

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES

**Precariedad laboral de las mujeres indígenas
en San Francisco Culhuacán, Ciudad de México
(2020-2023). Estudio de caso**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS SOCIALES

P R E S E N T A

IRVING ESTEBAN GONZÁLEZ ROSAS

DIRECTOR

DR. JAVIER DÍAZ PERCUHO

Ciudad de México, noviembre de 2025.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

DEDICATORIA

A mis padres, por su ejemplo de amor y de entrega.

A mis hermanos por su apoyo y entusiasmo en todo momento.

A mis amigos y profesores que me han acompañado en esta travesía académica.

Agradecimientos

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo apoyo constante y compromiso fueron fundamentales para la culminación de mi formación profesional. A mis padres y hermanos, por su confianza, comprensión y motivación permanente. A mi padre, Francisco, por proporcionarme los recursos necesarios y orientarme con su ejemplo y consejos. A mi madre, Rocío, por sus enseñanzas, valores y dedicación, que han contribuido a mi desarrollo personal y académico. A mis hermanos Fernando, Noé y Bibiana, por su acompañamiento y aliento a lo largo de este proceso. Finalmente, a toda mi familia, por su apoyo incondicional y por ser el pilar que me impulsó a alcanzar esta meta.

Mi entero agradecimiento y admiración a mi director de tesis el Dr. Javier Díaz Perucho, por su entrega y compromiso hacia mi trabajo. Le agradezco también por su guía en el trabajo, sus pertinentes correcciones, observaciones y por su acompañamiento en este intenso proceso de formación académica y de investigación por el tema de la precariedad laboral. Agradezco a mi lectora interna la Dra. Daniela Marta Rawicz Morales por sus pertinentes observaciones y por compartir su experiencia. A la Dra. Martha Angélica Olivares Díaz por sus oportunas observaciones para mejorar mi trabajo de tesis. Agradezco también al licenciado Itzam Pineda Rebolledo por aceptar ser mi lector y ofrecerme alternativas que me ayudaron a enriquecer sobre diferentes puntos de vista en mi trabajo.

Estoy agradecido con los colaboradores del INEGI, especialmente a la licenciada Anita Guzmán Alverdi, quien amablemente me apoyo con la búsqueda de censos, estadísticas y datos para mi investigación, asimismo al profesor Ernesto Cerda Tecla, quien prestó parte de su valioso tiempo para retroalimentarme sobre mi búsqueda de información.

Agradezco también a mis amigos y compañeros de la licenciatura de Ciencias Sociales que han sido parte de este camino, acompañándome en los momentos

difíciles y compartiendo los momentos de alegría. A Lizbeth por ser mi compañera y amiga con quien pude compartir momentos de alegría e incertidumbre, a Karina por la compañía dentro y fuera de la universidad, a Miriam por siempre tratarme con amabilidad y respeto, a Raúl por su verdadera y autentica amistad, a Orlando por su apoyo y sus consejos, a Bruno por ser parte de las amistades que marcaron mi camino desde el inicio de la carrera.

ÍNDICE

Introducción:	7
 Capítulo I. Migración de la mujer indígena en México	18
1. Definición y Antecedentes sobre la migración indígena.....	18
2. La mujer Indígena en México.....	23
2.1. Censo y estadísticas.....	26
2.2. Mujeres Indígenas en San Francisco Culhuacán.....	37
3. Descripción del Pueblo de San Francisco Culhuacán.....	40
3.1. Descripción territorial:.....	42
3.2. División territorial:.....	47
4. Conclusiones.....	51
 Capítulo II. Precariedad laboral	53
1. Definición de precariedad laboral.....	53
1.1. Precariedad laboral en México.....	53
2. Condiciones laborales.....	54
2.1. Vacaciones.....	54
2.2. Salarios.....	54
2.3. Prestaciones.....	55
2.4. Seguridad social.....	55
2.5. Fondo para el retiro.....	55
2.6. Contrato y derechos laborales.....	55
3. Realidad laboral a la que se enfrentan los indígenas.....	56
3.1. Explotación laboral.....	59
3.2. Condiciones de trabajo.....	60
4. Precariedad laboral durante la pandemia.....	61
4.1. La mujer Indígena Durante la pandemia.....	63
5. Muestreo sobre resultados de las encuestas.....	66
6. Conclusiones.....	79

Capítulo III. Integración al mercado de trabajo.....	81
1. Tratado de invisibilidad.....	81
2. Conocimientos y procesos para integración al trabajo.....	88
2.1. Requisitos.....	89
3. Habilidades laborales.....	90
4. Residencia.....	91
4.1. Trayecto laboral.....	91
5. Brechas y diferencias salariales.....	93
5.1. Brechas entre Hombre y Mujer indígena.....	94
6. Asociaciones en defensa de la mujer indígena.....	96
7. Conclusiones.....	99
 Bibliografía general.....	 103
Anexo I. Listado Completo de mujeres indígenas entrevistadas.....	109
Anexo II. Cuestionario.....	111
Anexo III. Guía de entrevista.....	115
Apéndice.....	119

Precariedad laboral de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán, Ciudad de México (2020-2023). Estudio de caso

Introducción:

Este trabajo presenta los resultados de investigación sobre la precariedad laboral y los problemas que enfrentan las mujeres indígenas dentro y fuera del ámbito laboral, esto será por medio de un estudio de caso que permitirá comprender de una manera distinta las situaciones laborales a las que se ven sometidas las mujeres. “La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales” (ISTAS, 2022).

