. Y la figura se difunde.

Danna: Y la figura de algún trabajador eventual, pues es una lucha en vano, por decirlo así. Y más que nada, a lo mejor, que estos personajes bajen un poquito más en la búsqueda de condiciones laborales y signos por este trato que han recibido.

Entrevistado: Sí, es que esto tendría que ver con escapar ya de ser un cuerpo capturado por la autoridad política. O sea, para que ellos puedan evolucionar y tener y demandar con cierta eficacia sus derechos, pues al separarse de los designios políticos. Pero eso es contrario a su propia naturaleza. Entonces sí hay una gran contradicción. Entraron ahí en función de esa parte. Aunque, no sé, en la ciudad, que están generando ahora los servidores de la ciudad, pues sí hay reglas claras ahí para sus convocatorios, se piden determinadas características y demás.

Este cuerpo se ha mantenido así, son los que vienen. Yo no sé qué grado de rotación tenga, yo no sé de esos 18.000, 19.000 que eran al principio, a los 22.000 que fueron hace 2022, a los 21.000 me decías el año pasado, pues realmente yo no sé cuántos son los mismos.

Danna: Bueno, realmente, aunque interrumpiendo un poquito, la mayoría de los servidores de la nación con los que nosotros hemos conocido, entrevistado, llevan más de 6 a 7 años trabajando como servidores de la nación. Es algo que a lo mejor no vemos como que esta figura sea muy rotativa, sino al contrario, como que se han mantenido. Y es a lo que nosotros hemos hablado, que para ser grabadores eventuales, con casi 6, 7 años de trabajo y no lleguen a ser a lo mejor permanentes o de base, yo creo que sí, esas personas sí viven con unas condiciones laborales muy malas.

Entrevistado: Sí, es un retroceso, porque esta situación sucedía hace años igual, bajo la figura de meritorios. O sea, ¿sabes qué? Sí, te vamos a buscar un empleo, sí, te voy a dar chamba, pero primero es hacer el servicio social, ¿no? Entonces vienes aquí a trabajar y te presentas, entonces estás aquí unos meses, tal vez unos años, y ya después resulta que sí, hay un puesto y te lo juegas. Pero ya hiciste trabajo, trabajo atrás. Al menos esa es la expectativa en los gobiernos priistas. Ya en la cuestión actual, pues esa cuestión ya es muy compleja y muy difícil. ¿Por qué? Porque el servicio que presta este cuerpo es absorbente. O sea, realmente es desde la mañana hasta la noche y todos los días. Entonces eso le da mucha complejidad.

Obtener una posición permanente a lo mejor es expectativa real, pero las condiciones del país. No sé, los servidores de la Nación obtuvieron 3.000 millones de pesos, creo que, del presupuesto, ¿no? 3.000 millones de pesos. O sea, es el presupuesto que tiene la Secretaría de la Función Pública o la Secretaría de Turismo. O sea, es un montón de dinero. Hubo 20.000, o sea, 20.000. Imagínense, la Secretaría de la Función Pública tiene 1.100, 1.200 trabajadores en completo. La Secretaría de Energía es lo que tiene 1.800. El propio, bueno, Sagar Paquitano se nació, sí tiene como 3.000 o 3.500, algo así. O sea, 20.000.

Danna: Sí, recordando que su salario bruto mensual es de 11.000 pesos. 11.000 pesos. Le metes el impuesto sobre la renta, pues sale y gana como 10.000 pesos. No, ese ya es sin impuestos. Ya son 14.000 pesos lo que supuestamente gana, pero ya como son los impuestos, serían 11.000 pesos.

Entrevistado: Entonces es neto. Ah, neto. Es neto. Entonces es aparte, ¿no? Entonces hay que verlo en esos términos. Presupuestalmente impacta. ¿Por qué? Porque cuando las razas permanecen, entonces ya le tienes que meter todos los costos adicionales. Entonces de 3.000 millones, esos 3.000 millones serían 4.000 millones de pesos. O más, tal vez. Sí, depende. Va a depender qué prestaciones les ofrezcas. Si va mucho dinero, es mucho dinero. Mucho, mucho.

César: Y voy a dar también referencia a esto. ¿Cree viable como tal la incorporación al servicio profesional de carrera o la creación de un régimen especial dentro de la administración pública?

Entrevistado: Mira, dentro del servicio profesional de carrera, no. ¿Por qué? Porque el servicio profesional de carrera está limitado a personal de enlace, a director general, que tienen un régimen de confianza. Entonces, por el tipo de función que desarrollan, pues en terminado operativo no traen una función de mando, entonces tendría que generarse un servicio específico. Sí lo veo viable, si hay voluntad política. Cuando uno estudia los sistemas de profesionalización, encuentra que se impulsa un servicio civil de carrera, un servicio civil de empleo, cuando yo quiero

que mis políticas trascienden. Es decir, yo llegué, me fui con mi personal a trabajar, pero la siguiente elección es difícil que mi partido se sostenga. Entonces, para sostener la estructura que ya generé, le meto un servicio civil de carrera, le doy permanencia y dificulta la separación. Entonces, aun cuando yo salga, todas las personas que entraron conmigo se quedan. Y entonces ahí, hace una permanencia horizontal a largo plazo. Pero cuando la soberbia empera, pues ya piensan que nunca se van a ir. Y entonces, ¿qué puedo traer a estas personas? Así. Pasó con el PRI. El PRI, ya una vez que perdió la presidencia en el año 2000, metió una iniciativa para generar la ley de profesionalización. ¿Con el fin de qué? De que el personal que está en la burocracia de mano se mantuviera en sus posiciones. No pasó en el 2000. Se incorporaron ahí una iniciativa en el 2001 del PAN y en el 2002 del PRD. Y finalmente se generó la ley en seis porciones de carrera en el 2003. Pero pues ya el PAN ya había metido a su gente. El PRI ya había asimilado el golpe y había dejado técnicos muy especializados. Aquí pasa algo similar. Realmente el trabajo que desarrollan es de campo, es de contacto. Especializado en esa parte de burocracia en el nivel de calle. Pero más allá de funciones que requieran determinadas condiciones técnicas, pues no.

Entonces, yo creo que sí es viable, siempre y cuando haya la intención o la voluntad política de hacerlo. Uno, dos, esto, como les decía, va a tener costos. Porque ese es el objetivo, no va a ser para todos.

César: Y bueno, ya para terminar, digo, referente a todo lo que nos ha comentado, tal vez haya algún otro aspecto relevante que tal vez no le hayamos preguntado y que tal vez considere importante mencionar sobre los barrios de la nación. Referente a sus condiciones laborales o tal vez algo, un otro detalle que hayamos mencionado, tal vez preguntado.

Entrevistado: Pues no, creo que han tocado los temas más sensibles del asunto. Pero para los términos que me dicen de su trabajo, pues creo que sí hemos abarcado la mayor parte de los puntos. A lo mejor, hay un estudio de Peters,

Conrado y Paniza. Confianza, habilidades y no recuerdo, por ahí tengo el estudio, si me dejan un correo electrónico después se los cuento. Y ahí dice, en ese trabajo, dice que cómo es que se incorporan personas al servicio público en cuestiones así de patronazgo, de politización. Entonces el estudio nos dice que se consideran principalmente dos aspectos, habilidades técnicas y confianza política. Y establece una clasificación donde si la persona tiene confianza política y habilidades técnicas, o si tiene confianza política pero no tiene habilidades técnicas o si tiene así, va combinando.

Dentro de esa clasificación hay un grupo que se dice que son agentes del aparato. Personas leales al partido, comprometidas con el partido, pero no necesariamente con habilidades técnicas. A mí me parece que el caso de los servidores de la Nación responde en este grupo. Personas comprometidas con un movimiento, pero que carecen de habilidades técnicas en cuanto a trabajo especializado. Es decir, no te manejan presupuesto, no te manejan nómina, no te manejan licitaciones, no son médicos, no son maestros, no son vulcanólogos, no son sismólogos. O sea, no tienen una cuestión técnica desarrollada. ¿Cuál es la parte que sí desarrollan? Esa habilidad de contactar a las personas. Creo que esa es la principal virtud que tiene el grupo, los servidores de la Nación, acercarse a las personas. Pero creo que esa es su mayor debilidad. No tienen o no se desarrollan habilidades técnicas especializadas que los hagan imprescindibles.

Danna: Sí, por eso es muy visible esta parte rotativa entre el personal. O sea, son muy desechables porque son muy sustituibles de su trabajo. Realmente, como se menciona, no tienen estas habilidades técnicas. Y creo que nosotros lo hemos visto con nuestro trabajo. O sea, realmente hay personas que se han manifestado por las malas condiciones laborales que padecen y ellos mismos nos han dicho, nosotros no estamos en contra del partido, pero pues apóyennos.

Entrevistado: O sea, tenemos malas condiciones laborales. Estábamos en contra, no sé, de la Secretaría, del director, coordinador de la Secretaría de Trabajaría en

Tijanarisco, por cómo nos tratan. Pero seguimos apoyando el Movimiento de Entre Mujeres, seguimos apoyando el Movimiento de Morena.

Entonces, es ahí donde nosotros podemos ver esta parte de los agentes, de la parte de esa confianza política que tienen. Pero sí, realmente, sin habilidades técnicas, sin falta de capacitación, muchas personas nos lo han dicho.

Entrevistado: No, y se aprovechan de su propia condición. O sea, ellos saben que, los que lideran a estos grupos, saben que ellos están ahí, posicionan estar ahí, y con lo que están, pues han funcionado. ¿Por qué les voy a dar más? Así que sigan. Al final de cuentas, si les doy más, son avances para ellos, pero van en mi perjuicio. O sea, trae esa lógica egoísta, perversa, ¿para qué darles más? Así que están bien. Es complicado.

César: Sí, más cuando este rol o esta idea la asume principalmente el gobierno, en dado caso que debería ser como el garante o el principal protector de este tipo de cuestiones, o que uno tal vez como persona, ciudadano, en estas posibilidades como trabajador, buscarían algún tipo de amparo, protección. Entonces...

Danna: Y a lo mejor podemos sumar un poquito de esto, de esta parte de confianza, o estas lealtades que tienen al movimiento, pues aumentarles que, al ser eventuales, pues también sufren esta amenaza a su trabajo. O sea, por eso a lo mejor muchas personas se han despedido.

Entrevistado: Ahorita que lo pones así, yo ya me lo imagino como una trampa. O sea, entonces, te pongo el celo del empleo, temporal. Ahí está, ¿no? Entonces tú vas entusiasmado. ¡Pues ganó la izquierda! Ganó después de tantos esfuerzos, ganó.

¿Y sabes qué? Yo la chuté varios meses ahí, impulsando el voto, motivando a la gente, trabajamos y demás. Entonces merecemos nuestro premio. Y ahí está el premio. Y voy. Y ya que estás dentro, ¿sabes qué? Vas a hacer esto, vas a hacer

esto, vas a hacer esto, vas a hacer esto, y esto, y esto. Y lo haces, pues porque tú estás donde querías estar.

César: Con quienes querías estar.

Entrevistado: Con quienes querías estar. Oye, pero... Pues sí, pero... ¿Y luego? Fue la visión de corto plazo de ellos también. Realmente creyeron que se iban a incorporar, y que al rato iban a ser hasta directores generales, ¿no? Sí, claro. No lo lograron.

César: De hecho, ya lo que mencionaste también, un apartado, no sé si sea como causal, pero al momento de realizarlo, ya tenemos como un trabajo ahí previo referente a los servidores de la nación, que lo abarcamos bajo, porque es a nivel de calle. Cuando entrevistamos a los datos, nos dimos cuenta que eran personas ya de edad, ¿cómo decirlo? O sea, no eran jóvenes, como tal, eran personas que iban de los 45 a 60 años. Entonces, creo que eso sí dice mucho en referencia a la edad que estaban.

Entrevistado: De hecho, ese dato que das es muy relevante. O sea, yo realmente el perfil de los servidores de la nación van a variar de acuerdo con el lugar donde estés habitando. Generalmente, las personas que yo conozco en Singapur fueron personas de aquí de la ciudad que estuvieron en el proceso de 2002, en el platón de reforma, y en esa parte como que traían ese compromiso desde atrás. Entonces, la cuestión del curso de la vida sigue avanzando. Los activistas de ahora, los jóvenes activistas de ahora, pues somos conservadores de hoy, ¿no? Hay una parte también que me interesaría saber si le preguntaron cuando entrevistaba a servidores de la nación su grado de escolaridad. Porque yo creo que esa parte es interesante, es importante saber qué estudiaste, ¿no? Si estudiaste. Porque también la cuestión tiene que ver con esta situación. ¿Qué expectativas laborales tenías en la iniciativa privada? Probablemente las condiciones de sueldo eran mejores en el servicio público, aun con esta situación de limitación de nombramiento

de contrato, a la alternativa en la iniciativa privada. Perdón. Sí, porque finalmente esta cuestión, pues, ¿sabes qué? Con ustedes, con ellos, me van a pagar 10.000 pesos mensuales, pero mi expectativa laboral sería trabajar en una empresa donde muy probablemente mi sueldo mensual era de 6.000 o 7.000 pesos.

César: Sí, claro.

Danna: Bueno, la verdad, no hemos hecho las entrevistas.

César: Hicimos la primera entrevista, pero era más relacionada a un tema de grupo de servidores de la nación. La entrevista, como tal, referente a las condiciones, todavía no la hacemos, pero en cuanto... De hecho, si lo vamos a dar, no la hemos pensado, honestamente, cumpliendo lo que teníamos dicho anteriormente. No la hemos pensado, pero ella dice que conquistarla sería bastante importante. Cuando tengamos la respuesta, le mandaremos la entrevista.

Entrevistado: Hay cuestiones también objetivas donde se podría aprovechar la vulnerabilidad. A ver, no sé, Madre Soltera, tengo una necesidad objetiva inmediata. ¿Tienes alguna discapacidad? ¿O hay alguien con discapacidad en la casa? ¿Eres el principal sostén de tu casa? ¿O en el caso de personas jubiladas? Bueno, pues yo ya soy jubilado, entonces tengo un sueldo complementario, tengo mi pago por mi pensión, y esto complementa mi gasto. Entonces, ya es una circunstancia totalmente diferente. Entonces, la persona que tiene resuelta de alguna manera esta cuestión de su vida, o tiene una base que le da estabilidad, va a seguir ahí hasta donde pueda.

Pero ya eso ya es...

Danna: ¿Enlazando?

Entrevistado: Pues sí, desmembrando ahí a ver cómo es la situación de la persona. Ahí está. ¿Habría quién? Habrá casos donde su participación, no sea tanto por el

suelo, probablemente tenga su vida resuelta, y realmente lo haga por una cuestión de vocación de servicio, vocación social, para apoyar a mi comunidad y demás, ¿no? Entonces, también es válido. Pero probablemente la mayor parte de las personas están ahí por una necesidad objetiva, y esa necesidad objetiva deviene de una situación de vulnerabilidad que los hace rehenes de esas condiciones indignas, por decirlo decentemente, ¿no? Esclavistas, diría, no esclavismo, diría alguien más, ¿no?

César: Sí, el hecho de empezar con el nombramiento del trabajador al servicio del Estado eventual ya deja muchísimo que decir en el ámbito, como lo mencionamos anteriormente, ambiguo, en este tema de desprotección, y haciendo como todo este análisis, referencia, pues deja como muchas preguntas, referencias sobre qué es lo que le está importando más al gobierno en curso, entonces...

Danna: El mismo trabajador o el papel que están haciendo por el mismo partido, ¿no? Sí. Ahí hubo, no recuerdo si fue en Letras Libres o en Exxos, de Mario Cuero Casar, un artículo que sacó sobre el Gran Benefactor, ¿lo han leído? No. ¿Lo acuerdan? Pues, bueno, pero... Es un artículo que generó ahí, pone el dedo en este tipo de situaciones.

Anexos 2

Entrevista: Los Servidores de la Nación en la Ciudad de México, 2019-2024: Análisis de sus condiciones laborales.

Presentación: La siguiente entrevista es una entrevista semiestructurada diseñada con fines académicos para recabar información sobre las condiciones laborales de los trabajadores conocidos como “Servidores de la Nación”. Esta entrevista forma parte de una investigación en curso orientada al análisis del trabajo eventual en el sector público y su compatibilidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México.

El propósito central de esta entrevista es identificar, mediante el testimonio directo de las personas entrevistadas, los elementos objetivos y subjetivos que configuran su relación laboral, tales como tipo de contratación, duración del vínculo, acceso a derechos laborales, continuidad del trabajo, prestaciones, percepción de estabilidad y trato institucional.

Preguntas de la entrevista semi-estructurada

¿Cuál es su grado de escolaridad?

¿Cuántos años tiene de experiencia laboral en el ámbito público?

¿Cuánto tiempo tienes laborando como Servidor de la Nación?

¿Cuál es tu puesto específico y qué funciones realizas diariamente al ser un “Servidor de la Nación”?

¿Cuándo firmaste tu primer contrato y cuál era la duración estipulada?

Desde entonces, ¿recordarás cuantas veces has renovado tu contrato? ¿Cada cuánto tiempo se firma una renovación?

¿Qué derechos conoces que tienes como trabajador?

¿Entre cada contrato hay días sin laborar ni recibir salario, o continúas trabajando aunque aún no firmes?

¿Tu jornada laboral tiene un horario fijo? ¿Puedes mencionar tu horario habitual, incluyendo descansos?

¿Cuántos días trabajas a la semana?

¿Qué persona o autoridad específica te asigna tareas, supervisa tu trabajo y evalúa tu desempeño?

¿Tus actividades cambian con cada contrato o son exactamente las mismas desde que comenzaste?

¿Recibes un pago regular quincenal o mensual? ¿A través de qué medio: tarjeta bancaria, transferencia, efectivo? ¿Recibes una nómina oficial?

¿Al realizar su trabajo en campo, ha sufrido alguna agresión o se ha sentido inseguro?

¿Apareces registrado ante el ISSSTE o tienes acceso a servicios médicos públicos como trabajador? ¿Has recibido atención médica por esa vía?

¿Te han pagado el aguinaldo en diciembre? ¿Sabes cuántos días te corresponden y cómo lo calculan?

¿Cuántos días de vacaciones has recibido en promedio al año? ¿Te las otorgan por escrito o debes solicitarlas verbalmente?

¿Has trabajado en días festivos oficiales? Si es así, ¿te pagaron doble o triple por esos días, como marca la ley?

¿Tu trabajo se mantiene constante durante todo el año o hay periodos en los que no hay actividades asignadas?

¿Qué pasa si no firmas tu nuevo contrato a tiempo? ¿Aún así trabajas o te suspenden?

¿Te han dicho expresamente que por ser eventual, no tienes derecho a indemnización, seguridad social o aguinaldo?

En caso de que te quieran dar de baja, ¿te notificarán por escrito, con qué anticipación y te pagarían liquidación?

En tu experiencia, ¿sientes que tu empleo es temporal o que cumples funciones de alguien con trabajo permanente? ¿Por qué?

¿Consideras que tienes los mismos derechos laborales que un trabajador permanente o hay diferencias? ¿Cuáles?

¿Qué mejoras te gustaría ver en tu contrato o condiciones laborales para sentirte más protegido legalmente?

¿Quieres compartir alguna experiencia personal que refleje cómo son realmente tus condiciones de trabajo?

¿Alguna vez ha pensado en renunciar a su trabajo por las malas condiciones laborales?

¿Qué es lo que le impide renunciar?

Anexo 3

ENTREVISTADA 1

Muchísimas gracias. Entonces, bueno, la dinámica va a ser muy sencilla. Vamos a realizar unas preguntas.

-César : Y, bueno, sobre la dinámica vamos a hablar de la forma más honesta, digo, igual y si gustas que no aparezca tu nombre, no hay ningún problema, ¿vale? Y, pues, bueno, digo, comenzaremos con la primera pregunta, que sería preguntarle a Mónica, ¿cuál es su puesto específico y qué funciones realiza diariamente dentro del programa Servidora de la Nación?

-Entrevistada 1: Soy Servidora de la Nación y realizó las funciones de archivo, todo lo que sería el archivo. Y, a veces salimos a campo, pero yo casi siempre estoy en la oficina. En el archivo. O sea, que será como recolección de documentos. Recolección de documentos, de los programas que manejamos. Yo soy la que los voy encajando o separando por operativos.

-Danna: ¿Qué programas maneja actualmente?

-Entrevistada 1: Es el programa de adulto mayor y el de discapacidad. Y también llevamos lo que es Jóvenes Construyendo el Futuro. Jóvenes Construyendo el Futuro.

-César: Respecto a su contrato, ¿se acuerda más o menos cuándo firmó su primer contrato y cuál era la duración estipulada?

-Entrevistada 1: El primer contrato lo firmé en el 2022 y dura tres meses.

-César: Tres meses. Y sobre esto mismo, me imagino que constantemente han estado renovando el contrato.

-Entrevistada 1: Cada tres meses renovamos el contrato. Cada tres meses renovamos el contrato. Ok, sin falta. Una vez cumple, digamos, la fecha, se renueva.

-Danna: ¿En el contrato viene estipulado cuándo termina su fecha?

-Entrevistada 1: No. Sí, pero se inicia en enero primero y termina el 31 de marzo.

-César: Entonces, entre cada contrato hay días sin laborar. Digamos, sin recibir salario. ¿Usted, como tal, continúa trabajando recibiendo un salario aunque no trabaje?

-Entrevistada 1: Sí, seguimos recibiendo salario.

César: Pero, digamos, en este tiempo que usted lleva actualmente, ¿ha tenido alguna pausa en su trabajo o siempre ha trabajado de forma continua?

-Entrevistada 1: Siempre he trabajado de forma continua.

-Danna: Ok. Respecto a su jornada laboral, ¿tiene un horario fijo?

-Entrevistada 1: En teoría sería de las nueve de la mañana a las seis.

-César: Y el real, digamos, ¿qué sucede realmente?

-Entrevistada 1: Cuando estamos en operativos, nos citan más temprano para hacer acomodo de las sedes o ordenar o hacer acciones antes de... ¿Para hacer preparativos?

-Danna: ¿Y esa parte es remunerada?

-Entrevistada 1: No, eso entra dentro del contrato.

-César: En este aspecto, ¿cuál sería su horario laboral habitual, incluyendo sus días de descanso en la semana?

Entrevistada 1: Mi horario habitual es de nueve a seis y los días de descanso, los domingos.

-César: ¿Qué persona o autoridad específica le asigna, como tal, sus tareas, su previsto, su trabajo?

-Entrevistada 1: Mí regional. ¿Un regional? No, mi regional de Benito Juárez.

-Danna: ¿Y sabe cuántas personas están a cargo de él? ¿Arriba de él? Bueno, no de arriba de él, sino ¿cuántas personas, digamos, a cargo tiene él?

Mónica: Somos 58.

-César: 58, ok. ¿Dentro de las actividades cambian con cada contrato que usted firma o son exactamente las mismas desde que comenzó?

-Mónica: Sí, son las mismas.

-Danna: ¿Referente, como tal, a su forma de pago, recibe algún pago regular, quincenal, mensual?

-Entrevistada 1: Es que no son quincenales, son catorcenos.

-Danna: Son catorcenos, ok. Entonces, ¿va del primero al catorce?

-Entrevistada 1: Cobramos los diez y los veinticinco, por eso son catorce, no cobramos. Ah, los diez y veinticinco.

César: ¿Sobre eso mismo, digamos, es por transferencia, bueno, tarjeta bancaria, transferencia, efectivo?

Entrevistada 1: Transferencia.

-César: ¿Recibe alguna nómina oficial?

-Entrevistada 1: No.

-Danna: Hablando un poquito más sobre su seguridad social, ¿usted sabe si aparece registrada en el IMSS o tiene acceso a servicios médicos públicos como trabajador o servidora de atención?

-Entrevistada 1: Sí, tenemos ISSTE.

-César: ¿Usted ha utilizado alguna vez, digamos, esta atención médica en algún momento?

Entrevistada 1: Jamás.

-Danna: ¿le han pagado ustedes aguinaldo en diciembre?

Entrevistada 1: Pues es que, sí, pues sí, una parte es que lo empiezan a pagar desde noviembre y lo terminan en diciembre. O sea, digamos, se va dividiendo. Se divide como en dos partes.

-César: ¿Usted sabe, digamos, en este caso cuántos días le corresponden y cómo los calculan para recibir aguinaldo o no tiene conocimiento sobre eso? ¿Le han informado en algún momento?

-Entrevistada 1: No, ni preguntó.

-Danna: Respecto a sus vacaciones, ¿cuántas se ha recibido en promedio al año y se las otorgan por escrito o deben solicitarlas verbalmente?

-Entrevistada 1: No las solicitamos por escrito, no las dan. Y nos dicen determinadas fechas.

-César: ¿Pero son fechas que usted selecciona?

Entrevistada 1: No, son establecidas las que ellos nos dan.

-César: Ok. Y digamos entonces, en estos tal vez tres años, dos años y medio que ha estado elaborando, ¿digamos las vacaciones siempre coinciden en la misma fecha?

-Entrevistada 1: No, puede variar.

-César ¿Lo debes solicitar? ¿Si se lo otorgan?

-Entrevistada 1: Hablas con él regional para que te otorgue un día pidiendo permiso.

-César: ¿En su caso si se los han respetado? ¿Las vacaciones?

-Entrevistada 1: No realmente. No, porque hay operativos y debo de cubrir los operativos. Y ya después, posteriormente ya me los otorgaron. O sea, digamos que en principio las vacaciones por lo regular deberían ser, 14 días después de que se cumple, no, 12 días, 12 días después de que se cumple un año.

-César: Entonces usted no puede seleccionar los días de vacaciones que quiera.

Entrevistada 1: Al menos a mí mi jefa sí me dio la oportunidad de elegirlos cuando yo las recibiera.

-Danna: Pero es un tema más informal entonces.

Entrevistada 1: Sí.

-César : ¿Ha trabajado días festivos oficiales?

-Entrevistada 1: No.

-Danna: En esta parte, ¿su trabajo se mantiene constante durante todo el año o hay periodos en los que no hay actividades asignadas a los servidores de la nación?

-Entrevistada 1: No, siempre hay trabajo. ¿Sí? Siempre. Ok.

-César: Como tal, ¿en algún momento, no sé si se recordará, ha firmado su contrato fuera del tiempo, es decir, fuera de los tres meses?

-Entrevistada 1: No lo firmamos luego a los tres, pero a las dos semanas cuando acaba el contrato original y como dos semanas llega otra vez el contrato.

-Danna: Ok, perfecto. ¿A usted se le ha mencionado qué tipo de trabajadores son? Si son por base, de confianza, eventuales, por honorario.

-Entrevistada 1: Somos eventuales.

-César: ¿En esta parte se le ha dicho expresamente que por ser eventual no tiene derechos a una indemnización, seguridad social o un aguinaldo?

-Entrevistada 1: No, nunca.

-César: ¿En caso de que tal vez no firmará su contrato en el tiempo estipulado, no pasa nada o digamos a, digo, usted en su caso se menciona que no, pero ha tenido conocimiento de alguien que no lo firme?

-Entrevistada 1: No, no pasa nada. Y siguen laburando. Y ya luego nos citan en las oficinas centrales de... Ya se pasó bien la firma rápido ya.

-César: Digamos, evidentemente creo que no es su caso, pero digo en el supuesto de que tal vez en algún momento la relación laboral termina, digamos en este caso para su patrón o la persona, digamos, arriba, ¿le informa previamente ...?

-Entrevistada 1: Te avisa a oficinas centrales cuando ya está constituida.

-Danna: Pero eso... ¿No se lo menciona por escrito? ¿Le pagan liquidación?

-Entrevistada 1: No. ¿Sabes? No.

-Danna: ¿En su experiencia siente que su empleo es temporal o que cumple funciones de alguien que trabaja permanentemente? Digamos, en su experiencia, digamos, ¿siente que su trabajo que tiene actualmente es temporal, digamos, con fecha de caducidad o siente que es un trabajo de forma permanente?

-Entrevistada 1: Sí.

-Danna: ¿Digamos, usted lo consideraría de esa forma?

-Entrevistada 1: Sí.

-César: ¿Usted pensaría entonces que su relación laboral terminaría hasta que usted lo hiciera?

-Entrevistada 1: No, yo creo que hasta que todo servidor esté aquí, hasta que termine el sexenio, por así decirlo. El sexenio. Y solamente te vienen dando de baja cuando tienes faltas administrativas, cuando tienes errores o quejas o actas que te meten los mismos ciudadanos por malos tratos. Entonces todo eso conlleva un despido.

-Danna: ¿Consideraría usted que tiene los mismos derechos laborales que un trabajador permanente o considera que hay diferencias?

-Entrevistada 1: Sí, sí, hay muchas diferencias.

-César: ¿Cuáles cree que serían estas diferencias que usted, digamos, consideraría?

-Entrevistada 1: Bueno, bonos de puntualidad, cajas de ahorro, vales, pues ese tipo de cosas.

-Danna: O sea, digamos, usted a final de año únicamente recibe, su final de año recibe algo, vales de despensa.

-Entrevistada 1: Nada de eso.

Danna: Ok, perfecto. ¿Qué mejorarías? En este caso, ¿qué mejorarías le gustaría ver en su nuevo contrato? Digo, en caso de que existiera la posibilidad. O condiciones laborales, tal vez, que le permitieran más potencial.

Entrevistada 1: Pues, a lo mejor que se fueran más justos en cuestión de faltas, ¿no? O sea, porque hay gente que falta y no les llega a pasar nada. O sea, siguen ahí. Que hubiera precisamente un bono de puntualidad, que hubiera mejor la

cuestión laboral, respetar más el horario, en que salgas a la hora, ¿no? Más que nada, porque luego hay veces que tú sales a las 6 y si tienes trabajo y te quedas hasta las 7 o 8.

Danna: En esta parte, ¿cuál podría decirnos qué... ¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajadora? ¿O cuáles serían los principales que nos puede mencionar? ¿Digamos que conoce cuáles son los derechos de un trabajador eventual?

-Entrevistada 1: No.

-César: En este caso, y hablando un poquito respecto a su trabajo de campo, ¿en algún momento al hacer su trabajo al cerrar a la calle tiene... ¿Ha sufrido alguna agresión o tiene inseguridad?

-Entrevistada 1: Agresión no. Es que yo casi no salgo a la calle. Casi siempre estoy en la oficina.

-Danna: ¿Cuenta, digamos, en este caso, con algún tipo de capacitación para realizar sus funciones? ¿Considera que las capacitaciones que se le brindan para realizar sus funciones son las adecuadas?

-Entrevistada 1: No, yo las voy adquiriendo.

-César: Digamos, sobre la marcha las va gestionando. ¿Cuáles podría considerar que son como las condiciones laborales que actualmente tienen los servidores de la nación?

-Entrevistada 1: Deplorables.

Danna: ¿Sí? ¿En qué sentido?

Entrevistada 1: Pues de que no hay un buen estímulo a lo mejor económico. Yo considero eso.

César: Si no es indiscreción sobre lo mismo, y por supuesto aquí voy a responder la pregunta, ¿cuál sería el monto, no sé, catorcenal mensual que usted percibe como trabajador? O sea, digamos, ¿se encuentra tal vez dentro del salario mínimo?

Entrevistada 1: No, estamos un poquito más arriba.

César: ¿Un poquito más arriba? ¿Considera que es algo remunerado a las actividades que usted realiza actualmente o no?

Entrevistada 1: No.

Danna: Ok. Respecto a sus condiciones laborales, ¿ha pensado alguna vez en renunciar?

Entrevistada 1: No, tampoco, no.

-César ¿Podría saber, digamos, en este caso, el motivo por el cual...?

-Entrevistada 1: Porque sí me agrada el trabajo.

Danna: ¿Digamos, se siente cómoda?

-Entrevistada 1: Sí, me siento cómoda aquí.

-Danna: ¿Cuántos años tiene laborando en la Administración Pública, en las Naciones Públicas?

-Entrevistada 1: Cuatro años y medio. ¿Cuatro años y medio? O sea, digamos, ¿antes de ese trabajo usted había realizado algún trabajo en alguna Administración Pública?

-Entrevistada 1: No, en Administraciones Públicas.

-César: O sea, ¿no había trabajado para el gobierno?

-Entrevistada 1: No, para el gobierno no, en particular.

-Danna: Entonces, ¿aproximadamente cuántos años tiene como servidora de la Nación?

-Entrevistada 1: Cuatro años y medio. Cuatro años y medio.

Anexo 4

Entrevistada 2

-Entrevistada 2: Pues bueno, es que yo al principio entré como servidora de la Nación y debido a que ahora sí que trabajé o se podría decir que entré por un periodo corto y bueno, entré en la época de vacunas. Entonces entré por un periodo corto como servidora de la Nación pero después me bajaron a UBA porque se podría decir que entré como para cubrir un puesto, ¿no? Entonces ya después,

debido a que me cubría varios puestos o hacía bien mis actividades me dieron la oportunidad de seguir como UBA. Entonces pues hasta apenas en enero de este año me volvieron a seguir como UBA.

-César: ¿Cómo UBA? Digamos, ¿qué es el término de UBA que se refiere?

Entrevistada 2: Es una figura que está, por la Secretaría de Bienestar, que es unidad básica administrativa que básicamente es como que se basa en difundir los programas sociales a dar apoyo a los servidores de la Nación pero prácticamente estábamos haciendo todas las funciones de un servidor de la Nación nada más que pues.

-Danna: ¿No existe diferencia entre un servidor de la Nación y un UBA?

-Entrevistada 2: Sí, entre el sueldo y las prestaciones porque como éramos UBA el sueldo era menos, nos pagaban mensual y no teníamos seguro de vida ni seguro médico y hacíamos prácticamente todas las labores de un servidor de la Nación.

-Danna: Respecto a esto, bueno, empecemos un poquito ya a las preguntas que tenemos en la entrevista. ¿Cómo se podría decir su edad?

-Entrevistada 2: 47

-Danna: ¿Cuánto es el tiempo que ha trabajado ante el Servicio Público? Bueno, aquí en la Secretaría, 4 años.

-César: ¿Y antes había trabajado donde?

-Entrevistada 2: Estaba en lo que era la institución de educación para adultos y bueno, también en el INEGI, pero pues es una institución nueva, nada más el INEGI.

-Danna: Entonces, bueno, actualmente, digamos, ¿cuál consideraría que sería su puesto específico y qué funciones realiza diariamente dentro del programa?

-Entrevistada 2: Bueno, ahorita soy como servidor de la Nación y pues ahora sí que estoy en archivo, estoy en campo, estoy en los operativos, ahorita estoy en banco, me han mandado a INAPAM, o sea, me mandan a cualquier lugar. O sea, sería como multiusos, por así decirlo.

-César: referente un poco a esto, ¿se le indica, imagino, por día, cuáles son las actividades? O sea, ¿no tiene un cronograma ya establecido de actividades?

-Entrevistada 2: Bueno, con esta regional, porque hemos tenido cambios de regional, con esta regional a veces se basa en asignación de actividades de semana, pero, por ejemplo, esta semana a mí me asignó a lo que era tranviarios, es un módulo que se habilitó para entrega de tarjetas y para hacer incorporaciones, pero cómo empezó el operativo de bancos, el martes me indicó que me fuera al Banco del Valle a cubrir el operativo de bancos, y así luego nos están rolando.

-Danna: ¿En esta parte te dan viáticos? ¿Ustedes les dan viáticos a la instalación?

-Entrevistada 2: Sí, los UBAS.

-César: ¿Usted recordará,, cuándo firmó su primer contrato?

-Entrevistada 2: Bueno, cuando entré fue en enero, febrero, marzo del 2021. Sí, como servidor de la Nación. ¿Y ya cómo va? ¿Fue julio, agosto? Julio, como en septiembre, ya. Digamos, en un periodo de cinco o seis meses me redujeron el puesto de servidor de la Nación, a UBA.

-Danna: Entonces, me supongo que su contrato como servidor de la Nación igual duraba tres meses, y a la segunda renovación ya se lo cancelaron.

-Entrevistada 2: Sí, porque le digo que como entré por un periodo corto de servidor, entonces ya cuando me pasaron a UBA, bueno, fuimos varios que pasamos a UBA, nos dieron como un mes en lapso de que pasara de servidor a UBA. Entonces, ahora sí que nos dejaron desapercibidos. O sea, seguíamos con la secretaría, pero sin labor de dos meses.

-César: ¿Entre su forma de laborar, tiene un horario fijo? ¿Un horario establecido?

-Entrevistada 2: Varía. Como dice mi compañera, en teoría nos dan un horario de por lo menos ocho horas, pero luego varía de acuerdo a la actividad que tengamos o los objetivos que tengamos.

-Danna: ¿En este caso podría decir que se le respeta su horario laboral?

-Entrevistada 2: No.

-César: ¿Cuál sería su horario habitual, digamos, de trabajo?

-Entrevistada 2: Pues, le digo, depende del operativo. Por ejemplo, ahorita en Bangkok, como se entra a las ocho y media, y a más tardar a las cinco ya estamos fuera, pues no son operativos. Entonces, yo llegué a las siete, y pues ya, como yo, bueno, llegué, por lo regular siempre me dicen que soy de archivo, pues hacer cuadre y todo eso, y a veces salimos a las seis, siete, ocho de la noche. Aunque hubo ocasiones en que llegábamos a salir hasta las diez, once de la noche.

-César: Entre cada renovación de contrato, digamos, cada que usted tiene que firmar un contrato, ¿hay días sin laburar o, digamos, su trabajo siempre es continuo?

-Entrevistada 2: Es continuo.

-Danna: Es continuo, ok. ¿Ha habido, como tal, o sea, no ha habido ninguna pausa?

-Entrevistada 2: No.

-César: Bueno, digamos, su contrato se firma cada tres meses, entonces, si no lo firma, digamos, en estos tres meses, ¿no sucede nada?

-Entrevistada 2: No, porque es que nos dan, bueno, no se llaman contratos, se les llaman nombramientos. Entonces, no nos dan, como quien dice, atrasados. Como que ya trabajamos los tres meses, pues este contrato que se supone que es de julio, si trabajamos los tres meses y no nos dan a finales de julio, principios de agosto.

-Danna: Ok. En este caso, regresando un poquito a su jornada laboral, ¿incluye descansos? Dentro de su nombramiento, como se menciona, ¿vienen establecidos los descansos que usted debería de tener?

Entrevistada 2: No.

-César: ¿En estos, como se les ha mencionado, cómo son establecidos sus descansos?

-Entrevistada 2: Ya le digo, en la asignación nos dicen días de descanso.

-Danna: ¿Y va cambiando los días de descanso?

-Entrevistada 2: ¿Sí? Por lo regular ahorita, le digo, depende de los operativos, por lo regular ahorita siempre ha sido los domingos. Los domingos.

-César: Ok, pero entonces, como tal, el día puede ser cualquiera de la semana, pero ellos se lo indican.

Entrevistada 2: Así es.

-Danna: Relacionando esta parte del día de descanso, ¿cuántas vacaciones ha recibido en promedio del año?

-Entrevistada 2: Siete días.

-César: ¿En un año? ¿Estos se los otorgan por escrito o usted debe de solicitar?

Entrevistada 2: Ni por escrito ni lo solicitamos. Ya la Secretaría nos manda con la regional, nos dice, su periodo de vacaciones de tal mes a tal mes, ustedes tienen que decirnos las fechas.

-Danna: ¿En este caso usted requiera un día de vacaciones por alguna cuestión familiar o personal, se le llega a asignar o no? Se le pide permiso, pero no se toma como día de vacaciones. ¿No? ¿O se lo descuentan de su sueldo?

-Entrevistada 2: Nada más se avisa, a veces, el regional, que es el que inmediatamente...

-César: Y me imagino que tal vez es que su día de descanso de esa semana, lo toman para ese día.

-Danna: Digamos, ¿qué persona o autoridad específica, como tal, asigna sus tareas, supervisa, no sé, tal vez su trabajo y, no sé, hace una evaluación de desempeño?

-Entrevistada 2: El regional. Ok.

-César: ¿Ha tenido algún cambio constante regional? ¿Tienen un cambio constante regional?

-Entrevistada 2: Bueno, ahorita aquí en Benito Juárez ya llevamos tres regionales.

-Danna: ¿A qué se debe ese cambio de organización?

-Entrevistada 2: De acuerdo, yo creo que el cambio de gobierno o por situaciones que tengan los regionales, pues, piden su cambio.

-César: ¿Las actividades como tal que usted realiza, digamos, vienen expresamente explicadas o implícitas en su contrato o cambian constantemente?

-Entrevistada 2: Vienen las mismas actividades, pero ahora sí que en la práctica son otras. Son otras. Aunque, digamos, en teoría son unas, pero en práctica puede ser cualquier cosa. Exacto.

-Danna: Hablando un poquito de su contrato, ¿alguna vez ha tenido miedo de que no se le llegue la renovación?

-Entrevistada 2: Sí.

-César: Como tal, ya refiriéndose un poco más al pago que usted recibe, recibe como tal un pago quincenal, mensual, nos mencionó anteriormente una comida de estas que era catorcenal, ¿no?

-Entrevistada 2: Es que en sí no son las fechas, por ejemplo, los primeros o los quince que están reflejados, porque se supone que son las quincenas y nos pagan unos días antes. Igual puede ser un nueve y durante cuatro, pero prácticamente abarcan los quince días.

-César: Referente como tal al pago que usted recibe, ¿lo recibe a través de alguna tarjeta bancaria, transferencia, efectivo?

-Entrevistada 2: Sí. Bueno, en mi caso, cuando entré me pidieron que sacara una tarjeta de débito, porque no tenía cuenta bancaria.

-Danna: ¿De cualquier banco?

-Entrevistada 2: Bueno, me recomendaron que Azteca. Banco Azteca, ok. Y ahí recibo mi pago.

César: Pero como tal, ¿usted recibe una nómina oficial referente a su pago?

-Entrevistada 2: Sí, bueno, cuando me depositan ahí viene este banco de la Nación o algo así y ya tiene concepto este pago de nómina o viáticos o aguinaldo.

-César: Sobre el mismo, digo, referente a la, digamos, a la nómina oficial, ¿tiene como tal un talón de pago? ¿Qué se le está pagando?

-Entrevistada 2: No, no, no, pero bueno, tengo compañeros que creo que les traen una página o no sé, donde les arroja su depósito o algo así. Yo, bueno, no la consulto.

-Danna: ¿Cómo tal, usted aparece registrada ante el ISSTE?, ¿tiene algún acceso a servicios médicos públicos como trabajador?

-Entrevistada 2: Eh, ahorita ya en el ISSTE, perdón.

-César: ¿Antes no lo tenía? ¿Antes no contaba con él?

-Entrevistada 2: Ajá, porque le digo que no contaba, ajá.

-Danna: ¿En esta parte alguna vez ha tenido algún tema de salud durante sus funciones?

-Entrevistada 2: Sí, pero no ha, bueno, como son cosas leves, es que no ha acudido al ISSTE.

-César: ¿nunca ha utilizado atención médica por estar viendo por LISTE?

-Entrevistada 2: No, porque le digo que apenas en enero fue.

-Danna: Volviendo nuevamente como tal a la cuestión del pago, ¿le han pagado a Aguinaldo en diciembre?

-Entrevistada 2: Sí, igual viene una parte en noviembre y otra parte en diciembre.

César: Y este pago es independiente, o sea, ¿se le sigue dando aunque sea UBA o servidor de la nación?

Entrevistada 2: Ajá, bueno, como UBA no ponía el concepto de aguinaldo, no era como compensación o algo así, no los ponía, porque según nos habían explicado que nosotros no teníamos derecho a un aguinaldo, sino era como una compensación que nos daban. Una compensación laboral.

-Danna: En este caso, ¿podría decir que los UBA eran contratados como eventuales o por honorarios?

-Entrevistada 2: Por honorarios.

-Danna: ¿Sabe cuántos días le corresponden como aguinaldo y cómo los calcula?

-Entrevistada 2: No, tampoco he calculado ni preguntas. Ok, ya cuando suceda.

-César: volviendo al tema referente de las vacaciones, ¿cuántos días, digamos, recibe por, más bien cuántos, cuántas vacaciones recibe por año?

-Entrevistada 2: Pues ahorita nada más hemos recibido una semana y a principios, nosotros no sabemos si nos van a dar, por ejemplo, diciembre. Diciembre, ok. Una semana o nada más los días.

-Danna: Entonces, digamos que las vacaciones, si le indican las fechas, entonces se puede solicitarlas, pero no quedan, digamos, a consideración de usted.

-Entrevistada 2 : Ajá. No es así, ok.

-César: En esta parte, ¿cómo consideraría las condiciones laborales de los servidores de la Nación?

-Entrevistada 2: Malas.

-Danna: ¿En qué aspecto las consideraría malas?

-Entrevistada 2: En las jornadas laborales, luego hay mucha presión, o hay veces que no tenemos las condiciones.

-Danna: Respecto a esto, ¿alguna vez ha pensado en renunciar debido a las malas condiciones laborales que tiene?

-Entrevistada 2: No, es que, bueno, es una contradicción. Y me gusta trabajar con las personas adultas, me gusta la atención, pero luego hay condiciones en que no, por ejemplo, cuando salimos a campo y cuando está mucho el smog, mucho el sol o la lluvia, tenemos que salir, pues, como que eso no está bien.

-César: Referente tal vez volviendo a las actividades que realiza, digamos, las actividades que se realizan actualmente son constantes durante todo el año.

-Entrevistada 2: Sí.

-Danna: En este caso, las veces que ha salido a la calle, o en este caso trabajo de campo, ¿ha llegado a sufrir alguna agresión o se ha sentido insegura al realizar su trabajo?

-Entrevistada 2: No.

-Danna: Más que nada, como usted menciona, serían más estas cuestiones como el sol, la lluvia. O el smog. Bueno, antes los índices altos de contaminación.

-Entrevistada 2: Por ejemplo, yo luego salía cuando estaban los altos índices de contaminación y me empezaban a arder los ojos, o la garganta ya se me cerraba. Y hasta la misma gente decía que es porque trabajamos en estas condiciones. Claro.

-César: Nuevamente, refiriéndonos a su nombramiento o su contrato, ¿le han expresado usted verbalmente que por ser eventual no tiene algún derecho a indemnización, seguridad social o guinaldo?

Entrevistada 2: No.

-César: ¿En este caso, por no ser eventual, conoce cuáles son sus derechos que tiene como trabajadora?

-Entrevistada 2: No. Bueno, por una parte, luego han consultado abogados y dicen que por ser eventuales o por honorarios no tenemos por qué exigir ciertas prestaciones o no tenemos derecho a exigir, por ejemplo, una plaza fija o no tenemos derecho de crueldad, esas cosas.

-Danna: ¿Y usted considera que eso le afecta directamente a la estabilidad laboral que usted tiene en ella como señora de la Nación o el tiempo que está aquí?

-Entrevistada 2: Sí. ¿Sí?

-César: ¿Hay algo más que a lo mejor, no tanto usted, pero algún compañero ha expresado que le han negado por ser eventual?

-Entrevistada 2: Sí. Ajá, que le han dicho que, por ejemplo, lo de la guinaldo. Ajá. Que no, que por ser, bueno, en este caso los de honorarios, que no tenemos derecho a prestaciones y, por ejemplo, lo de la prima vacacional también, que, pues, en teoría, pues, sí no las dan, pero, pues, no se ve reflejado.

Danna: Bueno, pero digamos al momento de que los contratan por primera vez, no son cosas que se les mencionan, ¿verdad?

Entrevistada 2: No.

Danna: En todo caso de que, como tal, quiera el patrón, en este caso no sea el regional o la persona que se encargue como de la continuidad laboral, quiera en este caso dar los de baja, ¿se les notifica por escrito o con algún tipo de anticipación?

Entrevistada 2: No. Hay veces que el mero día te citan a las oficinas centrales y ahí te notifican. Este, pues, tu contrato no llegó, tu contrato no se renovó o ya no vas a trabajar con nosotros.

-César: Pero no les menciona el motivo, por ejemplo.

-Entrevistada 2a: A veces sí, a veces no. ¿Y si les llega liquidación en el aspecto cuando ya se les llega a notificar que ya no hay un... No, pues, hay muchos que...