Martínez, Marroquín & Ríos (2019) Señalan que en México la precarización laboral puede describirse como un fenómeno que habla sobre su mercado laboral y las condiciones físicas, monetarias y sociales que no cubren las necesidades básicas para vivir de una manera digna. Para discutir la precariedad del trabajo, es importante referirse al empleo asalariado como un momento definitorio relacionado con las relaciones laborales marcadas por la explotación de la fuerza laboral, las intensas horas de trabajo, la ausencia de derechos legales, etc.

Por esto mismo se realizará una investigación en la alcaldía Coyoacán (CDMX) donde se encuentra un pueblo conocido como San Francisco Culhuacán donde hay una gran variedad de negocios y viviendas habitadas por mujeres indígenas.

El pueblo de San Francisco Culhuacán es uno de los once barrios que conforman Culhuacán: “Los Reyes, San Antonio, Santa María Tomatlán, San Andrés Tomatlán, San Simón, Tula y Culhuacán Centro que se localizan en la delegación Iztapalapa,

mientras que San Francisco, Santa Ana, La Magdalena y San Juan pertenecen a la demarcación de Coyoacán”. (Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2019)

El método para esta investigación será mediante un enfoque de recopilación de datos que se obtendrán mediante conversaciones con las mujeres indígenas. A través de las entrevistas se busca recabar datos personales sobre las mujeres indígenas y sus trabajos que nos permitirán conocer sus experiencias en el campo laboral y las circunstancias que las han llevado a tener esos empleos.

Este trabajo se ubicará en los años 2020–2023, en el contexto de la pandemia que llevó a millones de personas a una fuerte crisis económica, obligándolas a aceptar cualquier tipo de trabajo. A nivel global, el virus conocido como SARS-COV2 afectó de gran manera al mundo ya que tomó a todos de manera sorpresiva, por lo que, a su vez, esto provocó una gran crisis económica, un aumento notable en la pobreza y más aún un incremento de cambios y transformaciones en las modalidades de trabajo. “De acuerdo a un estudio presentado por el secretario general de las Naciones Unidas, indica que durante el segundo trimestre de 2020 se dio a nivel mundial la mayor caída de los ingresos per cápita desde 1870” (Menéndez, 2020, p. 5).

Así mismo, en México esto también provocó una crisis de salud sin precedentes y sobre todo la pérdida de empleos, reducción de horas de trabajo e ingresos. El impacto fue tan grande sobre el mercado laboral que se perdieron miles de puestos de trabajo tanto informales como formales.

Para Lozano (2021) uno de los principales efectos económicos de la pandemia por el COVID-19 fue “el cierre de diversos comercios y empresas, así mismo como la caída del producto interno bruto (PIB), también se registró una gran pérdida de empleos formales e informales que se habían generado a lo largo del 2020. Por otra parte, el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indicó una fuerte disminución de plazas laborales formales entre marzo y diciembre, es decir una pérdida cerca de 709,211 empleos perdidos” (p.1).

El pueblo de San Francisco Culhuacán es un espacio urbano que cuenta con calles amplias, cerradas y jardines, cuenta con una escuela primaria muy popular llamada Dr. Francisco Vázquez Gómez que es usada como referencia para ferias escolares, programas de apoyo social, centros de acopio y centros de voto electoral. En el pueblo hay una gran variedad de personas que forman familias, comercios propios, agencias de viajes, restaurantes, lavanderías, entre otros locales de servicios básicos para la subsistencia diaria. También se puede observar un gran número de locales de comercios de abarrotes propios de familias, casas, cuartos y pequeños dormitorios que son usados para generar ingresos a las economías domésticas; se alquilan pequeños cuartos de vivienda a familias que viven y trabajan por mejores oportunidades, entre ellas se encuentran las mujeres indígenas, que, aunque son minoría, con el tiempo ha ido creciendo numéricamente. En este contexto, se entrevistarán a cierto número de mujeres para conocer sus experiencias laborales, problemas y oportunidades, en el contexto de la pandemia.