Pues lo mismo de que, pues, es que es uno de los eventuales, pues no tenemos, pues, aquí un... ¿Derecho a liquidación? Ajá, un historial.

-César: Referente como tal a la experiencia que ya tiene actualmente, porque ya lleva una buena cantidad de años, ¿siente como tal que su empleo es temporal o como tal cumple con las funciones de alguien que realiza un trabajo permanente?

-Entrevistada 2: Pues es que estamos en constantes cambios, entonces pues sí, podría ser. Bueno, en teoría se podría decir que es permanente, pero pues yo no lo siento así porque estoy con la incertidumbre si voy a seguir o no voy a seguir. Aunque no nos dan una estabilidad laboral. Entonces, digo, sobre este mismo, bueno,

-Danna: ¿usted considera que los derechos laborales que recibe no son los mismos que los de un trabajador permanente?

-Entrevistada 2: No. Ok.

-Danna: ¿cuáles serían las condiciones o qué mejora le gustaría ver en una nueva contratación? ¿Podría mostrarse más protegida legalmente?

-Entrevistada 2: Ajá, que nos dieran una estabilidad laboral y como dice, no, si nos van a dar de baja o algo así, por lo menos avisarnos con antelación para nosotros estar alterados de que ya no se nos va a renovar el contrato y pues buscar otras alternativas. Y pues también los horarios, bueno, también depende de eso, de los horarios de las regionales, porque con las otras regionales estaríamos más tarde y ahorita pues con ella más o menos ya se está equilibrando esa situación de los horarios.

-Danna: En este caso, las veces que se han quedado un poquito más tarde o han venido ustedes, ¿acaso se les paga? ¿O es algo adicional?

Entrevistada 2: Es algo adicional. No, pero no te dan un extra.

César: En este caso, ¿usted ha sentido miedo en alguna parte de no hacer alguna actividad o correr el riesgo o el temor de que la rellenen en su contrato?

Entrevistada 2: Sí, por ejemplo, en estas que fueron las elecciones, sí, sí, corrí. Bueno, yo tenía el temor de que ya no llegará el contrato porque nos pusieron las segundas actividades en las que yo también no participé. Entonces puede decir que a lo mejor las condiciones laborales que ustedes manejan actualmente, las, por decir, las toleran a partir de que no les lleguen sus nombramientos.

-Danna: O sea, ¿llega a hacer muchas actividades que a lo mejor no le corresponde a usted al ser servidor de la nación pero lo hace por ese miedo o amenaza?

Entrevistada 2: Sí

Danna: ¿cómo cuál? ¿Puede decir que no le correspondía a lo mejor ser servidor de la nación y aún así lo llega a hacer?

Entrevistada 2: Sí, por ejemplo, en la situación de ahora en las elecciones que nos piden conseguir gente y pues no entra, bueno, se supone que no podemos hacer clientelismo ni nada. Claro, por supuesto.

César: ¿Conseguir gente, digamos, se refiere como a un tema, conseguir votos para Morena? No, están convencidos, más o menos. ¿De votar por Morena? Ajá. Ok, comprendo.

Entrevistada 2: Y digamos... O participó en estas elecciones para que participaran la mayor parte de las personas que participaran en la votación, ya no fuera por una persona en específico, sino que llegarán a participar en las votaciones.

Danna: En ese caso, ¿habla del Poder Judicial?

Entrevistada 2: Ajá. Ok.

-Danna: No sé, Entrevistada 2, si quieres compartir alguna experiencia personal respecto a tu trabajo, algo que quisieras manifestar. Algo que refleja realmente sus condiciones laborales, de que a lo mejor como lo viven ustedes a cómo se puede verte la fuerza. Se percibe socialmente.

Entrevistada 2: Pues es que ya depende de cada alcaldía y, por ejemplo, Benito Juárez es un poquito más exigente, entonces a veces a nosotros no nos dan esa posibilidad de ayudar. Luego, por ejemplo, nos dicen unas fechas o con los programas, ¿no? O sea, nos dicen, no, pues se va a implementar tal fecha este programa y nosotros como estamos en contacto con la gente, pues vamos y les informamos y resulta que pues no se cumple con esa fecha o no se cumple con esos... que nosotros nos dicen. Pues la gente, pues ahora sí que nosotros somos las que ponemos la cara y pues ya nos vienen a reclamar, ya nos vienen a exigir.

Y pues ahora sí que dicen, dices que ustedes ponen la cara porque pues no va a venir el presidente, no va a venir la gobernadora, no va a venir la secretaría para que nosotros se metamos la cara. En esa parte hablando de las actividades, la parte de su nombramiento,

César: ¿vienen especificadas las actividades que ustedes van a realizar como servidores de la Nación?

Entrevistada 2: Sí, o sea, le digo que sí, pero en teoría y en la práctica no.

Danna:Referente como tal a las actividades que realizas, bueno, en el tiempo que tú ya vas laborando, consideras que recibes una capacitación correcta para realizar las actividades que debes de realizar.

Entrevistada 2: Es que aquí las capacitaciones sí no las dan, pero pues en la práctica no, es como las capacitaciones. Por eso le digo que cada alcaldía tiene sus detallitos, podría decir.

César: Entonces podemos decir que todo lo que será manejado de sus actividades son conocimientos adquiridos.

Entrevistada 2: Por la experiencia, no por una capacitación previa. O sea, la capacitación te puede decir como llenar un formato, como esto y todo, ¿no? Y por ejemplo, no vimos con las vacunas. Nos decían, no, pues ustedes van a capturar, van a hacer eso. Pero ya mediante el proceso y eso, pues ya vimos, no, pues es que no se puede capturar así, tienes que meterle así, o sea, como que agarran y dan bien la información, porque son los certificados de vacunación. Entonces hay veces que no los podíamos capturar, entonces pues las personas querían su certificado y nosotros tenemos que ver cómo, o ver la manera de cómo apoyar a esa persona para que obtuviera su certificado.

Y por ejemplo aquí en los programas es lo mismo. Hay personas que hacen su trámite y eso, o también la mala desinformación, porque por vía telefónica la Secretaría les dice unas cosas y pues nosotros en la práctica es realmente lo opuesto de lo que le dicen por teléfono. No, es que también no nos dan las herramientas. Porque nos dicen una cosa, hablan por teléfono y dicen otra, y volvemos a hacer un círculo de que nos hacen bien las cosas.

Anexo 5

ENTREVISTADA 3

Danna: Bueno, mucho gusto, mi nombre es Dana Martínez y César Escorza. Queremos empezar esta entrevista respecto a las condiciones laborales de los servidores de la Nación, preguntado su edad. ¿Usted puede decir qué edad tiene?

Entrevistada 3: 55 años.

César Y en esta parte, ¿cuánto tiempo tiene trabajando en el servicio público?

Entrevistada 3: 6 años.

Danna: ¿6 años como servidora de la Nación? ¿O anteriormente trabajó en el servicio público?

Entrevistada 3: Fui servidora de la Nación. Me sacaron, me corrió el inspector que llegó a Coyoacán. Soy de Coyoacán. Y estuve fuera un año y siete meses. Ahora ya van a ser dos años que regresé.

César: Pero, digamos, antes de trabajar como servidora de la Nación, ¿no había trabajado para el gobierno o la administración pública?

Entrevistada 3: Yo participé en partidos políticos de Morena, por eso estamos aquí la mayoría. Porque participamos dando lo que sobraba en sus campañas. Y de ahí todos fuimos servidores. Nos pusieron en diferentes secretarías. A mí me tocó estar aquí.

César: Referente como tal ya al puesto que usted tiene actualmente, ¿cuáles son las funciones que realiza actualmente y cuál es el puesto que usted actualmente maneja?

Entrevistada 3: Soy servidora de la Nación y yo lo que hago son visitas domiciliarias. Por lo regular ando en campo siempre. En cuanto a la agenda adulta mayor, que son los programas de adulto mayor o personas con discapacidad. Pero igual atiendo a cualquier tipo de persona que se me acerque a preguntarme cualquier programa de bienestar. También estuve dos años en la zona número 24.

En el archivo, estuve apoyando en el archivo de personas adultas mayores. Igual recibiendo a los foliados, que era más que nada acomodar por folio o foliar. Eso es lo que yo hacía ahí en la oficina.

Danna: En esta parte menciona que sale a hacer su trabajo y al salir a la calle. ¿Llegó a sufrir alguna agresión o llegó a sentirse insegura?

Entrevistada 3: Sí, varias veces. La última fue hace, parece que en noviembre o diciembre del año 24. Aquí en la calle de Uxmal. Aquí ya me han venido varias. Porque yo llegué aquí a finales de septiembre. Aquí a esta alcaldía. Luego que estuve en Lucerna. De allá me mandaron para acá. Y me fui a Acapulco. Bueno, ahí en Acapulco, en la zona que viví, la misma gente de Guerrero. Pero no pasó nada.

Ahí no me dio miedo. Pero ya estando aquí, regresé y me mandaron a Acapulco. Aquí a un lado de la alcaldía, Benito Juárez, en la calle de Uxmal. Ahí agredió a un adulto mayor y me aventó un perro de pelea. Nada más porque odia al gobierno. Porque yo trabajo en el gobierno. Esa era la razón de por qué me agredían. Y aparte, cuando ya me suelta, porque yo le dije, déjame quitarme el chaleco. Vamos a ver entonces cómo nos topan. Y el chiste es que se van y viene mi compañera. Esa adulta mayor, mi compañera, venía conmigo, se fue a la misma calle. Y a ella sí me la desgrefían. Porque una señora nos estaba grabando que yo era agresiva. Cuando yo estaba tocando un timbre y el señor me estaba agrediendo por la espalda. Sí, claro. Simplemente realizas el trabajo. Y entonces a ella sí le dan su desgrefiada. Y empiezo a gritar y ya corro a ver. Pero ya se fue el señor con el perro y la otra señora que iba grabando. Pero sí, sí he sido agredida. No me da miedo. No me da miedo, pero estamos expuestos aquí en esta alcaldía a ser muy agredidos.

César: ¿Recordará usted,, cuándo firmó su primer contrato y cuál era la duración?

Entrevistada 3: 2008 fue cuando entré al gobierno. Fue el 1 de octubre. ¿El 1 de octubre? Sí.

Danna: ¿Recordará cuál era la duración estipulada de este primer contrato? O sea, ¿cuánto tiempo duraba?

Entrevistada 3: Nada más formábamos por mes. Cada mes. Cada mes. Eso era la transición, que estábamos en transición. Así le llamaban. Y entonces cada mes firmamos.

César: ¿Y en qué año cambió esta modalidad a tres meses? ¿Recordará?

Entrevistada 3: No, la verdad no. Pero me imagino que sería 2019. Sí. Sí, como un año igual tardamos así en la transición.

Danna: ¿En esta parte de su contrato alguna vez ha tenido o sentido esa amenaza de ya no ser renovado su contrato?

Entrevistada 3: Sí, claro. Pues ya lo pasé. Te dije que me despidieron injustificadamente en el 2021. El regional llegó nuevo. O sea, Sebastián Ramírez

llega, Leonardo Mendez Pocheco. Y mete muchos ayudantes. Mucha familia de él. Entonces corrió a 32 compañeros, incluyéndome. 32 compañeros.

Danna: ¿En este caso no les dieron como un motivo de despido?

Entrevistada 3: Chismes de otra compañera, Alejandra Alvarado. El jefe regional les pagaba con botellas de vino para vigilarlos. Tenía como a 16 compañeros vigilando a todos los demás. Y entonces le mandaban evidencia de fotos, audios, de que hace a uno cualquier cosa menos que hacer lo que se nos indicaba. Cuando yo le demostré a Leonardo con fotos, miles de fotos que tenía de mi trabajo entregado. Que yo subía la información al momento. Pero a él le valió más el chisme de una compañera. Y me despidió. Pero estaba hablando por mí.

César: Bueno, ya en este momento ya cuando retomó nuevamente el trabajo, no sé si se ha recordado. A ella, como tal, el día sin laburar. ¿Hay alguna pausa ahora que regresa?

Entrevistada 3: Yo estuve trabajando en Participación Ciudadana. Ese año fueron siete meses. Me despidieron. Luego regresé al partido de Morena. Ellos me vuelven a colocar en Participación Ciudadana. Ahí estuve un año siete meses siendo servidor de la ciudad. Servidor de la ciudad. Ahí estuve siete meses trabajando. Participaba en una de las medidas del Bienestar. Incluso estuve encargada de lo de Abastos. Pero después estuve viendo la manera de volver a regresar acá a ser servidor de la nación. Y contacté a un señor que se llama Óscar Navarro. Que ya tampoco trabaja en Bienestar. Igual ya está en otro lado trabajando. Él fue el que me habló. Tuve contacto. Me ayudaron a contactarlo. Le llevé mis documentos y le expliqué la situación que les di. Nada más por chismes me pudieron. No hay nada injustificado. Yo le entregué todo. Incluso imprimí todo lo que tenía en mi celular de todo el trabajo que había hecho. Y él me habló un día. Y me dijo, ¿Quieres regresar ya? Hay lugar para ti. Ah, por supuesto. Y entonces ya regresé. Y yo regresé en octubre otra vez de Dos mil veintitrés. En dos mil veintitrés.

César: Y digamos ahora que regresó en dos mil veintitrés. No ha tenido pausas en su trabajo. ¿Ha sido de forma continua?

Entrevistada 3: No, en dos mil veintitrés. Porque estuve dos años en Lucero. Y ahorita ya voy para un año aquí.

Danna: Entonces no ha tenido pausas. Y digamos, ¿Cuándo se va a renovar su contrato?

Entrevistada 3: Ahorita lo firmamos cada tres meses. Cada tres meses.

César: Como tal en su jornada laboral, ¿Tiene usted algún horario fijo? Digamos, ¿Podría mencionar su horario habitual?

Entrevistada 3: Por lo regular entramos de nueve a de la mañana a seis de la tarde. Se supone. Pero otras veces salimos muy temprano. La verdad es que terminamos temprano a las cuatro. Pero hay veces que se excedan. Hay veces que ya salimos y decimos tú por nada. Los citan a veces aquí o en X punto porque hay asamblea. Y entonces sí, ya salimos de aquí a las ocho de la noche.

Danna: Entonces sí, ya se extendió un poquito. ¿Estas horas extra que ustedes tienen son remuneradas?

Entrevistada 3: No, van en el mismo contrato, en el mismo sueldo. Ok. Pero yo digo que se compensa una con otra. Porque digo, a veces trabajamos muy temprano, rápido.

César: ¿Tiene descansos, digamos, desde que comenzó a trabajar? ¿Nuevamente siempre es de remuneración? ¿Siempre ha tenido descansos por semana? ¿O ha habido alguna vez que no puede descansar?

Entrevistada 3: No, ha habido meses que no descansamos. Por decir, no tuvimos vacaciones en diciembre. Empezaron los censos de salud en octubre. ¿Cuántos meses llevamos? Todavía seguimos en los censos. Pero lo que fue, en octubre me fui a Guerrero, estuve ya 20 días. Entonces fue noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril. Seis meses para que me dieran mis vacaciones que me tocaban en diciembre. Obviamente yo escogí esos días, a mí sí me dieron la opción de escoger. Yo tenía un compromiso en el mes de abril. Y entonces pedí para ese día, esa fecha de mis vacaciones. Pero a mí sí me dieron, me dan a escoger mis días.

Danna: ¿A qué se debe que a algunas personas se les da a escoger el día?

Entrevistada 3: No sabría decirte, pero a mí, cuando estaba hasta en Lucerna, me daban a escoger mis días de descanso.

César: ¿Como tal qué persona, autoridad específica, asigna como tal tus tareas? ¿Cuántas veces, digamos, se supervisa?

Entrevistada 3: La regional es esta mañana. Pero aquí, por decirlo así, les dejo las indicaciones a Monica o Alonso. Ellos son los que nos están indicando qué es lo que se tiene que hacer. Igual, cuando andamos, por decirlo, de brigada, no sé si asigno a Reina, que se acaba de ir, a Ricardo, que es el que ahorita nos coordina en las brigadas que ahorita llevamos.

César: O sea, digamos que el regional puede, en este caso, dejarle a alguien ser el portavoz.

Entrevistada 3: Sí, por lo regular son Monica y Alonso.

César: Pero, digamos, en sentido estricto, ¿tienen el mismo rango?

Entrevistada 3: Todos somos del mismo rango.

Danna: ¿Como tal, las actividades que tú realizas actualmente han cambiado con el tiempo? ¿Cambian con cada contrato? ¿Siempre son las mismas?

Entrevistada 3: No, yo hago lo mismo, yo la verdad es que no soy muy familiarizada con la tecnología. Y, la verdad, a mí no me ponen a capturar. Yo no he capturado, yo no estoy en oficina. Más que les apoyé, recibiendo cuadrillos, revisando documentos. Es lo que hago cuando estoy en la oficina.

Danna: ¿En esta parte, como trabajador eventual, conoce cuáles son sus derechos como servidor de la Nación? O bueno, más bien, ¿conocer cuáles son los derechos de un trabajador eventual?

Entrevistada 3: No.

César: Al momento en que usted, digamos, realiza la contratación por primera vez, tampoco me imagino que se le indica cuáles son sus derechos.

Entrevistada 3: O sea, que a veces incluso no nos dejan ni siquiera tomarle una foto al contrato. Al contrato, ok.

Danna: ¿Y cree que esta parte de que ustedes no conocen como tal o no se les explican sus derechos laborales, ¿cree que existe alguna cuestión como de

problemática dentro de los mismos trabajadores? ¿O que generen unas malas condiciones?

Entrevistada 3: Pues sí.

César: Bueno, sobre esto, bueno, ya entrando un poquito más referente al tema de su pago, es decir, su pago es, digo, ya por lo que mencionaba anteriormente, es catorcena, ¿no?

Entrevistada 3: Sí. Al principio nos depositaban los días diez y los días veinticinco de cada mes. Las quincenas eran esas. Ahora, de repente, o se adelantan mucho, o a veces se pasan dos, tres días más. Ok. Pero sí, sí es quincena. O sea, digamos, las fechas como tal no están estipuladas, ¿no? O sea, digo... Yo digo que antes era del diez al veinticinco. ¿Diez a veinticinco? Diez a veinticinco. ¿Y ahora? Ahora es el nueve o el siete, según caiga el sábado, domingo o que caiga el día. Entonces, el viernes. ¿Lo recorren o lo adelantan? Lo recorren, exactamente.

Danna: Digo, continuando con el método de pago. ¿Es por transferencia bancaria, alguna tarjeta, efectivamente?

Entrevistada 3: Sí, nos depositan en una cuenta de débito que abrí de Banco Azteca.

Danna: Nos mencionaba anteriormente una de sus compañeras, ..., que le sugirieron que fuera de Banco Azteca, ¿verdad?

Entrevistada 3: Yo tenía, tengo otra cuenta de débito de BBVA, pero yo preferí hacerlo en Banco Azteca porque me quedan muchos bancos muy cercanos. Donde quiera puedo sacar dinero. Y el de BBVA tengo que ir buscando para dónde ir.

César: ¿Recibes alguna nómina oficial para ti? ¿Cómo? Digamos, en el momento en que se te ha depositado como trabajador, se tiene que emitir un talón de pago, ¿no?

Entrevistada 3: No, yo puedo solicitar el talón de pago en la oficina, y lo he solicitado varias veces. Antes tenía la forma de entrar, pero ya perdí la aplicación, ya no supe qué. Y entonces cada que requiero de algún talón de pago por algún trámite que requiere, entonces le hablé a los de RH e inmediatamente me lo envían.

César: Entonces, si, digamos, no lo recibes como tal, pero si en algún momento lo requieres, ¿se te permite?

Entrevistada 3: Me lo envían, me lo envían y yo lo envío.

César: Perfecto. ¿Aparece como tal registrada ante el Issste? ¿Tiene acceso a servicios médicos públicos?

Entrevistada 3: Sí, al Issste. Al Issste. Yo sí lo ocupó, voy cada mes, porque soy de una personalidad diabética e hipertensa. Entonces, cada mes voy por mi medicamento. Igual sí lo he ocupado hospital también. No lo estoy pagando. Digamos, en este caso, sí dentro de la protección de, por lo menos del seguro médico, en este caso.

Entrevistada 3: Sí. Me he fracturado, me fracturé el pie. Que, por cierto, no me hizo válido el Issste. Incluso nunca me mandó notificación, pero no procedió. Pero solamente fui a preguntar y me notificaron que tiene RH, ahí debe ser la. Nunca metieron ni riesgo de trabajo en tiempo y forma. Que por eso no procedió.

Y sí fui a reclamarle a los de RH, porque me fue muy mal. Estuve dos meses sin capacidad y entonces ya no cobraba. Ya me dejaron de pagar y me fue muy mal en mi aguinaldo, en mi periodo vacacional y todo. Me fue muy mal ese primer año.

César: Entonces usted gastó en esa parte de su fractura, fue algo externo.

Entrevistada 3: No gasté, no gasté, pero tampoco recibí lo que tenía que haber recibido. Me fue muy mal, económicamente me fue muy mal ese primer año.

Danna: Digo, referente como tal al pago, ¿le han pagado a usted aguinaldo en diciembre? ¿Le pagan ahí?

Entrevistada 3: Nos pagan en dos partes, noviembre y diciembre. ¿Sabes por qué nos dan en la parte de noviembre? Porque ocupan lo del buen fin. Nos lo dan en esos días que van a ser el buen fin. Ahí nos dan una parte. Y el además ya en diciembre. Igual la prima vacacional, o algo así de compensación, tenemos otro apoyo de compensación. Son varias cosas que nos depositan en diciembre.

César: Referente como tal al tema del aguinaldo, lo que reciba. ¿Sabe cuáles son los días que le corresponden y cómo los calculan? O simplemente les dicen, ese es tu dinero y ya.

Entrevistada 3: Solamente nos depositan. Muchos compañeros revisan sus saldos de los años anteriores para ver qué tanto es lo que nos depositaron. A ver si coincide. Bueno, no coincide porque se supone que cada año nos aumentan como 400 pesos. O sea, pues ya es un poquito más. Pero todo el mundo dice, no, nos faltó tanto dinero de esto. Y sí, hubo un pago que no nos depositaron ahora esta vez. No sabría decirte cuál. Pero sí me comentaron varios compañeros. Porque cuando llega, obviamente sabemos cuánto cobramos por día. Y entonces igual te voy a traer 400 pesos. Y así cada quien tiene su suceso, el aumento. Entonces, sí. No hay de otra cosa. Aquí viene, pago, saldo, ordenado.

César: Pero sobre el caso de que usted tal vez no estuviera de acuerdo con el monto que recibe como aguinaldo. No hay a quién reclamar.

Entrevistada 3: No. Cuando me pasó lo de que estuve por la fractura, yo sí fui a RH varias veces. Porque querían que yo les firmara mis viáticos. Cuando no me depositaron viáticos por esta incapacidad. Me dijeron que los viáticos se pagan solo para las personas que están trabajando, que andan en campo. Tú estás de incapacidad. Y entonces, pero querían que yo les firmara ese dinero que no recibí. Y entonces sí, que no te firmó nada. Sí tú quieras, yo te firmo algo que yo no recibí. Estamos hablando de casi 9 mil pesos. Yo no recibí nada. Respecto a cómo usted considera sus condiciones laborales de los servidores de la Nación. Más o menos. Yo soy feliz siendo servidora de la Nación. Siempre he trabajado en campo. Ya tengo como 20 años trabajando en campo en diferentes cosas. Me gusta el contacto con la gente. Sí veo que varios compañeros están aquí desde hace mucho tiempo. Yo no estaba aquí. Yo ando en campo. Yo soy feliz. Pero sí hay cosas que... Yo digo que ya no es cosa de la Secretaría, sino de aquí. De los mismos, de la jefa. Yo creo que es el turno. Que no pueden trabajar en todos los altares. Hay muchos que no salen bien y los tienen sentados en otros pasillos. Eso es lo que no me gusta. Pero yo digo que no es parte de la Secretaría o de los servidores. Yo soy quién interna. Eso es lo que no me gusta. Lo demás no estoy... Tengo una escasa experiencia que tuve de incapacidad.

Danna: ¿Entonces alguna vez ha pensado en renunciar debido a sus condiciones laborales?

Entrevistada 3: Eso sí que no. Bueno, sí. En diciembre no habíamos descansado. Digo que fue ir a Guerrero y luego estar en campo, en campo. Y era de nueve en nueve. No sabíamos todavía la función de este cuadernillo. Era sacar copias. Y entonces era de nueve en nueve, de lunes a lunes. El lunes a las nueve, nueve a las nueve. Nosotros ya no alcanzamos. Ya no podemos. No tuvimos descanso. Digo que incluso no tuvimos vacaciones. Que nos tocaba en diciembre. No tuvimos vacaciones. Nos las empezaron a dar en marzo. Pero yo las escogí hasta abril porque creo que yo tenía un compromiso.

César: ¿Pero esas vacaciones se le sumaron?

Entrevistada 3: No, nos quedan debiendo. Es un periodo.

Danna: ¿En este caso cuál ha sido el motivo por el cual no ha renunciado? En este caso, bajo su experiencia que nos comenta del diciembre, ¿cuál fue el motivo de que no renunció?

Entrevistada 3: Aparte ya no tengo una edad así. Bueno, ya soy grande. Ya no conseguiría otro trabajo tan fácil. Vivo sola. No tengo quien me mantenga. Entonces sí necesito el trabajo. Pero me gusta. Yo me siento a gusto.

César: ¿Cuántos días recibe usted al año de vacaciones? O en teoría debería recibir.

Entrevistada 3: Se supone que son periodos de 15 días. Son dos periodos de una semana y una semana. Pero no es algo que se le maneje expresamente. Tampoco las puede seleccionar usted. Digo que a mí me han dado chances de seleccionar mis días. Incluso cuando estaba en Lucerna me daban chances de escoger mis días. Pero si nos íbamos una semana de lunes a lunes. Eso es. Y el diciembre igual. En diciembre nos dan todas las vacaciones de fin de año. Y entraríamos como al 3, 4 de enero.

Danna: En esta parte respecto a las actividades que mencioné anteriormente en su contrato. Nos comentó hace un momento que usted fue a Guerrero. Supongo que a apoyar a los del....

Entrevistada 3: Ah, no, yo no. ¿En esta parte está dentro de su contrato el apoyo? Eso sí lo leí cuando la primera vez que firmé el contrato. Sí dice que firmas un contrato. Y no puedes decir que no al lugar donde te manden. Yo soy feliz. Si me

mandan a trabajar afuera, yo soy feliz. Me quise ir a Puebla y no me mandaron a Puebla. Quería ir a No me mandaron. En Lucerna nos cuidaron mucho. Incluso Ana, Arzate. Todos ellos nos fuimos a primer vez a Guerrero. Bueno, con Lodelló. Nos cuidaron mucho de estar en el oficial. Pero ya nos sacaron de allá y quedamos aquí.

Danna: ¿En esta parte consideramos que las condiciones laborales, ustedes estando aquí en Ciudad de México, cambian demasiado a los servidores de la Nación de otros estados?

Entrevistada 3: No sabría comentarte eso. Pero por lo que nos comentaban los compañeros, sí. Pero bueno, aquí nosotros servidores de la Nación que salimos a Guerrero, a mí me tocó pagar mi transporte y de vuelta. Las primeras veces los llevaban de Lucerna, se los llevaban en camiones y los regresaban en camiones. Y ya cuando me tocó ir a mí, pues gasto por mí. Bueno, todos teníamos gasto de nosotros. Pero en los otros estados nos decían que si los trasladaban allí, los trasladaban. Incluso llegando al punto donde llegaban a su población, les pagaban hasta taxi o Uber para que se trasladaron a sus domicilios, porque las maletas y todo. O sea, ¿cómo se trasladaban? Y aquí no. Aquí cada quien fue, rascarse con sus propias uñas. O sea, digamos que los viáticos están condicionados a si quieren darlos o no. No. Los viáticos sí no los dan, no los siguen dando incluso, aunque ahorita muchos no estamos en Guerrero, porque hay unos compañeros allá. Pero no, no los condicionan. Bueno, nos dicen, los viáticos obviamente es por si los mandan fuera, tengan con qué comer o cómo trasladarse. Pero pues yo digo que para andar así fuera tanto tiempo, no te alcanzan. O sea, digamos, esta cuestión de los viáticos, por lo que entiendo es un solo pago.

César: Y digamos, este pago usted considera que no, algunas veces no es suficiente para las actividades que realiza.

Entrevistada 3: No, no es suficiente. Ya estando fuera en otro estado ya gastas de más. Claro. Los compañeros decían que un sope o una pellizcada, que le llamaban allá en Guerrero, 100 pesos, cuando estaban en la..., había lluvia, no tenían agua, no se bañaban. Entonces tenían que pagarle a la gente porque le regalaron una cubeta de agua. 50 pesos la cubeta de agua. Y esa agua alguien sabe de dónde

sería, porque todos llegaban con infecciones en la piel y todo. Bueno, claro. O sea, no, no te alcanzan.

Danna: En esta parte de los viáticos, usted considera que también están ocupados en las actividades que ustedes realizan en el campo. Por ejemplo, esta parte de sus traslados, de la comida que ustedes están en el campo, deben de alimentarse.

Entrevistada 3: Pues sí, yo lo ocupo para eso. ¿Sí? ¿Sí considera que es suficiente para los traslados que hace durante todo el mes? Sí. Yo ocupo mucho el trolebús, el metrobús, el metro. Pago con la tarjeta de movilidad. Sí les recargo yo todas las semanas 400 pesos a la semana. Pero sí me muevo sin problemas.

O sea, yo sé que traigo para mi pasaje. Pero sí yo lo ocupo para eso, para comer.

César: Entonces, ya solamente para cerrar, digamos, todo ese tema, mensualmente usted recibe, por así decirlo, tres pagos, ¿no? O sea, su pago del día 10, las dos quincenas, y aparte los viáticos.

Entrevistada 3: Sí, son tres pagos. Perfecto.

Danna: Bueno, ya para terminar, ¿qué le gustaría que cambie en su contrato? ¿Qué mejora le gustaría usted ver en el contrato, digamos?

Entrevistada 3: Pues es que no sé ni qué, digamos, el contrato, no sé qué pudiera cambiar.

Danna: ¿En esta parte le han comentado de por qué no pueden darle en esta parte una copia de su contrato a usted, tomar directamente una fotografía?

Entrevistada 3: Simplemente no sé ni de dónde podemos, son de la Secretaría. Es lo que me han dicho. Y te digo, yo lo intenté allá en Michoacán varias veces, pero no, no, no, y tapaban. Eso no lo puedes hacer porque es parte de la Secretaría. Pero es lo que estoy firmando, ¿no? Quiero saber qué es lo que... No, no, no, nunca me lo permitieron. A ver, yo no tengo foto de él contra mí. Referente a... No sé qué tenga, qué condiciones tengo, qué dices tú, que pudiera yo cambiar. Referente a su última, digamos, contratación,

César: ¿en algún momento usted ha sentido miedo de que no se le haga nada de su contrato?

Entrevistada 3: Sí, pero te digo, ya pasó, ya me corrieron. Y claro que sí, siempre... Cuando llegó la nueva administración, la verdad es que todo estaba así como que... Ya llegaron los nuevos, obviamente van a necesitar los espacios, ¿no? Porque ya llegó la nueva presidenta con su gente y yo sí estaba muy temerosa porque nos dijeron que iban a sacar a todos los adultos mayores que estaban de servidores porque aparte de que ya tienen una pensión de adulto mayor, pues están recibiendo un sueldo, más los programas , ¿no? O sea, ellos por decir están bien, ¿no?, económicamente, pero que también iban a empezar a sacar a las personas con algunas enfermedades crónico-degenerativas, como yo, que tengo diabetes e hipertensión, y así somos muchos. Y entonces ya era mi miedo, que me iban a correr a las personas de 50 para arriba, que yo tengo 55. Y sí, todo este tiempo, los dos primeros seis meses, sí viví con temor, pero espero que termine bien mi año y siga trabajando aquí. Ajá. Pero sí, sí, creo que si es constante la zozobra de si no llegará el contrato este mes, porque no te avisan, nada más te dicen, como dice ...i, nada más te citan en RH para decirte ya no hay contrato para ti, gracias, sigue participando. O sea, digamos que cuando te llaman de oficinas centrales es como la sentencia, ¿no? Sí, entonces es para que me llamen.

Danna: ¿En esta parte usted ha realizado alguna actividad o ha hecho algo que a lo mejor no está dentro de sus labores o de sus actividades cotidianas por miedo a que ya no le tomen su contrato?

Entrevistada 3: Digamos que lo tomen con mala conducta. Sí, como te comentaba ..., participar en cosas proselitistas del partido. Te voy a decir, yo llegué aquí por un partido, entonces todos trabajamos en un partido, ¿no? Que no debería de ser porque somos servidores públicos, ¿no? Claro. Pero a mí no me molesta participar en eso. Lo sé hacer, lo sé trabajar, no soy líder, pero sí conozco mucha gente con ese y cumplí con mis metas que me pidieron aquí, pero no fue por miedo. En esta parte, no sé cómo te interrumpa, en esta parte puedes decir que la mayoría de los servidores de la Nación son servidores de la Nación.

César: ¿Lo están laborando por militancia o por la necesidad del gobierno?

Entrevistada 3: Los primeros que llegamos, que llegamos desde que entró Andrés Manuel, sí. Por militancia. Entonces éramos militantes y participamos en su

campaña. Ellos son los que nos colocaron en varias secretarías. A mí me toca decirlo.

Danna: En ese caso que tú eres de campo, que realizan visitas domiciliarias y digamos visitas a las personas, vaya. ¿Hay algún script con el cual tú te presentes? ¿Tenías que presentarte como servidor de la Nación, digamos homologado a Morena o como servidor público?

Entrevistada 3: No, yo ya no hablo nada de Morena. Incluso yo trato de evitar que la persona me empiece a decir, porque aquí odian al gobierno más a Morena. A ver, yo no vengo a hablar de partidos. Sí trabajo en la Secretaría de Bienestar. Es del gobierno. Sí, pero el gobierno de Morena, sí. Yo trabajo con el gobierno. Bueno, no vengo como representante de Morena. Yo nada más vengo a bienestar. Mi trabajo, eso me corresponde como servidor público. Eso es todo.

Anexo 6

Entrevistada 4

César: Primero que nada, ..., ¿verdad?

Entrevistada 4: Sí.

César: ¿Cuántos años tienes actualmente, ...?

Entrevistada 4: Tengo 30

César: Anteriormente, antes de trabajar como servidor de la Nación, ¿habías trabajado para el Gobierno o tal vez en la Administración Pública?

Entrevistada 4: No.

César: Digamos, ¿es tu primer trabajo en acercamiento al Gobierno y a la Administración Pública?

Entrevistada 4: Sí.

Danna: ¿Cuánto tiempo tienes trabajando como Servidora de la Nación?

Entrevistada 4: Tengo seis años y medio. ¿Seis años y medio?

César: O sea, empezaste muy joven.

Danna: Sí, empezaste ahora desde que fue la creación de los servidores de la Nación. ¿Para el censo?

Entrevistada 4: Sí, en el censo anterior.

César: ¿podríamos pensar tal vez que en un proceso militante de Morena o no?

Entrevistada 4: Pues sí, podría ser.

Danna: En esta parte entonces podrías decir que esta parte de que tú llegaras como Servidora de la Nación fue más como por militancia, por apoyo, en este caso a Morena, que fue la que realizó como el Censo de Bienestar, o fue un poquito más por la necesidad de trabajo.

Entrevistada 4: Por ambas.

César: Y bueno, en referencia a como tal puesto que actualmente tienes, ¿cuál sería tu puesto actualmente, ...? Y, digamos, ¿cuáles son las funciones que realizas diariamente?

Entrevistada 4: Soy servidora de la Nación y es como enlace, se maneja como enlace o promotor y las funciones, pues, son atención al público de los programas sociales de adulto mayor, persona con discapacidad y, pues, emergentes cosas, ¿no? Por ejemplo, de los mercados y cosas así que nos llegan a mandar. También en periodo de vacunación, o sea, son cosas emergentes que nos llegan también a mandar o a, pues, a realizar esas actividades. Pero en general es una atención a los programas de bienestar.

Danna: Entonces, en este caso, ¿nos podrías decir de que tu trabajo se basa más un poquito a campo?

Entrevistada 4: Ajá, desde luego.

César: Pero mencionaste algo que creo que no había mencionado. Enlace, ¿no?

Entrevistada 4: Enlace o promotor se llama a nuestro puesto, en realidad. O sea, es servidor de la Nación.

Danna: ¿Esto está establecido dentro de su nombramiento, como tal? ¿O solo es como un nombramiento

Entrevistada 4: Es un cargo. Es que el cargo como total es servidor de la Nación, pero cuando le pones y llenas tu contrato dice enlace promotor. Pero como es una figura nueva... O sea, yo creo que la figura anterior era enlace promotor. Entonces, cuando pasó a ser un servidor de la Nación, nada más es servidor de la Nación.

Danna: Entonces, ¿hubo este cambio de nombramiento dentro de tus contratos?

Entrevistada 4: No, está así. Soy Servidor de la Nación, pero también dice enlace promotor.

César: Digamos que el término de enlace fue el primer nombre, ¿verdad? Después cambió su nombre.

Entrevistada 4: Yo creo, pero sí sigue ahí.

César: Entonces, ¿recuerdas cuándo firmaste tu primer contrato y cuál era la duración estipulada del mismo?

Entrevistada 4: Los contratos ahora son trimestrales, pero el primero no era por honorarios, era otra cosa.

César ¿Tenía alguna fecha de caducidad de este? Bueno, no de caducidad, sino tal vez de término.

Entrevistada 4: No, bueno, son trimestrales. El otro sí era como cada mes. Pero el primero quedó.

Danna: En esta parte de hacer un contrato temporal, ¿alguna vez has tenido este miedo a que no se te llegara tu renovación durante este tiempo que llevas como Servidora de la Nación?

Entrevistada 4: Si, siempre. Porque siempre te pueden dar las gracias. Entonces, algo... Tres años. Yo creo que todos tienen eso presente.

César: En este tiempo tal vez llevas laburando seis años y medio, ¿ha habido alguna pausa?

Entrevistada 4: Yo no.

César: Me refiero a que te hayan dicho, de momento no te contratamos, te llamaremos en dos o tres meses.

Entrevistada 4: Yo no. Siempre he corrido. Yo sí. Pero sí ha habido personas que siempre se han pausado.

Danna: ¿Y sabes el motivo por el cual llegan a pausar ciertos compañeros?

Entrevistada 4: Pues, la verdad, no. Nada más, por ejemplo, el otro cargo, el de UBA (Unidad Básica Administrativa), esos si los pausaban cuando ya no requerían sus servicios.

César: ¿siempre recibes salario?, Digamos, en el sentido de que no hay, pues en este caso, días en los cuales no labores. Desde que te enteraste, siempre has laborado.

Entrevistada 4: Sí, siempre. Siempre he trabajado.

Danna: En este caso, respecto a tu formada laboral, ¿cuál es tu horario fijo? O al menos establecido dentro de tu nombramiento.

Entrevistada 4: Me parece que dice de nueve a las seis de la tarde.

Danna: ¿Es respetado este horario?

Entrevistada 4: No.

Danna: ¿En qué aspectos no es respetado?

Entrevistada 4: Generalmente cuando había más trabajo, siempre trabajábamos más de la hora, sin pago de horas extras.

Danna: ¿En esta parte cuántos días descansas a la semana?

Entrevistada 4: Uno.

César: ¿Siempre has descansado uno? Tal vez habido alguna vez, por ejemplo, nos comentaba anteriormente ..., que han trabajado semanas seguidas sin descanso.

Entrevistada 4: Yo creo que me acuerdo de que siempre, aunque sea uno había uno, aunque las jornadas eran diferentes. Por ejemplo, en vacunación, las jornadas eran diferentes porque se ameritaba eso. Teníamos que llegar a las seis de la mañana siete, siempre a abrirlos centros de vacunación. Entonces ahí, si no se respetaba, porque salías entonces hasta las ocho o nueve.

Danna: Y nos comentas que no era remunerado.

Entrevistada 4: ajá, las horas extra nunca. Pero siempre había un día de descanso, siempre, aunque sea uno.

César: En tu caso, ..., ¿qué persona u autoridad específica, es la encargada de asignarle tareas o, como tal, supervisar tu trabajo?

Entrevistada 4: ¿Qué personal? Pues nada más el regional.

César: El regional. ¿Él es quien dicta tus actividades, digamos, por día, por semana?

Entrevistada 4: Pues me supone que yo tendría que ser todo el regional.

César: Me mencionas que tú firmas contrato cada tres meses. Las actividades que realizas, en cada renovación del contrato, ¿son las mismas o son diferentes?

Entrevistada 4: Casi siempre son las mismas, pero depende de lo emergente. O sea, por ejemplo, la pandemia, pues nadie sabía qué iba a pasar. Lo de los huracanes, nadie sabía qué iba a pasar. Pero esos son los emergentes, como que te mandan a otras cosas, como lo de la pandemia y los desastres.

Danna: ¿Pero eso está establecido dentro de su contrato o de su nombramiento?

Entrevistada 4: No, eso no estaba establecido.

Danna: O sea, ¿son actividades extra que ustedes, servidores de la Nación, están, pues, obligados a realizar?

Entrevistada 4: Bueno, sí. Eso no, según yo, eso no viene del contrato.

Danna: En esta parte, ¿te da sentido llegar amenazada por, en este caso, supongamos, en ira de actividades extras a lo que dice tu contrato, como ir al apoyo de huracanes o en apoyo a las vacunaciones de pandemia? ¿Has sentido como ese miedo a que no te renueven el contrato por negarte a realizarlas?

Entrevistada 4: Sí, yo creo que sí. Más, sin embargo, yo creo que depende de cada uno. Por ejemplo, yo lo hago por convicción, porque es que me gusta hacerlo. Y está, pues, muy bonito ir. La verdad, es feo, pero es bonito. No sé cómo explicarles. O sea, es algo feo porque te quita de toda tu comodidad del día a día. Es feo del baño. Todas esas cosas, pues, no las tienes, en la comida. O sea, todo lo que tienes aquí, aprender a valorar las cosas que tienes aquí. Y por eso está bien bonito. Porque ayudas a las personas. No estás como en tu zona de confort. Está, está padre y está bien.

César: Digamos, ¿podrías crecer un poquito identificada por esta labor, digámoslo así, altruista?

Entrevistada 4: Es que yo creo que es más por convicción si lo quieres hacer. Pero si la otra parte, pues también. Si en algún punto no se dice de frente, pero si se especifica que sí no vas, pues ahí podría haber una situación.

Danna: En esta parte, ¿cómo serían las condiciones de ustedes al momento de trasladarse al apoyo en otro estado? O sea, si les dan viáticos, les alcanzan los viáticos. Nos comentamos en la compañía anteriormente, pues, de que no tenían

como acceso al baño, unos dormían en tiendas de campaña, la comida no era muy buena, que digamos. ¿Cómo considerarías que son esa parte las condiciones?

Entrevistada 4: Pues los viáticos como tal, depende, depende mucho de ti. No alcanzan nada, porque los viáticos están diseñados para la ciudad. Para lo que aquí puedas hacer, sacar copias, ir a tu pasaje, moverte aquí. Entonces allá es diferente, porque allá tenías que llevar tu casa de campaña. O sea, nosotros ya todos tenemos como un equipo de supervivencia, y de cosas que no estabas, como previendo comprar, ¿no?

Danna: Pero esa parte ustedes la adquirieron, no se la dio la misma Secretaría.

Entrevistada 4: No, eso tu mismo lo cubres, por eso los viáticos no alcanzan, porque no alcanzan a cumplir eso que adicionaste a tu kit de trabajo, ¿no? Por así decirlo.

César Un poquito ya en referencia, comentar el pago que tú recibes como Servidor de la Nación, Tu pago, bueno, por lo que nos mencionan también, me imagino que debe ser 14 días, ¿verdad? Les pagaba los días 10 y 25, ¿verdad? En tu experiencia, me imagino que es lo mismo.

Entrevistada 4: Siempre, siempre lo mismo.

César: Referente al método de pago con el cual se te paga, se te paga en tarjeta bancaria, transferencia, efectivo,

Entrevistada 4: transferencia, en tarjeta de banco azteca.

Danna: ¿En esa parte siempre, en todos los años que has sido Servidora de la Nación, ha sido exacto el pago o a veces que está atrasado o no te ha llegado?

Entrevistada 4: Siempre, por ser el gobierno, enero siempre se atrasa. Entonces siempre, pero eso ha sido desde siempre. Y de ahí en más, se puede atrasar unos 2, 3 días, pero generalmente sí es lo mismo. Pero siempre enero, porque ya es febrero y ya pasa siempre, siempre es lo mismo.

Danna: ¿Y en este caso te llega completo o ha habido que a veces te llega incompleto?

Entrevistada 4: No, a mí siempre me llegan bien

Danna: ¿Los viáticos igual?

Entrevistada 4: Todos bien.

César: ¿Recibes como tal alguna nómina oficial al momento de que se paga? O sea, ¿algún talón de pago?

Entrevistada 4: No, no tenemos nómina. La puedes descargar en el SAT, pero es diferente a la de aquí. O sea, eso sí lo puedes descargar. No es como tal la del trabajo acá, que te arrojan SAT. La de aquí la puedes solicitar en Recursos Humanos. Pero generalmente pues sí se tardan mucho, no se las dan. La de aquí. Se supone que en algún punto tenía que llegar un correo electrónico institucional que abrimos, pero nunca llegó. Bueno, a mí en particular.

César: Ya un poco en cuanto a la seguridad social que tú tienes, ..., ¿apareces como tal registrada ante el ISSSTE? ¿Tienes acceso como tal a servicios médicos públicos como trabajador?

Entrevistada 4: Sí, ante el ISSSTE.

César: ¿Alguna vez lo has utilizado?

Entrevistada 4: Sí

Danna: ¿En esa parte has tenido algún tema de salud durante tus funciones? ¿Más que nada al estar en campo?

Entrevistada 4: Pues del COVID, cuando el COVID. Yo tuve COVID tres veces, entonces, pues ahí, por ejemplo, la primera fue cuando tuve la primera vacunación que fue al Servicio Central Médico. Y ahí me mandaron igual a descansar, igual hice las pruebas de COVID y todo eso.

Danna: ¿Y fue cubierto por el seguro?

Entrevistada 4: Pues en realidad es que no. Como la primera vez que no te daban medicamentos, la primera medicamentos. Entonces, nada más es por esto de ir a tu casa a descansar. Pero todo lo demás el ISSSTE me lo ha cubierto. Yo tengo, por ejemplo, soy asmática. Pero también yo tenía por parte de la escuela. Entonces, por la uni tenía por ahí. Entonces, yo de los dos me he cubierto siempre. Igual mis estudios médicos igual han sido en el ISSSTE

César: Igual, referente a tu paro. ¿Recibes aguinaldo en diciembre?

Entrevistada 4: Sí.

César: ¿Sobre el mismo?, sabes ¿Cuántos días corresponden y cómo se calculan estos?

Entrevistada 4: La verdad no.

César: ¿En algún momento tú no estás conforme con el aguinaldo que recibes?
¿Tienes a quién reclamarle?

Entrevistada 4: No.

César: Digamos que da a expensas tu aguinaldo. En tal vez lo que quieran darte.

Entrevistada 4: Ajá, sí exacto, no puede ser o podrías, pero tendrías que ir a recursos humanos. Pero creo que sí podrías hacerlo, en este caso yo nunca lo he hecho.

Danna: En cuanto a tus vacaciones, ¿cuántas has recibido por medio del año?

Entrevistada 4: Una, un periodo de la semana. El año pasado nada más recibimos un periodo por lo de la... Bueno, se supone que son dos periodos vacacionales, pero... a veces sí pero a veces no,

César: En ese caso, ¿tú puedes escoger tus días de vacaciones o se le asignan directamente al secretario de tu regional?

Entrevistada 4: Es que depende. O sea, al principio, cuando yo entré, había otra regional. Y entonces ahí tú escoges cuando querías. O, por ejemplo, yo que estudiaba, yo recuerdo que les decía que mejor no me des vacaciones. Entonces, depende. Y aquí, por ejemplo, ahorita ya, en estos últimos años, no, te las dan y no los eliges.

Danna: ¿En esa parte que tengas algo como personal, una cita médica que quieras adquirir un día de tus vacaciones, ¿sí se te son asignadas o se son negadas?

Entrevistada 4: Pues es que depende de ti. O sea, pues si tienes algo de médico, puedes ir al ISSSTE.

Bueno, a mí siempre me han dado incapacidad o así. Pero yo no me he enfermado grave

César: Referente como tal, mencionabas que el año pasado solamente recibiste un periodo de vacaciones. Creo que se dividen por dos, ¿no?

Entrevistada 4: Se supone que debería de ser una por cada seis meses.

César: En este año pasado, que tal vez no tuviste, digamos, un periodo de vacacional, ¿recibiste algún tipo de indemnización? ¿Algún pago?

Entrevistada 4: No. O sea, se supone que las vacaciones que nos dieron en este periodo son las del año pasado. Y nos faltan los dos periodos. Pero yo creo que ya fueron.

César: Ya nos mencionaba que creo que no, que no los ponen a trabajar, pero ¿han trabajado en días festivos? ¿Recuerdas alguna vez trabajar en días festivos?

Entrevistada 4: Sí.

César ¿Recibes, tal vez, el pago doble o triple por haber laborado esos días?

Entrevistada 4: No.

César ¿No les pagan doble?

Entrevistada 4: No y tampoco el domingo, por ejemplo, cuando llegamos a trabajar el domingo, también se supone que por ley que, por prima dominical, eso tampoco, jamás. No lo reciben.

César: En tu experiencia o en tu caso, ..., ¿sí han trabajado días festivos y nunca se les paga el doble o el triple?

Entrevistada 4: No, si hemos trabajado, como un día normal.

César: ¿En algún momento no has firmado el contrato a tiempo?

Entrevistada 4: No, siempre lo he firmado a tiempo

César: ¿Ellos te llaman?

Entrevistada 4: Aja y ya vienes y lo firmas.

Danna: En esta parte, tú como trabajadora eventual, porque así lo manejan en tu nombramiento que firmas cada tres meses, ¿sabes qué derechos tienes como trabajador eventual?

Entrevistada 4: La verdad, no sé.

Danna: ¿Tampoco a la misma secretaría se les ha dicho a ustedes explícitamente, ¿cuáles son esos derechos con los que cuentan ustedes?

Entrevistada 4: Una vez solo una capacitación hace como cuatro años, yo creo y ya. Y también ahí se especificaba cómo subían los cargos. Pero una vez, y ya. Pero no fue como muy a fondo de tus derechos, fue como más de tus obligaciones.

César ¿Te han dicho expresamente que por ser trabajador eventual no tienes derecho como tal a alguna indemnización, seguridad social o aguinaldo?

Entrevistada 4: No, nunca me han dicho nada.

César: En tu experiencia, tal vez alguien que conozcas, que en algún momento hayas conocido, que digamos haya trabajado y ya no esté elaborando, ¿reciben como tal algún tipo de finiquito o algo por el estilo?

Entrevistada 4: Según yo sí, pero sé que tienen que ir a Lucerma a revisarlo y sí les ha tardado mucho. Incluso hay personas que creo que, no sé si no les han dado o si les ha tardado como tiempo en pagarles su finiquito o no sé qué.

Danna: En esta parte de que ustedes son trabajadores eventuales, específicamente por tiempo limitado o para cubrir ciertas acciones por tiempo temporal, ¿consideras que estas funciones o actividades que ustedes realizan es un trabajo permanente o de un trabajo eventual?

Entrevistada 4: No, es el trabajo permanente porque siempre, ya en la constitución están dictados los programas sociales, entonces es permanente realmente lo que deberías de hacer ya es basificar a los compañeros, porque es un trabajo permanente, siempre van a haber adultos mayores y siempre van a haber personas con discapacidad, entonces no podría ser eventual. Si fuéramos solamente contratados por ejemplo de las emergencias sanitarias o de las emergencias, temblores o sismos, por ejemplo, ahí sí yo estaría de acuerdo con que fuera totalmente eventual, porque nada más por ocasión. Pero yo creo que esto siempre va a ser, ya están con la constitución.

César: ¿Sentirías que lo que hace falta es un proceso como de basificación de las plazas eventuales a plazas permanentes?

Entrevistada 4: Pues yo creo que sí, yo creo que sí, no sé, en esa parte. Porque ya llevamos, bueno, varios, no todos llevamos bastante tiempo ya sería permanente.

Danna. Y realmente en esta parte no tienen antigüedad, a pesar de que, por ejemplo, en este caso que llevas casi 7, 6 años trabajando como servidora de la Nación, no cuentas con antigüedad. ¿O te han dicho que no tienen ustedes directamente antigüedad?

Entrevistada 4: Exacto, sí, pues no, no contamos con antigüedad.

Danna: ¿En esta parte cómo considerarías que son tus condiciones laborales? Si son buenas, son precarias, ¿cambiarías algo?

César: ¿Son suficientes, tal vez, para poder hacer un trabajo de forma óptima?

Entrevistada 4: Yo creo que son precarias porque no tenemos un lugar fijo donde poder desarrollar nuestro trabajo, ¿no? O sea, aquí es este espacio y ya, ¿no? Pero, o sea, a veces estamos abajo, en el centro integrador, a veces no. O sea, como que lo que hicieron ahorita, que son como carpas que generan cosas así, yo creo que no está tan bien. O sea, entiendo lo de la austeridad, pero necesitamos un espacio donde la gente pueda ir siempre, ¿no? Porque, por ejemplo, las carpas nada más están por tiempo y las retiran cerca de cierto periodo y entonces la gente como que eso no le gusta a las personas. Bueno, además aquí en la Benito Juárez la gente es muy, muy especial. Entonces, sí, debería de haber como una oficina fija en cada alcaldía para realizar su labor. Igual de captura, de atención al público con computadoras, yo creo que eso necesita como infraestructura de bienestar.

Danna: En esta parte, ¿con relación a sus condiciones respecto a vacaciones, horarios, días de descanso?

Entrevistada 4: Pues yo creo que más claridad, ¿no? En esa parte, porque, o sea, las vacaciones, como les había dicho, como que se las dan, ¿no? Pero pues tú no las escogiste, ¿no? Tal vez es un periodo que no ahorraste para ir de vacaciones o así. Entonces, pues ya, tienes que decir que sí y ya, pero pues, o sea, no las querías en ese momento, ¿no? O sea, o no lo habías planeado o cosas así. Entonces, como más claridad en eso. O sí poderlas solicitar de alguna forma cuando tú las requieres.

Danna: En esa parte que nos comentaste que principalmente tus acciones como Servidor de la Nación se basan al campo, ¿alguna vez al salir a la calle has tenido una agresión o has estado sentida insegura en realizar tu trabajo?

Entrevistada 4: Sí, muchas veces

Danna: ¿Nos podías contar alguna experiencia?

Entrevistada 4: Pues, a mí como tal no me pasan tantas cosas malas en general, pero, o sea, la gente sí llega a ser muy desagradable a veces, o te gritan, o te insultan. Antes era más feo. Ahora ya es como que ya te dicen no, gracias, Pero antes sí, o sea, yo creo que a muchas compañeras le llegaron a aventar agua, sacar al perro. Cosas muy, muy feas. A una compañera, por ejemplo, apenas le dieron un

palazo. Bueno, no, un escobazo. Entonces sí está feo y si no te agreden con palabras.

Danna: Yo a lo mejor esas agresiones que llegaron a subir físicamente algunos compañeros los han cubierto el seguro en este aspecto que son riesgos a la hora de hacer su trabajo.

Entrevistada 4: Pues, en parte. Porque, por ejemplo, en Acapulco había unos perros en el lugar donde nos quedábamos y a unos compañeros los mordieron en los chamorros. Entonces, o sea, nada más les dijeron, no, pues, descansen y ya. O sea, realmente no, allá, pues, no teníamos dónde ir al seguro porque no los querían atender porque éramos de la ciudad los mismo del ISSSTE Y entonces era de no, ya. También sería ver que, si les pasa algo, que a dónde los vamos a llevarán a los mismos que trabajan con nosotros, ¿no? O sea, no sé, tendrían que venir cuando nos mandan a campo o a otros Estados. O, bueno, pues, principalmente. Yo creo que aquí, aquí en la ciudad, como tal, de ese tipo de cosas, pues, sí se van a poder cubrir tu seguro. No creo que lleguen mayores de aquí, de algo más fuerte, ¿no? Pero, pues... Pues, es que aquí no te podría pasar muchas cosas.

Danna: En esta parte, ¿cómo considerarías que son? Bueno, más bien, ¿crees que cambien las condiciones laborales de aquí de ustedes que están trabajando en la ciudad a otros compañeros que son de diferentes estados?

Entrevistada 4: Sí, mucho, yo creo que en la ciudad estamos muy bien en realidad. Porque en otros estados las distancias son mucho más grandes. Tienen que recorrer... O sea, ellos sí tienen que ir en carro, forzosamente, para recorrer poblados, ¿no? Y eso nosotros lo pudimos visualizar cuando fuimos a Acapulco, porque para trasladarte de un lugar a otro, es muy, muy lejos. Y esas condiciones son diferentes. Caminar, tienen que caminar distancias muy, muy grandes. En esa parte, por ejemplo, y ellos sí tendrían como más riesgos, o sea, más riesgos en cuanto a enfermedades, por ejemplo, lo de los moquitos que apenas salió mucho, ellos tienen más riesgo de esas cosas. O, no sé, sufrir un accidente, porque ellos sí pasan por carreteras. Entonces, yo creo que sí es diferente y ellos tienen como, pues, la chamba más difícil.

César: Un riesgo mayor también.

Danna: Respecto a estos riesgos o esas experiencias que has tenido, ¿alguna vez has pensado en renunciar por tus condiciones laborales?

Entrevistada 4: Sí, si e he pensado, pero me gusta mucho mi trabajo. En realidad, si me gusta mucho. Pero sí, sí, pensaba.

Danna: ¿Y lo que te impide directamente es porque te gusta?

Entrevistada 4: A mí me gusta mucho. Yo creo que sí, me gusta mucho. Yo creo que... Es que a mí me gusta mucho trabajar con adultos mayores. A mí me gusta mucho, mucho. Entonces, es muy, muy padre.

Danna: ¿Qué es lo que principalmente te gustaría cambiar en tu contrato o en las condiciones laborales?

César: ¿O qué mejoras te gustaría ver legalmente?

Entrevistada 4: Pues yo creo que eso. Yo creo que la basificación. Que ya tengan la antigüedad, en referencia a los de base ellos tienen, por ejemplo, vales, despena, cosas así. Y ya.

César: Para terminar, ... , ¿quisieras, como tal, compartir alguna experiencia personal? Que tal vez reflejara un poco cuáles son las condiciones laborales que tienes actualmente. Tal vez algo ya sería algo más abstracto, más personal. Tal vez el tema de las capacidades, por ejemplo, para realizar tu trabajo, no sé si sean las correctas, las aptas, que te brinde... No sé, en este caso, no sé si sea tu regional, o haya como estar alguien que realice como tal capacitación para saber cómo enfrentarse, o, en su defecto, cómo desarrollar su trabajo de la mejor forma adecuada, o simplemente son cosas a las cuales ustedes van solucionando por la experiencia misma.

Entrevistada 4: Pues es que muchas cosas de nuestras actividades las vamos solucionando por tiempo. Yo aprendí en este trabajo mucho... Yo era muy estricta en cuanto a... organizar mi día, ¿no? Entonces, en este trabajo no sabes qué vas a hacer mañana. O sea, es complicado, ¿no? Pero, pues, o sea... ¿Cuál era la pregunta, básicamente?

Danna: ¿Alguna expresión personal? Que refleje las condiciones de los servidores.

Entrevistada 4: Pues, mira, por ejemplo, nosotros ahorita salimos a hacer el censo, ¿no? El censo de salud. Entonces, tenemos que estar caminando en brigadas,

tenemos que ir a la calle, por ejemplo, para ir a condiciones del baño, es complicado. Hay gente muy bonita, les ayudo a dormir, me gusta mucho trabajar en campo, porque la gente generalmente... Si hay tres malos, hay diez buenos. O sea, hay gente muy linda. Y la gente misma se deja pasar el baño, cosas así. Pero sí debería de haber alguna situación de donde llegar a... como hacer base de alguna forma. Entonces, por ejemplo, ahorita que estamos en campo, la lluvia o cosas climáticas, pues si se llega a afectar el sol, las insolaciones también están complicadas. Ahorita con el censo de salud, igual también cuando toca, no sé, esa parte de ahorita del censo, yo creo que son las complicaciones que llegaría a haber. Pero hay diferentes situaciones. Yo, por ejemplo, he estado más como en INAPAM, es el que da sus credenciales de adulto mayor, de a partir de los 60. Y la gente es muy, muy agresiva, los beneficiarios. Entonces, por ejemplo, ya no hay policías. Entonces hay gente muy agresiva y grosera, esa parte sí se requiere. O sea, lo están quitando por el tema del outsourcing, para eliminarlo. Pero sí tendrían que haber la contratación de gente, de vigilantes, para que nos resguarden de alguna forma, porque sí es complicado. Aquí no creo que haya tanto tema. Pero, por ejemplo, en INAPAM hay gente de todo, pero hay gente muy agresiva. Entonces eso es lo que, por ejemplo, a mí sí me ha tocado, recibir gente muy agresiva de INAPAM. Y tiene mucha razón, a ser muy agresiva. INAPAM de aquí, de Benito Juárez, recibe a de toda la Ciudad de México. Entonces la gente está muy enojada porque, como les vuelvo a comentar allá son carpas o cosas así, tiene poco personal para entregar las credenciales del INAPAM, entonces ya vienen molestos desde su alcaldía. Entonces llegan aquí mega furiosos y aquí no hay la solvencia para atender a todos, todos, ¿no? O sea, por eso se les dice que pues traten de llegar temprano para poder alcanzar su trámite. Pero llega gente muy, muy, muy molesta, muy agresiva. Entonces esa parte, pues, sí se requería, pues, tener vigilancia, en INAMPAN si había antes y la retiraron. Pero sí se requiere esa parte de la vigilancia. Igual aquí en la captura, también, es que yo estaba en muchas cosas también, ¿no? Somos muy todólogos. Aquí en la captura, pues, se requieren equipos de cómputo, internet, cosas así. Porque a veces es muy lento, uno no tiene la solvencia para todo lo que hace. Este, igual el equipo de cómputo, pues, tú traes el equipo de cómputo que, en realidad en cualquier trabajo,

te lo tendrían que proporcionar. Entonces aquí, este, pues, cada uno, cada compañero, igual, lo que les decía hace rato, o sea, lo hace por convicción, pero todo nuestro equipo de cómputo es nuestro equipo de cómputo y lo que utilizamos para realizar las actividades, pero sí se requería.

En cuanto a, como les decía, como infraestructura, mejor planeación en cuanto a eso para todas las actividades de captura. Igual, también lo de los policías es lo mismo, o sea, tener más organización porque necesitamos vigilar.

César: Tener un cuerpo de seguridad, ¿no?

Entrevistada 4: Exactamente en esa parte. Hay personas muy lindas, muy conscientes, pero hay personas muy agresivas. Y más aquí, como no son, o sea, son muy panistas, nos odian demasiado y son, pues, no entienden que es aparte, no, o sea, es nada más una atención que le estamos brindando, pero ellos nos ven como totalmente militantes y nos odian, nos odian con su alma. No sé por qué odian tanta gente que no conocen. Ellos son muy odiadores, de verdad. Pero, pero, entonces ya aprendes.

Entonces, empiezas, así como, mira, señor, es apartidista, pero, pues, es para su programa social. Hay también partes de que la gente no lee, en general no leemos. Entonces, la regla de operación del programa de adulto mayor dice que en cualquier momento, pues, tenemos para la compulsión de datos de su programa.

Entonces, siempre tienen que brindar la información y eso la gente, pues, no, la gente quiere los derechos, pero no con las obligaciones que están en el programa. Entonces, eso, la infraestructura, la vigilancia, yo creo que parte de lo de mi día común yo creo que es lo que queremos.

César: Bueno, creo que eso sería todo, ..., le agradezco la participación en la entrevista.

Entrevistada 4: Sí, gracias a ustedes.

Anexo 7

ENTREVISTADO 5 .

Danna: Nuevamente le agradezco que esté participando con nosotros en estas entrevistas. Quiero empezar esta entrevista preguntándole, ¿cuál es su grado de escolaridad?

Entrevistado 5: Bachillerato.

Danna: Ok, perfecto. ¿Concluido?

Entrevistado 5: Concluido con cargada técnica en Administración.

Danna: Vale, perfecto. ¿Me podría comentar cuántos años tiene de experiencia laboral en el ámbito público?

Entrevistado 5: Ocho años.

Danna: La siguiente pregunta sería, ¿cuánto tiempo tiene laborando usted como servidor de la Nación?

Entrevistado 5: Siete años que lleva haciéndolo.

Danna: De esta manera me gustaría preguntarle, ¿cuál es su puesto específico y qué funciones realiza diariamente al ser un servidor de la Nación?

Entrevistado 5: Bueno, como tal área, estoy encargado del área de archivos en la alcaldía.

Danna: ¿No sé si recuerda cuándo firmó su primer contrato y cuál era la ¿Cuál es la corrección estipulada?

Entrevistado 5: El primero de enero del 2019, es por tiempo indefinido, ya que nosotros trimestralmente estamos firmando nuevos, no es contrato si no son nombramiento.

Danna: Vale, perfecto. En este caso, ¿recordará cuántas veces aproximadamente ha renovado su contrato y cada cuánto tiempo se firma una renovación?

Entrevistado 5: Bueno, para nosotros cada año fiscal que termina es entregar nuevamente la documentación y durante todo ese año, cada tres meses, estamos firmando el nombramiento.

Danna: En este caso, ya un poquito hablando de sus derechos laborales, ¿me podría decir qué derechos conoce que tiene usted como trabajador?

Entrevistado 5: Pues, tenemos derecho a descansar fines de semana o entre de semana, derecho a comida, tenemos derecho a días de vacaciones y a un buen goce de sueldo.

Danna: ¿En esta parte, entre cada contrato hay días sin laborar ni recibir salario o continúa trabajando, aunque no firme?

Entrevistado 5: Aunque no firme, nosotros continuamos laborando ya que posteriormente nos hacen llegar los nombramientos ya nada más para firmar. Aunque ya se han pasado los días, seguimos laborando.

Danna: Respecto a su jornada laboral, ¿usted cuenta con un horario fijo?

Entrevistado 5: Es movable y es variado porque a veces entramos a siete de la mañana dependiendo del operativo que nos encontramos.

Danna: Ok, perfecto. De esta manera, ¿puede mencionarnos un horario habitual incluyendo los días de descanso?

Entrevistado 5: Un horario habitual es de nueve de la mañana a seis de la tarde descansando los días de domingo.

Danna: ¿cuántos días trabaja regularmente en la semana?

Entrevistado 5: Seis días.

Danna: Regresando un poquito al tema de su trabajo, ¿qué persona u autoridad específica le asigna sus tareas, supervisa su trabajo y evalúa su desempeño?

Entrevistado 5: En este caso viene siendo la directora regional.

Danna: Ok. ¿Sus actividades cambian con cada contrato o son exactamente las mismas desde que comenzó?

Entrevistado 5: Siguen siendo las mismas, lo único que cambia son los operativos que implementamos.

Danna: ¿En esta parte qué se refiere con operativos?

Entrevistado 5: Un operativo puede ser entrega de tarjeta, incorporación al programa de adulto mayor o personas con discapacidad o el nuevo programa que es el Implemento de Mujeres y Bienestar.

Danna: Ok, perfecto. Hablando un poquito más respecto a su sueldo, ¿usted recibe un pago regular quincenal o mensual?

Entrevistado 5: Quincenal.

Danna: ¿Por qué medio? ¿Tarjeta bancaria, transferencias, efectivo?

Entrevistado 5: Tarjeta bancaria.

Danna: Respecto a esto, ¿usted recibe una nómina oficial?

Entrevistado 5: Sí.

Danna: Un poquito ya hablando del trabajo de campo, que por lo que fue conocido a los servidores de la Nación desde hace unos años, ¿al realizar su labor de campo ha sufrido alguna agresión?

Entrevistado 5: Por parte de la gente, sí.

Danna: ¿Nos puede contar un poquito de alguna experiencia que haya vivido?

Entrevistado 5: Pues fue en un operativo donde solamente nos mandaron a entregar tarjetas en una zona, que podría decir, de punto rojo, donde son puntos que se encuentran ligados a la venta de estupefacientes, ¿sí? No nos podíamos acercar con un uniforme porque nos agredían físicamente, no quieren que nadie gobierne opere en esta zona.

Danna: Ok. ¿Realizando su trabajo, en algún momento, al salir a las calles, se ha sentido inseguro?

Entrevistado 5: No.

Danna: Vale. Hablando un poquito más respecto a su seguro social o en el aspecto de salud, ¿usted aparece actualmente registrado ante el IMSS o ante el ISSSTE o tiene algún acceso a servicios médicos públicos como trabajador?

Entrevistado 5: Sí, tenemos todas las prestaciones nosotros los servidores. Lo que es el ISSSTE, FOCANOT, FOVISTE.

Danna: ¿En algún momento usted ha recibido atención médica por esta vía?

Entrevistado 5: Sí.

Danna: De esta manera, ¿en algún momento, realizando su trabajo de campo, ha requerido la atención médica por algún incidente que ha pasado?

Entrevistado 5: No, ninguna vez.

Danna: Continuando con los pagos, ¿usted recibe aguinaldo en diciembre?

Entrevistado 5: Sí.

Danna: ¿Sabe cuántos días le corresponden y cómo lo calcula?

Entrevistado 5: la base del salario que tenemos mensualmente es la tabla de porcentaje que nos dan. Son 30 días.

Danna: Ok. De esta manera, ya tocando el tema de vacaciones, ¿cuántos días de vacaciones ha recibido en promedio al año?

Entrevistado 5: Al año. Son dos periodos de vacaciones los que nos dan a nosotros. Por dos semanas cada periodo.

Danna: ¿A usted se le ha respetado su tiempo de vacaciones? Al menos en los últimos años que ha trabajado como servidor de la Nación.

Entrevistado 5: Sí nos lo respetan. A veces es variable porque no coinciden las fechas de descanso cuando tienes un cargo de responsabilidad. No puede ser específicamente la semana que tú pides. Pero sí, re respetan el día.

Danna: Muchísimas gracias. ¿Esas se les otorgan por escrito o debes solicitarlas verbalmente?

Entrevistado 5: No, esas no las dan por escrito la Regional, te hace llegar el oficio.

Danna: ¿Alguna vez ha trabajado en días festivos oficiales?

Entrevistado 5: No, ninguna.

Danna: De esta manera, hablando un poquito acerca de su contrato, ¿qué pasa si no firma su nuevo contrato a tiempo? ¿Aún trabaja o lo llevan a suspender?

Entrevistado 5: No, seguimos laborando.

Danna: ¿Usted sabe qué tipo de trabajador es?

Entrevistado 5: Es emplaza eventual.

Danna: ¿Alguna vez le han dicho expresamente que por ser eventual no tiene derecho a indemnización, seguro social o aguinaldo?

Entrevistado 5: No, ninguna.

Danna: ¿En caso de que lo quieran dar de baja, lo notifican por escrito o con anticipación?

Entrevistado 5: No, A veces ya cuando se termina el nombramiento, ya nada más te mandan a llamar a recursos humanos y los notifican al momento.

Danna: ¿Usted sabe si le pagan liquidación?

Entrevistado 5: Es compensación porque somos de base eventual.

Danna: Ok. ¿En su experiencia siente que su empleo es temporal o que realmente cumple funciones de alguien con un trabajo permanente o de base?

Entrevistado 5: No, es variable, porque somos base eventual, tenemos que acoplarnos a lo que vendría siendo un contrato de base por las prestaciones que percibimos.

Danna: De esta manera, ¿qué mejoras le gustaría ver en su contrato o condiciones laborales para sentirse más protegido legalmente?

Entrevistado 5: Que sea la basificación completa de todos los compañeros.

Danna: No sé si gusta compartírnos alguna experiencia personal que refleje cómo son las condiciones de trabajo actualmente de los servidores de la Nación.

Entrevistado 5: Pues varían mucho, tanto por parte de los regionales como por parte de los servidores, por las jornadas de trabajo, el exceso de trabajo, a veces que nos complica por parte de los operativos por la falta de personal, retrasando el trabajo.

Danna: En esta parte de las horas extra que ustedes a veces requieren por el exceso de trabajo ¿son recompensadas o son remuneradas?

Entrevistado 5: son remuneradas por parte de cada regional de cómo te lo maneje, hay regionales que manejan las jornadas laborales y los reponen con días de descanso que te gratifican ellos.

Danna: Bueno, muchísimas gracias. Ya para ir cerrando esta entrevista me gustaría preguntarle ¿alguna vez ha pensado en renunciar a su trabajo por las malas condiciones laborales que ha sufrido?

Entrevistado 5: no, ninguna.

Danna: Bueno, creo que eso sería todo de nuestra parte. Le agradecemos muchísimo que nos hayan tomado la entrevista y esperemos que sigamos en contacto y en coordinación.

Anexo 8

ENTREVISTADA 6

Danna: Bueno, muchísimas gracias, señorita, por apoyarnos en esta entrevista relacionada a los servidores de la nación en la Ciudad de México, abarcando principalmente sus condiciones laborales. Queremos empezar esta entrevista preguntándole, ¿cuál es su grado de escolaridad?

Entrevistada 6: Actualmente terminado su bachillerato, pero estoy cursando una licenciatura.

Danna: La siguiente pregunta es, ¿cuántos años tiene de experiencia laboral en el ámbito público?

Entrevistada 6: Siete años prácticamente, que es desde que iniciaron los servidores de la nación en la transición en el 2018, prácticamente desde octubre del 2018.

Danna: Muchísimas gracias. Hablando un poquito más respecto a su puesto de trabajo, ¿cuál es el puesto específico y qué funciones realiza diariamente al ser una servidora de la nación?

Entrevistada 6: Pues básicamente pues mi puesto, como lo dice su nombre, soy servidora de la nación y pues mis labores prácticamente varían. Me enfoco más o más bien en la parte del territorio, pero abarcó desde entregar, hacer incorporaciones, entregar un programa, participé en lo que fue la vacuna, participé en lo que fue lo del huracán Otis que nos mandaron a censar por emergencia natural. Actualmente pues estoy haciendo censos de salud casa por casa y también participó en lo que es el módulo de INAPAM

Danna: Hablando de su contrato, no sé si recuerda cuándo fue su primer contrato que firmó y cuál era su duración estipulada.

Entrevistada 6: El primer contrato que firmé, básicamente ya como eventual, fue el 1 de noviembre de 2019, porque parte del 2018 nos dieron solamente como una compensación, por así decir, que nos daban 3.500 mensuales, nada más durante octubre y noviembre y diciembre prácticamente, pues fue gratis. Y a partir de enero del 2019 nos empiezan a pagar de manera mensual, fue como de 9.500 más o menos mensuales.

Danna: ¿Cuál era la duración estipulada dentro de su contrato?

Entrevistada 6: A partir de noviembre del 2019, pues somos eventuales y son 3 meses, 3 meses lo que tenemos.

Danna: ¿Desde entonces recordará más o menos cuántas veces ha renovado su contrato?

Entrevistada 6: Pues al año son 4 veces. Y son 8 x 5, 20, como unas 22 veces, por así decirlo.

Danna: Muchísimas gracias. Hablando ya un poquito más sobre el trabajo, ¿conoce cuáles son los derechos que tiene usted como trabajadora?

Entrevistada 6: Bueno, pues en teoría sí, pero yo había trabajado en el sector privado, pero era más como cajera, trabajando para Walmart, etcétera, etcétera,

este tipo de tiendas, de estos servicios obviamente los derechos son distintos, sobre todo porque, por ejemplo, en Walmart no teníamos un sindicato. Ya tengo conocidos que me comentan que ahorita ya hay un sindicato y que, por ejemplo, en lo que es Operadora Crucero, que es lo que es el Chedraui, sí teníamos un sindicato, pero nunca teníamos contacto con ellos. Y pues aquí, en teoría, sí tengo derecho a lo que es la atención médica, no es como derecho, pero por ahí leí una circular en el que nos decía que podíamos asistir a clases, a cursos, etcétera, etcétera, siempre y cuando fuera, creo que era la circular 23, algo así, en el 2023 más bien salió, y en el que nos decían que podíamos tener acceso a cursos, estudiar, etcétera, etcétera, siempre y cuando esto se enfocara a la mejora de nuestro puesto de trabajo, por así decir. Pero pues como tal, así como que estamos ciegos en esa parte, sobre todo en este tipo de contrato.

Danna: Ok, muchísimas gracias. Otra vez, tocando el tema del contrato, ¿dentro de su contrato hay días sin laburar, ni recibir salario, o continúa trabajando, aunque no lo firme?

Entrevistada 6: Pues yo continúo trabajando, aunque no lo firmemos. O sea, el nombramiento, nos lo traen cada que se acuerdan, yo creo. Y lo único que he notado, que, por ejemplo, cuando hay compañeros que van a dar de baja, y eso ya tiene bastante, que quieren dar de baja algunos compañeros aquí en la región, fue que les citaron un día antes de empezar el nuevo nombramiento. Entonces, nosotros nos llegamos a enterar, porque en algún momento un compañero lo habló abiertamente en el grupo del trabajo, diciendo que para qué lo estaban citando en RH. Entonces, ya sabemos que, si te citan en RH o en jurídico, es para una sola cosa. Entonces, hasta el momento nunca he dejado de trabajar, más que los días que, por ejemplo, me autorizan como descansos, o semanas de descanso, por así decir. Y obviamente los días que son feriados, por así decir, las fiestas decembrinas, que son las únicas veces que nos han dicho que no nos presentemos, por así decir.

Danna: Muchísimas gracias. Aquí me gustaría preguntarle, ¿cuántos días trabaja la semana?

Entrevistada 6: Seis días. Pero tengo un acuerdo con mi director regional, en el cual yo tengo permiso de faltar los sábados para poder asistir a la escuela. Y cuando

termino, por ejemplo, él me dice que hay mucho trabajo, por así decir, ponle tu ejemplo en los censos, ¿no? Entonces, me acuerdo que esos sábados que estoy tomando, los voy a tomar como de descanso, y el domingo, pues yo me pongo a reponer ese día. Porque de alguna manera, yo pienso que es, pues favor con favor se paga, ¿no? O sea, de alguna manera no está obligado como a darme el sábado para que yo pueda estudiar, pero hasta eso nunca me ha limitado en esa parte. Cuando le digo que este tema, yo descanso, se puede decir que los sábados, y el domingo cuando se necesita, pues yo acudo, y nuevamente, cuando hay, por ejemplo, entrega de tarjetas, o que hay muchísima gente, si me mandan mensaje y me dicen, saliendo de la escuela te presentas, pues yo me presento, a terminar se puede decir que la jornada. Y pues básicamente es esto. Entonces, cuando termine el semestre, pues yo me sigo presentando, se puede decir que los sábados.

Danna: Estas horas, a lo mejor extras, que llegan en su momento a apoyar en ciertas jornadas, como menciona, cuando hay mucha gente, exceso de trabajo, ¿son remuneradas?

Entrevistada 6: No, Pues es un horario de trabajo más, no con un trabajo, que eso es lo que yo aprendí en otras empresas, ¿no? Que hay veces que llegábamos y pues nos decían, ¿no? ¿Cuántas horas estás trabajando? Y muchos decían, pues ocho horas, ¿no? Pero pues yo pensaba y decía, pues es que ocho horas no estoy trabajando sin parar, sino que estoy platicando, estoy haciendo otras cosas, o hay ocasiones, y pues somos honestos, que hay compañeros que, pues entran más tarde a laborar, y no, y sin obviamente, sin que los jefes sepan, no entran a laborar más tarde, o que se agarran las horas para hacer otras cosas. Entonces, pues yo, de alguna manera, no pienso que sean horas que me tengan que pagar, no porque no me las merezca, sino porque realmente hay días en que está la carga de trabajo tan ligera, que pues ahí si no nos quejamos. O sea, nos quejamos cuando salimos tarde, pero no nos quejamos cuando estamos, pues haciéndonos menos, en pocas palabras, ¿no?

Danna: Claro, súper entendible. Bueno, la otra pregunta que me gustaría hacerle es, ¿qué persona u autoridad específica le asigna tareas, supervisa su trabajo y evalúa su desempeño?

Entrevistada 6: Ok, en teoría el que me tendría, él que me da mi asignación, es mi jefe, diario me manda, o nos manda una lista donde nos tenemos que presentar, ¿no? Pero como tal, sabemos que nuestros jefes no son omnipresentes, pues tiene que delegar responsabilidades y pues lo delega en personal de su confianza. Y cuando no hay nadie de su confianza, pues ya lo tiene que delegar con algún compañero con el que, pues nos llevemos en teoría bien todos, ¿no? Porque lo que menos queremos es que haya problemas, ¿no? O haya diferencias.

Danna: Sí, claro. De esta manera me gustaría, hablando ya de las actividades que usted realiza, ¿estas cambian con cada contrato o son exactamente las mismas desde que comenzó a laborar como servidora de la Nación?

Entrevistada 6: Bueno, pues no, no han cambiado a excepción de las veces que nos han tenido que llamar por emergencias naturales. En este caso, por ejemplo, el de la vacunación contra COVID, que fue como de un momento para otro, que enciérrame en tu casa, que no salgas, que tienes que trabajar en casa, que tienes que estar trabajando desde ahí, enviando reportes, y eso fue para entregar lo que créditos a la palabra, que teníamos que hablar. De hecho, yo estaba enferma de COVID, pero pedí que me mandaran trabajo, porque si no me iba a volver loca. La verdad, el COVID estaba medio denso. Entonces, a los cinco días empecé a pedir trabajo, porque dije, no, yo aquí me voy a volver loca si no hago nada. Y de ahí cuando empezó la vacunación, pues ahora sí que, de un momento para otro, pues ahora sí váyanse a apoyar en Iztacalco, ahora váyanse a Venustiano Carranza, váyanse para acá, entonces fue eso. Y luego de ahí, pues cuando fue lo del huracán Otis, que pues para mí de manera personal fue como una experiencia nueva, uno aprende siempre, pero también después de estar un tiempo prolongado en estas situaciones, y en las cuales de hecho se lo manifesté a mi director en ese momento, que ya era del equipo, que cada quince días estaba otra vez de que otra vez vete y otra vez vete, entonces sí llegó un momento, de hecho en todos estos temas de trabajo, pues me terminaron diagnosticando ansiedad y depresión, por este tipo de situaciones en el que yo incluso perdí el gusto por la escuela, perdí muchas materias, tanto por vacunación como por lo de la emergencia natural.

Danna: Aquí me gustaría, disculpe que le interrumpa, aquí me gustaría detener un poquito esta parte que me menciona de que muchas veces, no es la primera que nos comenta, que muchas veces son requeridos en cierta, en apoyo a los desastres naturales, ahí me gustaría preguntarle, ¿dentro de su contrato está estipulado que ustedes deberían de servir apoyo a estos eventos?

Entrevistada 6: Si, dentro de nuestro nombramiento sí hay una parte en la que dice que a donde nos estén comisionando nosotros tenemos que presentarnos, por ejemplo, porque lo vemos incluso con compañeros que no son de Azcapotzalco ni de la Ciudad de México, son personas que viven en el Estado de México y más un en cambio su contrato, igual que el de todos nosotros, les dice dónde se tienen que presentarse. Entonces, es algo que los compañeros no entienden, que a donde nos mandan es a donde pues nos tenemos que presentar, porque sí hay una parte que dice eso.

Danna: Y respecto a esto, ¿cómo consideraría que son sus condiciones respecto a este tema? Les dan viáticos, les pagan el traslado, tienen ahí hospedaje, ¿les dan capacitaciones para saber cuál va a ser su apoyo o va a ser su papel dentro de estas circunstancias?

Entrevistada 6: Pues cuando a nosotros nos dijeron, pues desde que fue el huracán, fue el 22, el 23, de hecho, yo no fui el 23 en la noche, porque yo justo me acuerdo perfecto, porque esa semana me la habían, yo había elegido descansar esa semana. Entonces, el huracán es el martes, el miércoles pasa todo esto y pues ahora sí que dicen prácticamente quién se ofrece. Yo le comenté a mi jefe, si tú consideras que puedo servirte, mándame. Y pues como nadie levantó la mano, fuimos en ese momento 10 afortunados muchachos. La verdad, al momento que nos dicen lleven casas de campaña, lleven sleeping, lleven pues lo que podamos, pues vamos entendiendo que no sabemos ni siquiera a dónde vamos a llegar. En alguna ocasión ya los habían mandado para Puebla, entonces los compañeros que habían pasado ya por Puebla, como allá sí les dieron un hotel, pensaron que iban a llegar a uno, para mí, pues nada más lo único que uno pedía, un espacio donde poder descansar, por así decir. No digo que sean condiciones justas, pero realmente hay algo que muchos de aquí si llegamos, llegamos por convicción, y todos llegamos

recomendados por alguien. Eso es algo que los compañeros a lo mejor no entienden. Y no digo que sea correcto, pero hay que acordarnos de dónde venimos y hacia dónde vamos al momento. Entonces, si no tenemos hospedaje, yo tuve que hacer gastos, de hecho, ese año, ese fin de año en el 2023, pues básicamente muchos de mis retribuciones, aguinaldo y todo eso, pues se me fue a comprar casas de campaña, a comprar maletas, porque pues yo no tenía nada, nada, nada. Ese día yo me fui con un sliping pequeño, una cobija y dos mochilas. No sabíamos a dónde íbamos a llegar, ¿no? Entonces, pues no nos pagan como tal, nos acondicionan un espacio. Yo lo único que, pues en ese momento, sí tuve miedo, fue como a dejar a mis hijos. Pero yo confiaba en mi familia, ¿no? Y yo sabía y entendía, y yo esperaba que mi familia entendiera que esto era parte de mi trabajo. Ajá, entonces, pues no, no, no podemos decir que no son las condiciones adecuadas, porque llega un momento en el que nos cansamos y lo único que queremos es descansar, tener un baño caliente, una comida caliente. Y no voy a decir que no, no los dieron, pues para dormir no era lo más cómodo, ¿no? Entonces, ahora sí que estaba durmiendo entre el pasto y luego llovía, se inundaba. Digo, que yo en el espacio en el que estuve, pues era como montecito, entonces mi casita estaba en lo alto mientras los otros estaban inundando. Entonces, pues yo durmiendo bien, mientras los demás compañeros, pues sí se estaban inundando. Y a lo mejor, pues cada uno habla como le va en la feria, ¿no? Digo, yo por lo menos no la pasé mal. Sí estuve en desacuerdo cuando ya no nos pusieron el transporte, porque pues los viáticos no son suficientes, la verdad. Ajá, no son suficientes, ni siquiera para estar aquí en la Ciudad de México. No son suficientes los viáticos, pero pues este, pues ahora sí que es para lo que hay y pues hay que entender, ¿no? Que pues en cualquier momento nosotros nos dicen que el nombramiento se acabó y ya mañana no te presentas.

Danna: Sí, claro. En esa parte es muy importante, ¿no? Como usted lo menciona, esta parte de los viáticos, igual muchos compañeros nos han llegado a comentar, respecto a los viáticos. ¿Usted ha puesto o consideraría que ha puesto mucho dinero en esta parte de comprar material, de traslados, de comida, porque los viáticos no les alcanzan?

Entrevistada 6: En el caso de Acapulco, Guerrero, pues sí llegué porque sí llegué, por ejemplo, a buscar de comer en otros lados y teníamos que llevar dinero porque pues ahorita con lo de los ayotzinapos, pues tiro por viaje nos cerraban las autopistas. Entonces, imagínate si uno no llevaba dinero, por ejemplo, porque nos daban la orden de quedarnos en Acapulco hasta que liberaran las carreteras. Entonces, en Acapulco nos decían que a las siete de la noche ya podían venir. Entonces, más o menos es una hora y media de camino y todavía llegar, comer rápido, si es que alcanzamos de comer bien, porque no te voy a decir que nos mataban de hambre, sí nos daban. Había compañeros que incluso te agarraban cuatro o cinco piezas de pan y ahí nadie se queja, ¿verdad? Entonces, pero sí comíamos, que no nos gustara, pero otra cosa. Digo, porque a mí no me gusta mucho la lechuga, que digamos, ¿verdad?

Danna: Pero pues me la tenía yo que me interrumpa. En esta parte, ¿usted considera que esta parte de la alimentación, que ustedes muchas veces lo requieren al estar en calle o estar en traslados apoyando a otros estados, ¿la comida es buena? ¿Es de buena calidad?

Entrevistada 6: Sí. Es lo que te decía. Que no nos gustara, digo, porque yo tenía compañeros que eran súper payasos y ellos nunca comieron en un comedor. Y como dentro del CRE había una cafetería, pues preferían ir a pagar a la cafetería, ¿no? Pero la alimentación dentro de todo era balanceada, una porción justa, porque digo, había personas que comemos un montón y hay personas que comen muy poquito. Ajá, entonces, hasta donde yo tenía entendido los alimentos, los menús los preparaba una nutrióloga. Ajá, entonces no era como, atáscate de esto, atáscate de ello. No, o sea, tu porción de carne, tu porción de verduras, tu porción de arroz o de sopa y aparte pues nos daban para los que querían café y té, que eso era lo de cajón, y en las mañanas pues era que la proteína, que los frijolitos, que las tortillas, igual tu café. O sea, eran alimentos balanceados suficientes, la porción era la correcta, entonces no podemos decir que nos mataban de hambre, o sea, no. Pero el atún, eso sí, todo mundo lo terminó odiando, el atún. No sé si están platicando del atún, pero el atún, muchas, nadie quiere.

Danna: Pues realmente muchos compañeros que sí, pues les tocó, no la parte bonita como usted, que pues sí les tocó casi comida echada a perder. Entonces ahí es donde ellos tenían que comprar de sus propios recuerdos, pues mucha comida, fue donde se gastó mucho.

Entrevistada 6 : Pues, digo, ahí se difiere un poquito de mis compañeros, porque básicamente la comida era la misma para todos. Ajá, e incluso nos daban agua de fruta natural. Entonces nos daban un vasito, a poner tu agua de melón, por así decir. Y si querías más agua, tenía que ser agua natural. Ajá, entonces, digo, ahí se difiere porque por lo menos, solamente una ocasión, nos dieron una comida súper, súper picosa, que al otro día fue un festival en los baños, la verdad, porque, pues muchos nos enfermamos del estómago, terminamos con vómito, con este reflujo, pero fue porque la comida estaba súper picosísima.

Danna: Sí, la entiendo. De esta parte, las veces que han ido a apoyar a los autos naturales, algún otro estado, ¿hay personas que se llegan a enfermar? ¿Son atendidas por el área de salud?

Entrevistada 6: Sí, ayer en el PREA contábamos con un espacio de médicos, que eran médicos como de hospitales y centros de salud de Guerrero, y pues teníamos que, a la vuelta, teníamos el issste de Chilpancingo. Entonces, pues sí hubo compañeros que incluso nos hospitalizaron ahí en Chilpancingo, pero por así decirlo, por complicaciones de las enfermedades que portábamos. No porque la comida estaba hecha a perder. Muchos de los compañeros que nos llegamos a enfermar, porque yo sí fui a dar a ese hospital, pero porque me caí, pues a la vuelta estaba el ISSSTE. Y en alguna ocasión, cuando me caí en Acapulco, pues me llevaron al ISSSTE de Acapulco. Entonces, pero sí, pues si nos daban ahora sí que la atención médica, a lo mejor lo que sí no nos daban eran luego el medicamento, porque ya no había como al principio, porque al principio, sí, hubo y salía montones de medicamentos, pero ya después nada más era que para el dolorcito decían, ve y cómprate. Entonces, ahí sí decía, bueno, qué va a pasar el día que uno esté al límite y no tenga uno para el medicamento. Entonces, ahí sí era como, es una responsabilidad ya de parte de la Secretaría, porque no siempre teníamos como el recurso económico.

Danna: Bueno, hablando ya de otro tema, actualmente recibe un pago regular quincenal o mensual

Entrevistada 6: Quincenal.

Danna: ¿Esa parte es por medio de tarjeta bancaria, transferencia o efectivo?

Entrevistada 6: No, es este, bueno, pues me lo depositan en mi cuenta bancaria.

Danna: ¿Relacionado a esto, usted recibe una nómina oficial?

Entrevistada 6: No, pero cuando pido, bueno, sí, se supone, como tal no recibo los recibos, valga la redundancia, ¿no? Pero cuando las veces que he tenido la necesidad de pedir un recibo de nómina, la verdad uno se tiene que ingeniárselas para que nos la manden, porque luego, por ejemplo, lo pide uno y no nos lo mandan. Entonces, yo la verdad siempre digo que es por un tema de salud, que me están pidiendo actualizar, mi cómo se llama, mi recibo, etcétera, etcétera, y que necesito un recibo reciente. Entonces, pues no tardan en mandármelo, más que si lo pido, por ejemplo, ahorita en la noche, pues para mañana mediodía ya lo tengo. Hay que saber utilizar las palabras correctas.

Danna: Eso tiene mucha razón. Bueno, hablando un poquito respecto a lo que me comentó al principio de la entrevista, que usted también realiza labores de campo, nos voy a preguntarle, ¿alguna vez ha sufrido alguna agresión?

Entrevistada 6: Verbal, sí. Pero, pues, creo que la preparación académica, incluso el solamente leer, aunque no tengamos como una preparación académica como tal, pero el tener información adecuada, me ha permitido tener, pues salir adelante de estos conflictos, porque hay mucha gente que no está de acuerdo con este gobierno y si llegamos y nos piden información y nosotros no sabemos qué contestar, pues obviamente van a seguir las agresiones. Digo, yo por lo regular han sido agresiones verbales, pero ahora sí que me gusta leer, me gusta estar informada, me gusta estar empapada de lo que voy a estar platicando en el campo, pues he salido adelante en eso. Pero como tal, física, no.

Danna: ¿Ha relacionado eso usted al momento de realizar su trabajo, se ha sentido insegura en las calles?

Entrevistada 6: No. Bueno, yo trabajaba aquí en Azcapotzalco, hay una parte que se llama El Rosario, está pegado contra Nepantla, es una zona considerada punto

rojo. Todo el tiempo que he trabajado nunca me han agredido, nunca me han asaltado. He recibido más agresiones verbales dentro de colonias que son consideradas de clase media alta, pero en estas colonias nunca me he sentido agredida, porque yo creo que también tiene mucho que ver la manera en la que llegamos y nos presentamos. Si llegamos de una manera de déspota, exigiendo las cosas, pues yo creo que así nos van a tratar.

Danna: Bueno, seguimos con la entrevista. ¿Usted ha trabajado en días festivos oficiales?

Entrevistada 6: No.

Danna: Ok, muchísimas gracias. ¿Su trabajo se mantiene constante durante todo el año o hay periodos en los que no hay actividades asignadas?

Entrevistada 6: Sí, ha habido periodos donde no hay actividades asignadas, son poquitas por así decir, o que las actividades son muy bajitas, era lo que te comentaba al principio, que hay veces que básicamente nada más vamos a hacer acto de presencia y si se acerca alguna persona a preguntar o pedir información, pues nos paramos a dársela.

Danna: Muchísimas gracias. Relacionado un poquito nuevamente a su contrato, ¿qué pasa si no firma su nuevo contrato a tiempo? ¿Aun así trabaja o la llegan a suspender?

Entrevistada 6: Pues seguimos trabajando, por lo menos aquí en esta región, era lo que te comentaba, si no aparecemos en la lista decimos ahora qué pasó, entonces nos ponemos en contacto con nuestro director y ya decimos, oye, un no aparezco en la lista, ah, bueno, entonces, por eso está atentado. A final de cuentas, aunque sea por privado, nos asignan actividades.

Ajá, pero seguimos trabajando como tal. Si en algún momento ya no consideran a algún compañero, pues se le manda de manera personal alguna indicación y pues se le elimina del grupo. Pero eso ya tiene bastante que no suceder.

Danna: Muchísimas gracias. ¿Usted sabe qué tipo de trabajadora es?

Entrevistada 6: Soy trabajadora eventual.

Danna: Respecto a eso, ¿alguna vez le han dicho expresamente que por ser eventual no tiene derecho a una indemnización, seguridad social o aguinaldo?

Entrevistada 6: Pues no, porque sí tengo seguridad social. De hecho, ya saqué un departamento por parte de Foviste. Me dan mi aguinaldo, me dan mis prestaciones de fin de año. Y lo que sí es lo que nunca me han dicho, pero tampoco estoy segura de si tengo derecho a alguna indemnización.

Danna: Ok. Muchísimas gracias. ¿En su experiencia siente que su empleo es temporal o que realmente cumple funciones de alguien con un trabajo permanente?

Entrevistada 6: Yo considero que sí. Bueno, es que en este tema ya vienen entrando otros temas, así como políticos. Y pues la verdad es que nuestro trabajo depende meramente también de que si se sigue en el Poder. Porque si se termina básicamente ahora sí que el partido en el Poder, pues ahí es cuando nosotros de alguna manera podemos decir no sabemos si vamos a seguir. No nada más uno o dos, sino que todos los que entramos prácticamente con el licenciado Andrés Manuel. Porque yo puedo decir que mi trabajo, mi trabajo de manera personal, sí puede ser relevante y que eso es lo que me ha permitido seguir trabajando. Porque a diferencia de mis compañeros, yo no tengo un referente político que me pueda salvar en algún momento si me siento amenazada. Entonces, mi referente político en ese momento ya no está desde hace mucho en la Secretaría. Entonces, yo siento que ha sido por mi trabajo el que yo me he continuado aquí. Sí, porque si no crean que ni un año hubiera durado, por hacer mal mi labor. Pero hasta la fecha no he tenido ningún tema sobre eso. Entonces, esperemos que sigamos mucho tiempo aquí.

Danna: Esperemos que sí. ¿Hablando igual nuevamente de su situación laboral, considera que tiene los mismos derechos laborales que un trabajador permanente o nota alguna diferencia?

Entrevistada 6: Sí noto alguna diferencia porque los trabajadores permanentes incluso nos diferenciamos de las personas, por ejemplo, los basificados. Tienen una manera distinta de tratar a los ciudadanos y a los beneficiarios, como lo sabemos, porque una persona de base no tiene la precaución de tratar con respeto y con educación a lo que es un ciudadano. ¿Por qué? Porque ellos prácticamente no tienen miedo de que les metan una queja y esto sea motivo de que los den de baja. Más bien, en cambio, nosotros sí tenemos que tratar con pincitas a todo mundo

porque una queja de este tipo nos puede costar el empleo. Entonces, sí hay diferencias y esa es la más grande y creo que es la que nos hace tratar a la gente distinta. Aunque créeme que hay compañeros que les vale gorro y tratan a la gente como quieren. Y eso que están en el mismo puesto. Probablemente sean personas que piensan que tienen la vara alta, como se dice coloquialmente, y que nada los va a tocar.

Danna: Para ir cerrando la entrevista, me gustaría preguntarle qué mejoras le gustaría ver en su contrato o en las condiciones laborales para sentirse más protegida legalmente.

Entrevistada 6: Legalmente sí me gustaría que mi nómina me llegara, mis recibos de nómina me llegaran, principalmente. Porque eso es poder demostrar que he sido una trabajadora, que he estado de manera permanente durante más de 7 años, por así decir. Me gustaría que nos dignifiquen un poquito más el salario. Que no nos tengan con promesas de que va a haber aumento, va a haber aumento y lo único que aumenta es el trabajo. Que realmente nos evalúen por conocimientos y sobre todo lo que estamos haciendo. Porque hay compañeros realmente que tienen el mismo puesto que yo, que ganan prácticamente lo mismo, que incluso son personas que están a cargo de nosotros, pero que realmente no tienen idea de lo que estamos trabajando, de cuáles son las reglas de operación de un programa. Que en eso se basen básicamente. En los conocimientos que tenemos de cómo tratar y que incluso para poder mejorar mi labor, seamos capacitados de manera permanente. Por ejemplo, aquí en la Secretaría de Bienestar solamente una vez nos han dado un pequeño curso de dos días de lengua de señas para poder comunicarnos con las personas de discapacidad auditiva. Y yo fui de las poquitas en ese momento, o fui de las afortunadas, que me eligieron para poder tomar este curso y eso hace que, por ejemplo, yo busque como pagar por otros lados para poder continuar con esta preparación. Pero sí me gustaría que, por ejemplo, nos aumentaran, si no el sueldo, los viáticos que sean ya quincenales. Porque realmente, si me apego así, así, así, si me pongo en un plan de que son quince días de viáticos, pues nada más quince días les trabajo, entonces, digo, porque yo trabajo treinta días, bueno, pone tú que menos los días de descanso, pues les trabajo veintiséis días al mes, no les trabajo

quince días, nada más, ¿no? O que, si no me van a dar los treinta días de viáticos, pues que sean, pues por lo menos me aumenten más, porque pues gastamos entre pasajes de muévete pa' acá, muévete pa' allá. La comida, por ejemplo, en campo, pues por lo menos son cien pesos.

Pues ahora sí que las condiciones, este, pues creo que cada uno tiene como un gusto, ¿no? Por ejemplo, unos pueden decir que ya nos dejen como en un lugar fijo, que tengamos una hora, bueno, tenemos un horario de entrada, pero a veces no tenemos una hora de salida, sobre todo que se respete eso. Hay unas de las cosas que a mí no me gustan, es que nos cambian como las indicaciones de un día para otro o de un momento para otro, ni siquiera es de un día para otro. Sí me gustaría que, por ejemplo, nos mandaran como una agenda semanal, así, de plano. Pero, por ejemplo, luego tenemos que esperar pues ya son las indicaciones, ¿no? Y hay veces que nos piden ciertas metas, sobre todo, y nos dicen que, este, y tú estás tratando pues de buscar estrategias para cumplir con esto cuando de un momento para otro te cambian las cosas. Eso es algo que a mí me frustra y que llega un momento en que, como te comentaba, ya me diagnosticaron ansiedad y depresión a raíz de algún, no sé si fue en abril, pero yo ya tenía como desde enero más o menos teniendo este tipo de problemas que yo no podía identificar y me identifique que fue por una situación del trabajo en el que nos pedían hacer algo muy distinto a nuestro trabajo básicamente. Entonces, no puedo quejarme de que no me den permiso de atender mi salud. Claro, yo tengo, tengo un regional que, pues, cuando uno hace trabajo, eso es lo que también creo que cuenta, ¿no? Que cuando uno hace trabajo y te ganas básicamente el que te den permisos sin condiciones, sin que nos pongan tantos pretextos. O sea, a mí es lo que siempre me dicen, es que tú has de ser la consentida, pero no, es que básicamente trato de hacer mi trabajo. Ajá. Y yo sé que si hago mi trabajo y cumplo con el trabajo que tengo que hacer, yo sé que en algún momento mi jefe no me va a negar un permiso, no me va a negar atenderse en cuanto a salud y para mejoras, pues, de cómo se llama, de laborales, pues sí, que nos aumenten los que por lo menos sí nos respeten nuestros descansos, que no por llegar a una meta a nosotros nos den en la torre, porque luego dicen es que son órdenes de la presidenta. Y eso hace que también te

deprimas, porque dices, ya no me quiero levantar, no soy la única persona y creo que, no sé si te han comentado, pero muchos de los compañeros que estamos en un grupo de SN a nivel nacional ya nos han diagnosticado de presidencia por esta situación. Porque nos piden cosas que a veces decimos, no, es que no puedo, por más que uno hable de manera honesta, no, no puedo, no te puedo ayudar. Lleguen y nos orillen o busquen como caminitos para orillarse, aceptar situaciones que no queremos. Y esto fue básicamente, no sé si te lo han platicado, lo de ponernos a hacer trabajo político, entonces, eso es algo que ya no me gusta.

Danna: Respecto a esto, disculpe que le interrumpa, respecto a este trabajo político que nos menciona, sí nos los han comentado, esta parte creo que de una tableta de afiliación que les han, la han estado entregando. En algún momento, así como usted menciona, de esta manera pues también nos gustaría preguntarle, ¿en algún momento usted ha hecho, en este caso como nos dice, en aspectos o en acciones políticas, algo que no ha querido por miedo a que no le vuelva a llegar su contrato, una renovación de contrato?

Entrevistada 6: Sí, exacto, un ejemplo de ello son la entrega de acordeones. Sí ha sido eso de que más nos vimos obligados casi todos prácticamente a participar, porque por distintas cuestiones, ¿no? Por ejemplo, en mi caso soy madre soltera, entonces ya tengo 40 años, no es que sea muy vieja, ¿no? Pero las enfermedades que he ido adquiriendo aquí en la Secretaría de Bienestar pues ha sido diabetes y se me han ido complicando las cosas, como te mencionaba lo que era depresión y ansiedad, el temor, por ejemplo, pues la escuela encima prácticamente, o sea, a veces uno dice, bueno, me dan chance de hacer esto, pero hay veces que es, ¿cuál es el precio que tengo que pagar? Ajá, y uno de estos precios pues fue básicamente el trabajo político, que más que nada era porque no solamente nos teníamos que ver y que hay líderes políticos, tanto amigos como enemigos, que nos conocían. Entonces, imagínate, ¿no? El que nos llegaran a encontrar haciendo este tipo de trabajo, pues probablemente nos iban a poner dedo, aunque te decía, ¿no? Alguien te va a rescatar, siempre van a tener el respaldo de tal persona, pero ¿quién me aseguraba eso, ¿no?

¿Quién me aseguraba que, si en algún momento me iban a cachar esta persona, me dijera, no, ¿sabes qué? No te preocupes, te voy a pasar acá. Ajá. Y entonces, pues básicamente es eso, o sea, el perder el trabajo, es eso porque pues no muchos tenemos como otro ingreso económico.

Danna: Bueno, muchísimas gracias, más que nada, por la honestidad y por la confianza. Quiero cerrar esta entrevista preguntándole, ¿alguna vez ha pensado en renunciar a su trabajo por las malas condiciones laborales?

Entrevistada 6: Eh... he querido, pero las deudas no me lo permiten.

Danna: ¿Hay otro motivo ahí relacionado a esto que le impide renunciar?

Entrevistada 6: Sí, serían las deudas, básicamente el tema de la salud, el querer alcanzar, por ejemplo, un grado académico. O sea, son como distintas cosas, ¿no? Yo pudiera decir, ¿no? Pues mi familia es comerciante, ¿no? A lo mejor hay, pero pues ya también dice uno, no sé, ya tanto tiempo llevamos en la calle, le hemos batallado, y al final de cuentas este trabajo me encanta, me encanta mi trabajo. Ajá. Yo siempre he tratado como de ayudar a la gente, hasta por andar de chismosa a uno le dice, vaya acá, vaya acá, vaya acá, ¿no? Este, he sido presidenta de la Asociación de Padres de Familia en la escuela, entonces me gusta ayudar a la comunidad. Mi trabajo me encanta. Ajá.

Pero, como tal, sí ha sido, no por las malas prácticas, sino porque te llegas a cansar mental y físicamente. En el momento en el que dices, son las siete, no, seis de la mañana, ya me tengo que despertar porque entro a tales horas y luego no sé a qué horas voy a salir, a veces la mala alimentación. De hecho, la agravante de mi salud fue precisamente, bueno, en cuanto a la diabetes, fue precisamente porque allí en Acapulco no teníamos como hora de comida, o sea, había de comer, claro, pero, por ejemplo, en el caso de las personas con diabetes, tenemos que tomar a ciertas horas nuestros alimentos. Y el estar viajando a otro lugar, por ejemplo, diario, pues no era de, a las siete me tomo mi pastilla porque a las siete veinte ya estoy comiendo. Ajá. Entonces creo que ahí sí deberían de tener, yo lo hablo como persona enferma, por así decir, no que me tire al drama, sino que no deberíamos de permitir que enferme nuestra salud tanto física como emocional. Y eso es lo que yo estoy tratando como de, como de darlo, que sea visible la salud mental de los

servidores de la nación, porque ya muchos ya, hay días en que ya no queremos levantarnos y nada más abrimos los ojos y nos levantamos porque tenemos que cumplir con este, con el trabajo. Pero no es que diario me levante, ah, yo hoy quiero hacer esto, hoy me quiero pegar con tal, hoy quiero que me regañen, no. Sino que simple y sencillamente la pasión que le ponemos al trabajo y el tener, pues, obligaciones económicas, eso es lo que yo creo que nos, me hace no, no querer renunciar.

Danna: Pues bueno, le agradezco muchísimo que nos haya tomado la entrevista. Esto sería todo de nuestra parte en este momento.

Anexo 9

ENTREVISTADO 7

César: Entonces, bueno, pues sin más preámbulo, comenzaría realizando, como tal, las preguntas, Y me gustaría, primero, en este caso, comenzar, preguntarle, ¿cuál es el grado de escolaridad que usted tiene actualmente, ... , o su último grado de escolaridad?

Entrevistado 7: Sería a nivel preparatoria y algo, una carrera técnica.

César: Está relacionada a funciones del gobierno, nada por el estilo, ¿verdad?

Entrevistado 7: Es auxiliar de contable.

César: Auxiliar de contable, ok, perfecto, ... , gracias. Referente, como tal, en experiencia o trabajar en el servicio público, ¿ha contado con experiencia anterior o cuenta con experiencia anterior, o es su primer trabajo, digamos, trabajando para el gobierno?

Entrevistado 7: Bueno, se puede decir que trabajé, también, para tripartita en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

César: ¿Cuánto tiempo estuvo trabajando ahí, ... ?

Entrevistado 7: En el anterior, pues, como unos, qué sé yo, unos doce años.

César: ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando como servidor de la Nación?

Entrevistado 7: Bueno, como servidor estoy a partir del 18, y pues estuve anteriormente, pero pues no cuenta, eso fue como cuando fue la campaña, la pre-campaña del sexenio pasado.

César: O sea, digamos que su homologación como servidor de la Nación es, más que nada, por un tema militante, porque ya militaba con Morena, me imagino.

Entrevistado 7: Ya militaba, sí, exactamente.

César: Ah, ok, perfecto. Referente, como tal, al puesto que actualmente maneja ... , ¿cuáles son las funciones que realiza anteriormente, digamos, en su caso, usted como servidor de la Nación? ¿Las podría mencionar?

Entrevistado 7: Pues, sí, pues, por lo regular, nosotros andamos en campo. Bueno, en el caso mío, ando en campo entregando tarjetas, bueno, ando toda la trayectoria que ha sido desde las vacunas del COVID, posteriormente entregando tarjetas para los adultos mayores, haciendo registros, en búsqueda también de personas, o sea, son varias actividades que nos han asignado en los bancos del bienestar en algunas ocasiones.

César: Comprendo, ..., muchas gracias. Recordará, digo, en este caso, ¿cuándo fue la primera vez que usted firmó su contrato y cuál era la duración estipulada que tenía?

Entrevistado 7: Pues, no, pues, realmente los contratos son por tres meses siempre, son trimestrales desde que yo estoy aquí.

César: Entonces, digo, cada vez que se cumplen esos tres meses desde que usted comenzó a laborar como servidor de la Nación, cada tres meses se le renueva frecuentemente, ¿verdad?

Entrevistado 7: Sí, me vuelven a renovar el contrato cada tres meses, o sea, pues, así va, se vencen y otros tres meses y otro tres, y así he estado yo.

César: ¿En algún momento ha habido alguna pausa en cuanto a sus labores, es decir, que no lo hayan, que no le hayan renovado el contrato y posteriormente haya regresado o ha sido de corrido como tal esta contratación que ha tenido?

Entrevistado 7: No, en mi caso ha sido de corrido, o sea, no he estado inactivo en ningún momento.

César: No sé si como tal usted tenga conocimiento, digo, seguramente sí, el contrato que usted tiene, o más bien el nombramiento que tiene, porque el contrato lo manejan como un nombramiento como servidor de la Nación, es como tal un contrato eventual, ¿Tiene usted conocimiento de esto?

Entrevistado 7: Sí, claro, o sea, de hecho, no somos personal basificado, siempre hemos estado por contrato y anteriormente eran por honorarios y posteriormente me cambiaron a eventual.

César: Comprendo. ¿Conoce en este caso cuáles son los derechos, digamos, laborales que tiene usted como trabajador eventual? ¿O en algún momento se los mencionaron? ¿O simplemente, digamos, se llevó a cabo la firma del contrato? Y, pues bueno, ya después en cuanto a derechos tendría que entenderlo usted solo.

Entrevistado 7: Pues los derechos nunca nos los han mencionado, siempre firmamos el contrato cada trimestre. Lo que sabemos es que tenemos derecho a una parte proporcional de aguinaldo y vacaciones que nos dan cada seis meses una semana.

César: Referente como tal a su jornada laboral, ... , ¿tiene usted un horario fijo? Es decir, ¿entra tal vez de 7 de la mañana a 3 de la tarde?

Entrevistado 7: Este, como fijo no, nunca hemos tenido un horario fijo. O sea, siempre, pues cuando se ha necesitado trabajar más, se ha hecho como ahora que fueron las vacunas que eran jornadas extensas, pues se trabajaba más, o sea, ahí ya no había como un límite de tiempo, ¿no? Porque teníamos que servir a la demás gente.

César: Digamos, no tiene como estar un horario habitual.

Entrevistado 7: Por la regulara ahorita si, como le digo, le comentan aquel entonces, que fue en el 2020 cuando fue lo del COVID. Ahorita, pues sí, regularmente estamos desde las 9 a las 4 o 5 de la tarde.

César: En cuanto a los días de descanso que usted tiene por semana, ¿cuántos días de descanso tiene por semana, ... ?

Entrevistado 7: Uno nada más que los domingos. Bueno, lo fueron cambiando, de hecho, antes hubo momentos que también entre semana en vez de domingo descansaban, pero regularmente siempre han sido los domingos.

César: Muchas gracias, Referente como tal a la persona, en este caso a la autoridad que le asigna las tareas que tiene que realizar por día, ¿quién es esta persona? Digamos, no sé, algún superior, ¿tiene algún nombre en particular?

Entrevistado 7: Pues no, no, más que nada es una estructura. Entonces, pues ahí ya nos van asignando lo que tenemos que hacer.

César: ¿Las actividades que usted realiza, ... , cambian cada contrato o son exactamente las mismas desde que usted comenzó a laborar como servidor de la Nación?

Entrevistado 7: Pues son casi las mismas. De hecho, el banco que es cada bimestre, cuántos son los registros, que también es eso dos o tres veces por año, o sea, son cosas habituales.

César: Referente como tal al pago que usted recibe, digamos, mensualmente, ¿este pago es mensual, es quincenal? Creo que ya por experiencia anterior es catorcenal en el caso de ustedes, ¿verdad?

Entrevistado 7: Es cada quincena. Bueno, yo pienso que es cada quincena. No sé si es catorcenal, pero sí es quincenalmente.

César: Referente como tal al método de pago que se utiliza para que en este caso usted reciba su dinero, ¿es por transferencia, en efectivo, mediante alguna tarjeta bancaria?

Entrevistado 7: No, es tarjeta.

César: ¿Tiene usted conocimiento si recibe como tal alguna nómina oficial referente al salario que recibe como trabajador?

Entrevistado 7: Pues me imagino que sí, ¿no? Pues casi todos ganamos lo mismo.

César: Pero, digamos, en este caso usted no se le entrega, digamos, un voucher en donde venga desde el osado como tal, ¿cuáles son las prestaciones que tiene o tal vez se está pagando seguro popular o demás?

Entrevistado 7: Sí, sí nos da. Bueno, como tal no nos dan, uno lo tiene que bajar de alguna plataforma y eso.

César: ¿Solicitarlo?

Entrevistado 7: Ajá.

César: Bueno, muchas gracias., Ya entrando un poco en cuanto a las condiciones que tiene al realizar su trabajo, ¿en algún momento usted ha tenido alguna experiencia en campo que no le haya sido grata? No sé, ¿alguna agresión en algún momento que se haya sentido inseguro en cuanto a cumplir las funciones que usted realiza?

Entrevistado 7: Pues, ahorita últimamente ya nada más han sido verbal, pero anteriormente sí, pues la gente se ponía más, un poquito impertinente. Cuando uno les hablaba y les trataba de ayudar, pues hay veces sí, nos topamos de todo, ¿no? Hay gente muy buena, buenas personas, gente que hay veces no nos quiere recibir, de todo.

César: Pero digamos en este punto ya es algo más verbal simplemente, ya no es una agresión.

Entrevistado 7: Al principio sí, al principio sí era como agresión, ¿no? De que una vez me pegaron en la espalda y cosas así, ¿no? O sea, que sí eran más graves, pero ahora ya, pues al menos a mí no, o sea, nada más a no ser de ese incidente que me pasó. No, no, no, no tenía ninguna agresión.

César: Referente como tal, digamos nuevamente a las prestaciones que se le brindan, ¿usted tiene conocimiento si está registrado en el Seguro Popular o en este caso en el ISSTE?

Entrevistado 7: No, a nosotros nos dan el Servicio Médico por ser trabajadores del Estado,

César: ¿Ha recibido como tal atención médica por esa vía? ¿Alguna vez la ha solicitado?

Entrevistado 7: Sí, claro, yo cuando me enfermo voy a que me atiendan.

César: Si ha utilizado como tal, esta seguridad médica que le brindan.

Entrevistado 7: Claro, porque he tenido accidentes, como trabajamos en la calle, o sea, es muy común que nos pasen. A mí me pasó que me atropelló una moto y me piso mis dedos de los pies y pues me los fracturaron, o sea, obviamente tuve que ir al médico.

César: ¿Considera usted que la atención médica que recibió en ese momento fue la adecuada? O sea, digamos, ¿fue de calidad?

Entrevistado 7: Pues, este, no tanto de calidad, no, pero sí me atendieron.

César: Referente como tal al pago de aguinaldo, ya me había mencionado algo, pero, ¿sí, a usted ha recibido un pago de aguinaldo?

Entrevistado 7: Claro, sí, es verdad.

César: ¿Sabe usted cuántos días le corresponden y cómo se calcula este aguinaldo o simplemente es el monto que recibe? Digamos, es el que me tocó este año y se acabó.

Entrevistado 7: Pues, yo lo hago así, la verdad, o sea, yo recibo el monto que me da, no sé si esté bien, yo lo recibo y pues ya, o sea, así que no me he puesto a cuestionar eso.

César: Referente como tal a los días de vacaciones que recibe, me mencionaba usted que recibe cada seis meses, si no mal recuerdo, una semana de vacaciones, ¿verdad?

Entrevistado 7: Sí, cinco o seis días.

César: Estas vacaciones se las otorgan verbalmente, se las dan por escrito, se tienen tal vez que apalabrar con alguien.

Entrevistado 7: No, nos la das verbalmente, según las necesidades del servicio, o sea, a veces hay mucho trabajo, pues te las pueden dar a los 20 días después, al mes siguiente, no sé, o sea, nos acomodan a que no haya tanta, que no afecte uno tanto a la fuerza de trabajo.

César: O sea, que, digamos, estas vacaciones están condicionadas a los días que se le quieren brindar más no que usted solicite.

Entrevistado 7: Ah, sí, pues es porque si hay poco trabajo, pues vete ahora porque va a estar tranquilo, o cuando está pesado pues, aunque quisiera uno, hay que sacar el trabajo primero.

César: Claro, comprendo, ..., gracias. ¿Ha trabajado como tal en días oficiales? ¿Recordará? Si en algún momento, no sé si en este año o en años anteriores haya trabajado específicamente de alguna fecha oficial.

Entrevistado 7: Pues en año pasado, pero no se trabajó la mera hora se cambió de opinión, pero si nos querían hacer trabajar un día festivo

César: Comprendo, pero, digamos, no lo trabajó ese día.

Entrevistado 7: No, lo que pasa es que se habló y ya después no lo... No, no, o sea, más bien no lo trabajamos.

César: Referente como tal nuevamente a su contrato, ¿Hay alguna sanción como tal si no firma su contrato a tiempo, es decir, al término de los tres meses? ¿Aun así sigue trabajando, lo suspenden?

Entrevistado 7: Ah, no, tenemos que firmar a fuerzas el contrato, o sea, eso no podemos trabajar sin contrato

César: Pero entonces se encarga, digamos, en este caso, no sé, tal vez el personal de recursos humanos o demás.

Entrevistado 7: Son los de recursos humanos, que nos llama para decirnos que tenemos que firmar el contrato.

César: Referente como tal a su contratación, ¿en algún momento le han mencionado expresamente que al ser un trabajador eventual no tiene como tal derecho a indemnización o seguridad social o aguinaldo?

Entrevistado 7: No, no me los han, este, no me los han mencionado nunca, pero pues a compañeros que se han ido, pues realmente creo que no les han dado liquidación como tal.

César: O sea, digamos, al momento de que se lleva a cabo el término laboral, ¿no se le brinda en este caso un finiquito?

Entrevistado 7: Un finiquito ni nada. Bueno, que yo tenga entendido, no, no sé, o sea, bueno, las personas, compañeros que ya tienen, que tuvieron casi antigüedad la mía, que somos desde el inicio casi. Ellos me han dicho que no les han dado, pero pues la verdad, así como que me conste a mí, no sé.

César: ¿Conoce usted, sí, alguna instancia, tal vez en este caso a la cual recurrir, digamos, si en algún momento usted se viera en esta situación?

Entrevistado 7: No. No, no tengo solamente conciliación y arbitraje, alguna institución o ya algo privado de uno.

César: En dado caso, solamente es pregunta de que, ya no quisiera en este caso renovarse el contrato, la persona a cargo o demás, no sé, en este caso la autoridad

que esté por encima de usted o que le renueve su contrato, ¿se les notifica por escrito? ¿Hay algún tipo de anticipación?

Entrevistado 7: No, de eso no ignoro. No, de eso sí no sé. No sé yo por qué, pues, les digo yo, las gentes que se van, pues ya no regresan. Ya no puedo saber qué fue lo que les dijeron. No sé, o sea, la verdad no sé, pero les digo, a mí me han dicho que no, pero no sé, o sea, como tal, no puedo asegurar algo que no he visto, ¿no?

César: Claro. Comprendo, Referente como tal a la experiencia que usted maneja con sus funciones, con su trabajo, ¿siente que su empleo, digamos, es un empleo temporal? ¿O como tal que usted cumple con las funciones de un trabajo que es permanente?

Entrevistado 7: Pues, este, aquí estamos trabajando como si tuviéramos planta y todo, nosotros tratamos de sacar el trabajo como debe de ser porque, pues, trabajamos para personas adultas, para personas con discapacidad. Entonces, pues, de alguna manera tenemos que ser, este, empáticos, ¿no? Y sacar el trabajo, pues, lo mejor que se pueda, Que nosotros estemos conscientes de que seamos eventuales y que en cualquier momento, pues, nos pueden decir adiós.

César: Referente como tal, y de igual forma a lo que percibe, ¿piensa usted que tiene los mismos trabajos, o más bien, que usted tiene los mismos derechos que un trabajador permanente? ¿O considera que al ser un trabajador eventual hay diferencias?

Entrevistado 7: Pues, no, o sea, porque sacamos el trabajo, o le repito, o sea, yo no me pongo a ver si, no, pues, soy un eventual, no sé. Yo saco el trabajo a lo que me, o sea, lo que me encomienda, pues, obviamente que lo tengo que, que, este, recuperar, ¿no? O sea, sacar el trabajo que me están mandando a hacer.

César: Que le solicitan, claro,

Entrevistado 7: Exactamente.

César: Bueno, referente como tal a su experiencia, digamos ya, ¿en algún momento ha pensado en renunciar a su trabajo por algún tipo, de, bueno, por alguna situación que tenga que ver relacionada a las malas condiciones laborales?

Entrevistado 7: Sí, sí, en algún momento sí he pensado en marcharme, pero, pues, ya ve que la necesidad es grande, y, pues, tenemos que seguir trabajando.

César: Comprendo, ..., muchas gracias. Y, bueno, digo, ya para terminar, Joel, ¿habrá como tal algo que usted quisiera agregar en esta entrevista?, ¿algún comentario personal? Algo que quisiera, en este caso, externar. Le repito, es únicamente una entrevista con fines académicos, la participación, como le mencionaba, pues, será de forma anónima.

Entrevistado 7: Pues, creo que sí, o sea, debería de haber mejoras, ¿no? En el sentido de que, pues, supongamos yo ya con los casi ocho años que llevo aquí, siete bueno, porque los siete los dos, no me los cuentan el otro no vale. Pues debería ser para que ya nos hubieran dado, o sea, alguna planta, alguna base, algo para tener más seguridad uno, ¿no? De que estamos trabajando y que se nos está valorando, ¿no? En cierto sentido, y en el tema de vacaciones también, porque sí se trabajan muchos, en las vacaciones son cuatro o cinco días realmente es suficiente que uno descanse. Eso es lo que yo siempre he dicho, o sea, yo la verdad cuando me he querido ir es por eso, porque pues ya estoy cansadísimo, ¿no? Y hay momentos que el cuerpo ya no aguanta, ¿no? Y más en personas como yo, bueno, que ya somos casi adultos mayores, entonces pues se debería de haber como alguna consideración, ¿no? O un derecho, ¿no? Decir, bueno, pues vamos a darle quince días mínimo cada seis meses, ¿no? Pero yo siento que las vacaciones son muy poco.

O sea, cuatro o cinco días no descansa uno, hasta dentro de medio año otra vez, otros cuatro o cinco. Bueno, yo así lo veo, ¿no? Bueno, yo me canso mucho físicamente porque pues sí ya la edad, ¿no? Más que nada también, y las horas de trabajo, y después una semana nada más por medio año, o hasta más pasa ahí veces. Entonces eso es lo que realmente sí sugeriría que hubiera cambios, ¿no? Y pues que tuviéramos algún derecho, ¿no? Porque, pues no sé, aquí a lo mejor voy a estar otros dos años, y después nunca me van a dar ninguna base, ninguna planta de nada, ¿no? Eso es lo que más o menos es incertidumbre.

César: Podrías haber, digo, esta pregunta creo que no la mencioné. ¿Cuántos años tiene usted, ... ?

Entrevistado 7: Sesenta y tres voy a cumplir.

César: ¿Algo más que le gustaría externar?

Entrevistado 7: No, nada más, o sea, todos los demás es trabajo, y sabemos que estamos trabajando para las demás personas, ¿no? Somos servidores públicos. Entonces, como tal, pues tenemos que desempeñar nuestro trabajo lo mejor posible. No, todo me siento a gusto, mi trabajo me gusta, pero esas cosas que le comento, pues sí como que siento que debería de haberlas, este, pues, revisado, ¿no? Decir, bueno, pues una persona ya tiene siete, ocho años, pues vamos a, pues que algo que me tuviera estar más seguro, ¿no? Tal vez otros diez años, tendría la seguridad que sí voy a llegar, a menos de que me pase otra cosa. Pero eso es lo que, como la incertidumbre de que, como es eventual, pues en cualquier momento pueden decir adiós.

Anexo 10

ENTREVISTADO 8

César: Para comenzar la entrevista y no quitarle mucho tiempo, me gustaría preguntarle, ¿cómo es que se llama usted y cuántos años tiene?

Entrevistado 8: ... , tengo 56 años.

César: 56 años, perfecto, ..., muchas gracias. ¿Podríamos saber en este caso cuál es su último grado de escolaridad?

Entrevistado 8: Tengo a nivel preparatorio en Administración de Empresas Turísticas.

César: Perfecto, Antes de trabajar como servidor de la Nación o en la Secretaría del Bienestar, ¿tiene alguna experiencia en el ámbito público? Es decir, ¿ha trabajado para el gobierno anteriormente?

Entrevistado 8: No, es la primera vez.

César: Comprendo. ¿Cuánto tiempo usted lleva elaborando como servidor de la Nación, ...?

Entrevistado 8: A partir del 2021 sería 21, 22, 23, 24, casi cuatro años. Casi cuatro años.

César: Perfecto, ..., muchas gracias. Referente como tal a las funciones que usted tiene actualmente, ¿cuál es su puesto específico, digamos? Sí, su puesto específico, ¿y cuáles son las funciones que usted realiza diariamente, ...?

Entrevistado 8: Ok, el paso que desempeño es ser servidor de la Nación y lo que desempeñamos es labor social en cuestión de todos los programas que esta misma dependencia ofrece, principalmente a lo que es adulto mayor y la gente con discapacidad. De ahí esa parte donde también hemos estado otorgando a Jóvenes Construyendo el Futuro, a Madres Trabajadoras, y los programas que ahora se han designado a la gente de 63, 64 años, de mujeres.

César: Ok, comprendo, ... , muchas gracias. Referente como tal, mencionó que usted comenzó a trabajar en el 2021, entonces su primer contrato fue en el 2021, ¿verdad?

Entrevistado 8: Sí.

César: ¿Recordará cuál era la duración estipulada de su contratación?

Entrevistado 8: Normalmente nos hacen contratos por tres meses y cada tres meses firmamos uno nuevo.

César: En todo este tiempo, digamos, perdón, ¿sí?

Entrevistado 8: Fungía como UBA y a partir de este año tengo el cargo de Servidor de la Nación.

César: El término de UBA ya es un término que se nos había mencionado anteriormente, pero digamos a grandes rasgos, ¿usted cómo lo definiría, ... ?

Entrevistado 8: Pues es una unidad básica administrativa. Estamos en un área administrativa y fuimos prestados a todas las labores como un Servidor de la Nación, donde acudimos a los operativos. Primero fueron por las vacunas y luego los operativos para incorporación o entrega de esta, que son las tarjetas para personas adultas mayores y también para discapacidad y las incorporaciones que se hacen bimestralmente.

César: Gracia ... , entonces, bueno, me imagino que tiene conocimiento que el tipo de nombramiento, porque en realidad su contrato tiene como tal un título como Nombramiento de Servidor de la Nación, pues es un contrato, un nombramiento de carácter eventual, ¿verdad?

Entrevistado 8: Sí, como tal. Sí, porque me imagino que se hace como obra determinada, ya que normalmente nosotros firmamos cada tres meses.

César: Comprendo. Perfecto, ... , gracias. Digo, referente como tal, digo, a este tipo de contratación eventual, ¿conoce cuáles son los derechos que se tiene como trabajador basándonos en un tipo de contratación eventual o no las conoce?

Entrevistado 8: Pues grosso modo sí, porque se lee el contrato, más que todas las obligaciones y los derechos que tenemos por ley durante el contrato que se nos da, que es eventual.

César: Como tal, referente al contrato que usted, digamos, firma, ¿hay días en los cuales no haya elaborado, es decir, haya habido alguna pausa en sus funciones, en su contratación, o desde que usted comenzó a trabajar su contratación ha sido corrida?

Entrevistado 8: Sí, como tal, nunca hemos suspendido ninguna de las obras, no se hace ningún descanso, se sigue, nada más que nos dan a firmar los contratos. Claro, que no van a descansar de nada, es consecutivo.

César: O sea, permíteme, desde que usted comenzó a elaborar, ¿no ha habido alguna pausa en sus contrataciones? ¿Han sido frecuentes? ¿Se cumple los tres meses, le renuevan el contrato y sigue elaborando como si fuera un contrato permanente?

Entrevistado 8: Sí, sí, exactamente.

César: Referente, como tal, a su jornada laboral, ..., ¿tiene usted algún horario, digamos, habitual que usted tenga?, ¿no se entra de ocho de la mañana a cuatro de la tarde?

Entrevistado 8: Como tal, tenemos un horario, pero nosotros, por disciplina y la forma de cómo se hace este tipo de labor que es social, es también lo que te demande la situación, ¿no? Porque cuando tenemos algún evento masivo, pues a veces, por más que quisiéramos salir a la hora, pues se tiene que terminar. Entonces, a veces se aumentan más horas dentro de la jornada. Esto es esporádicamente, no es siempre. Normalmente es cuando vienen los operativos, como en el momento cuando fueron las vacunas, pues nosotros teníamos una hora de entrar, pero no de salida, de acuerdo a la demanda de trabajo que haya.

César: ¿En algún momento usted percibe alguna remuneración por estas horas trabajadas? Digo, sé que son pocas o que son extraordinarias, pero ¿en algún momento, digamos, tiene algún tipo de remuneración cuando suceden estas, digamos, se presentan estas situaciones?

Entrevistado 8: No.

César: ¿Cuántos días usted trabaja la semana?

Entrevistado 8: Nosotros trabajamos de lunes a sábado.

César: ¿De lunes a sábado? ¿En un horario, digamos, últimamente usted ha tenido algún horario habitual? No sé, ¿de nueve a seis?

Entrevistado 8: Normalmente salimos a las seis de la tarde.

César: Referente a todas las actividades que usted realiza, ¿hay alguna persona a cargo que le diga, digamos, qué se va a realizar el día de hoy?

Entrevistado 8: Sí, las personas se asignan los directivos y, en este caso, los que están al frente de los operativos que se hacen trimestral o algo extraordinario.

César: Relacionado a todas las actividades que usted ha realizado desde que comenzó a laborar como servidor de la Nación en 2021, ¿las actividades han sido exactamente las mismas desde que comenzó o con el paso del tiempo van cambiando?

Entrevistado 8: No, a través de lo que demande o de los nuevos programas o asignaciones que se hacen. Porque, por ejemplo, al inicio, cuando entré yo, pues fueron primero vacunas, que fue la prioridad, después los programas sociales que ya estaban para las incorporaciones. Y ahí se derivan, pues, bastantes programas, como usted mencionaba al principio, también lo que es la atención para la gente con discapacidad, madres trabajadoras, jóvenes construyendo el futuro, etc.

César: Pero se ha presentado tal vez la situación de algún contrato que no se le hayan expresado que sus funciones o las actividades que iba a realizar eran en torno a un programa y después, digamos, en ese lapso de tiempo, en esos tres meses, ¿terminar realizando actividades en otro programa o para otro tipo de cosas?

Entrevistado 8: No, no, no. Todo va en una secuencia. Lo que ya está, se sigue haciendo. Si se incorporan nuevos programas, se tienen que hacer. Acuérdate que estos son programas sociales que ya determinan la zona federal.

César: Ok, perfecto, Gracias. Referente como tal al pago que usted recibe, digamos, es un pago mensual, es un pago quincenal, digo, ya por lo que me han mencionado, creo que algunos compañeros anteriores de usted, es catorcenal, ¿verdad?

Entrevistado 8: Bueno, como te mencionaba, yo como inicié de uba, era mensual. No sé si sea catorcenal. Normalmente le decimos que es quincenal.

César: Entonces, realmente, digo, después de estos casi cuatro años, en el próximo, no sé, tal vez pago, va a recibir su primer pago en este caso como servidor de la nación y ya no como uba.

Entrevistado 8: Sí, primero como uba, pues era mensual. Y ya como servidor, es quincenal.

César: Ok, perfecto. ¿A través de qué medio usted como tal recibe su pago? ¿Es una transferencia bancaria? ¿Es en efectivo? ¿Por tarjeta?

Entrevistado 8: Sí, o sea, nos depositan en una tarjeta de débito. Damos de alta a lo que es recursos humanos y ya nos depositan la nómina ahí.

César: ¿Como tal recibe usted alguna nómina oficial referente al pago que percibe como trabajador?

Entrevistado 8: Pues sí, nosotros solamente que lo solicitamos a recursos humanos. Nosotros nos amparamos con los estados de cuenta, pero sí, nosotros solicitamos los recibos de nómina o lo dan directamente a recursos humanos.

César: Ya entrando como tal a las preguntas de exploración referente a la experiencia que usted ha tenido como servidor de la nación en sus funciones, me gustaría preguntarle, ¿cómo tal en algún momento usted ha sufrido alguna agresión o se ha sentido insegura al realizar su trabajo?

Entrevistado 8: Bueno, como agresiones sí, y físicas, la gente pues es desquiciada, en muchos momentos la gente que es familiar del adulto mayor y algunas personas pues que también por sus condiciones se desesperan o asperan y nos agreden.

Principalmente eso fue mucho en vacunas en el inicio, porque todo el mundo se quería vacunar y pues había ciertas normas cuando ya no cumplían con los requisitos que se pedían, principalmente cuando no eran de la misma alcaldía o no cumplían con la edad. Entonces la gente había o había creado desesperación y sacaba su frustración pues agrediéndonos. Fue muy, muy esporádico. Ya la gente ya no se identifica y poca gente es la que agrede, pero siguen agrediendo.

César: Comprendo, En este caso de que se va a presentar como tal algún tipo de agresión, ¿hay algún plan de contingencia, digamos en este caso, que se les brinde a ustedes como trabajadores algún tipo de atención o simplemente queda en la experiencia misma que tienen en ese momento?

Entrevistado 8: No, como tal hay un antecedente y se puede denunciar ante las leyes pertinentes o instancias legales, porque como tal no nos pueden agredir primero como personas y como servidores, servidores públicos. Así tenemos ciertas garantías, primero como personas y también como cargos que tenemos, porque nosotros nos debemos a la ciudadanía, por lo cual no nos tienen por qué agredir, pero sí puedes hacer denuncias.

César: Estas denuncias, bueno, digamos, ¿cuál sería la instancia a la cual le acudiría, dentro del programa?

Entrevistado 8: Dentro de lo que es legal, no te va directamente, no sea a la fiscalía o a la delegación, no haces tu denuncia como ciudadano. Al fin y al cabo, tienes derechos humanos y tienes instancias legales y a esas tienes que acudir

César: Y bueno, de igual forma, un poco referente a esto, ¿cómo tal tiene usted acceso a servicios médicos públicos como trabajador?

Entrevistado 8: Como te menciona, ahorita que ya soy servidor, ya tengo el servicio médico que es el ISSTE trabajadores del Estado.

César: ¿Ha recibido como tal ya atención médica por esta vía?

Entrevistado 8: Ya, ya ahorita que acabo de tener el nombramiento en este año, ya estaba haciendo presión hasta el día de hoy, voy a mi segunda consulta.

César: Podría saber, bueno, claro, si quiere mencionarla, ¿es una consulta relacionada a algún factor físico relacionado a su trabajo?

Entrevistado 8: No, no, es previsión de rutina

César: Con anterioridad a lo que menciona como UBA no contaba con esta seguridad médica, ¿verdad?

Entrevistado 8: No

César: Me imagino que utilizaba, digamos usted en este caso referente a su salario o con su salario, pues cubría usted este tipo de gastos, ¿verdad? Aún realizando sus funciones como UBA.

Entrevistado 8: Sí, conocemos instancias dentro de lo que es la organización del gobierno, va a ser seguro popular que ahora es las instancias del IMSS, que se llaman, eran antes Salubridad, y entonces ahí también podía tener atención en medicamentos.

César: nuevamente relacionado, digamos, al salario que usted recibe, ¿recibe aguinaldo usted anualmente? O bueno, ¿recibe estado de aguinaldo?

Entrevistado 8: Sí, tanto como UBA y como Servidor de la Nación todavía no me toca, pero dentro de lo que platican los compañeros también tenemos un aguinaldo.

César: ¿Sabe cuántos días le corresponden como pago por aguinaldo y cómo se calculan?

Entrevistado 8: Bueno, dentro de lo que es la administración, los que marcan por ley, ¿no? Los 15 días de salario que tiene uno, primas vacacionales, en este caso cuando hay una aclaración dominical, pues también te lo dan. Todo, todo, todo en cuestión, conforme a eso.

César: Como tal a las vacaciones que usted tiene en su trabajo, ¿cuántos días de vacaciones recibe usted en promedio al año?

Entrevistado 8: Bueno, de las que me tocó, porque no me ha tocado con Servidor, nos dan un promedio de 15 días al año.

César: Esto hablando de experiencia como UBA, ¿verdad? Unidad Básica de la Administración.

Entrevistado 8: Sí, había como dos periodos de cada semana, entonces más o menos como de 10 a 15 días.

César: ¿Estas vacaciones se les otorgan por escrito, se las asignan verbalmente?

Entrevistado 8: Ellos nos dan un formato y ya afirmamos que fueron vacaciones. Así como lo manejaban, no me ha tocado con servidor de la nación, pero con UBA sí.

César: Perfecto, ... , muchas gracias. Referente como tal nuevamente al salario que recibe, ¿usted ha trabajado en días festivos? ¿O trabajan en días festivos?

Entrevistado 8: No, nunca. Todos los que manifiestan como ley, no se trabajan.

César: Perfecto,..., gracias. Referente como tal a las actividades o a los trabajos que usted realiza, ¿este se mantiene como tal constante durante todo el año? ¿O como tal hay periodos en los cuales no tenga actividades asignadas?

Entrevistado 8: No, siempre hay asignaciones, porque constantemente hay nuevas formas de llegar anuncios al derecho ambiente. Siempre estamos en constante movimiento, como la gran mayoría del trabajo es de campo, tenemos que estar informando a la gente.

César: Como ya le había anticipado y como usted ya me había mencionado, la contratación que usted tiene actualmente es de un trabajador eventual, digamos por un tiempo determinado. Al ser como tal un trabajador eventual, ¿en algún momento le han expresado verbalmente que como tal no tiene derecho a indemnización, tal vez seguridad social, aguinaldo, o no se ha notado algún tipo de práctica en la cual, por ser eventual, se le hayan negado tal vez algún derecho que usted cree que debería tener?

Entrevistado 8: Como tal, no, llevo muy poco tiempo y pues no sabía contestarte con una certeza o con una verdad. Lo desconozco, todavía apenas estoy entiendo cómo se comporta todo este contrato que tengo actualmente.

César: Referente como tal a UBA, creo que podría ser tal la experiencia que usted tiene, afortunadamente ya creo que le dieron esta plaza como servidor de la nación, que creo que le concede mejores derechos, ¿verdad?

Entrevistado 8: Más que derechos, cuestión económica y el único derecho adicional es también el servicio médico.

César: Perfecto. En dado caso de que tal vez en algún momento no se le fuera a renovar su contrato al término, no sé, por ejemplo, de estos tres meses o en el tiempo que estuvo como UBA, ¿se le notifica por escrito? ¿Se le menciona tal vez con antelación? ¿Se le da algún tipo de liquidación al término como tal de las actividades o de la relación laboral?

Entrevistado 8: Pues sería un mentiroso si te digo que no lo sé, no me ha tocado, ni la gente que se ha ido, pues la verdad, por respeto nunca se les pregunta ni ellos nos han mencionado qué les dicen.

César: En su experiencia como tal, ¿siente que el trabajo que actualmente tiene es temporal o como tal cumple con las funciones de un trabajo permanente?

Entrevistado 8: No, dentro de lo que considero y sé de la forma de contratos laborales, sé que hechos eventuales pueden ser un contrato determinado y en cualquier momento te pueden dar las gracias. Hay algunos rubros que hay que consultar bien, donde a lo mejor tendrás un derecho a un finiquito por los días que todavía te faltan por pagar, pero como tal no hay una liquidación, porque no hay un contrato de planta o ya determinado en cuestión legal de que ya tienes una basificación, ya que tienes esos derechos que marca la ley. Pero ahorita como eventual, sabemos de a mano o dentro de la experiencia, pues que no va a haber una liquidación.

César: Ok, perfecto, Muchas gracias. Y bueno, en torno a esto también, ¿alguna vez como tal ha pensado en renunciar a su trabajo?

Entrevistado 8: No, por el momento no. Ahorita, pues con la oportunidad que se me está dando, pues no ha pasado por mi cabeza desistir de estar elaborando en esta secretaría.

César: Yo para terminar, ¿tal vez habría algún comentario, tal vez alguna experiencia que le gustaría compartir con nosotros?

Entrevistado 8: Pues la experiencia como tal, es la primera vez que yo estoy como servidor público. Es bonito el hecho de tener esta conexión con la ciudadanía y más con la gente vulnerable, en este caso al adulto mayor o gente con discapacidad, y poderla apoyar y que se sientan con la tranquilidad de que somos gente profesional y principalmente con una empatía al 100% para la nación.

César: Sobre el mismo, pues bueno, le agradecería muchísimo por habernos ayudado a realizar esta entrevista.