Justificación:

La importancia de este trabajo consiste en documentar las condiciones de trabajo que tienen poblaciones con una mayor vulnerabilidad, como lo son las mujeres indígenas que habitan en la Ciudad de México. Por este motivo se pretende hacer uso de la socioantropología que nos explica sobre la diversidad en los espacios sociales, las personas y los comportamientos que éstas desarrollan. Para ello, esta investigación hará uso de métodos cualitativos y cuantitativos que permitirán aproximarnos a los sujetos sociales, para conocer sus experiencias y sus perspectivas de vida, relatos o acontecimientos de relevancia sobre los sujetos de estudio.

El pueblo de San Francisco Culhuacán, situado en la urbe, pero aun con dinámicas sociales de pueblo, tiene la población y el espacio territorial necesario para la

implementación de este estudio. El pueblo tiene una población densa intermedia, zonas rurales y goza de muchas actividades sociales, económicas y propias de medio rural ligadas a su entorno natural.

Este presente trabajo se centra en el periodo 2020-2023 debido a que durante este tiempo ocurrió un fuerte decrecimiento de empleos en la Ciudad de México causado por un brote pandémico (SARS COVID 2), lo cual precarizó aún más las condiciones laborales de las mujeres indígenas que habitan en este espacio. Según un informe por parte de la secretaria de Hacienda del Gobierno de México, el impacto negativo sobre el mercado laboral fue muy significativo. “De acuerdo al INEGI, entre marzo y abril del 2020 se perdieron en México 12.5 millones de puestos de trabajo” (INEGI, 2021).

Con la finalidad de entender cómo la precariedad laboral afecta a las formas de vida social, se ha de realizar esta investigación sobre cómo las mujeres indígenas enfrentaron y superaron esta crisis laboral.

Planteamiento del problema:

Últimamente la precariedad laboral se ha convertido en una problemática preocupante a nivel mundial debido a que ha alarmado a todos los países en la actualidad, el trabajo precario va cada vez más en auge y provoca que se desacelere el decrecimiento de la pobreza entre los trabajadores. Actualmente en el mundo la precarización laboral es un fenómeno que afecta las condiciones de los empleos en todos los países vecinos.

En México la problemática de la precariedad laboral es un tema que podría describirse como un trabajador que se encuentra desprotegido ante la relación de su empresa, un empleo que ofrece las mínimas prestaciones laborales o como un aumento a las vulnerabilidades del trabajador, “es por este motivo que un trabajador busca contar con un buen empleo que lo ayude a solventarse económicamente y le ayude a cubrir sus necesidades básicas” (Martínez, 2019).

Otro caso que más ha sobresalido es la vulnerabilidad social que sufren las mujeres y jóvenes, esto es debido al proceso de riesgo e inseguridad que se crea en los jóvenes, debido a que en algún momento estos eran apoyados por un gobierno y ahora se encuentran desprotegidos. También otra manifestación de vulnerabilidad es cuando las mujeres y los jóvenes se encuentran desempleados, pues estos les ayudan a crear una identidad social y de bienestar para ellos mismos y sus familias. La problemática de precariedad que planteo también se relaciona con la migración, esto es debido a que los migrantes tienden a ser sujetos que sufren precarización laboral y social. Un ejemplo de esta precarización que sufren es debido a sus orígenes étnicos y lugar de procedencia. Los indígenas tienen tendencia a migrar de su lugar de origen en busca de mejores oportunidades que les proporcione un mejor estilo de vida, pero es debido a eso mismo tienen que enfrentarse a situaciones como inseguridad, incertidumbre y falta de garantías laborales.

Por otro lado, las mujeres indígenas también son otro caso de investigación como ha pasado en el pueblo de San Francisco Culhuacán. La situación precaria de las mujeres indígenas siempre ha estado presente en los pueblos y comunidades, también han encabezado movimientos sociales, pero, en este caso las mujeres se han emergido en la cotidianidad y ruralidad del pueblo, su escolaridad en la mayoría es la mínima, contando con solamente la secundaria como grado máximo de estudios. Su situación laboral no son las más favorables debido a que no cuentan con los grados de estudios mínimos requeridos o la experiencia suficiente, por lo que se ven en la necesidad de trabajar en pequeños comercios locales o cualquier trabajo dentro de la localidad que les remunere algo económico y les permita seguir viviendo dentro de la comunidad.

Por este motivo es que la precariedad laboral tiene mucha relevancia, se necesita exponer cómo esta problemática es un factor determinante en la vida social y laboral de las mujeres indígenas en el pueblo San Francisco Culhuacán.

Preguntas de investigación:

- 1 ¿Qué precariedades laborales sufren las mujeres indígenas?
- 2 ¿Cuáles son las condiciones de vida que las llevan a salir de sus lugares de origen y a tener empleos precarios en la ciudad?

Preguntas específicas:

- 1 ¿Cuál es la percepción que tienen las mujeres indígenas sobre su situación?
- 2 ¿Se ha habido de algún apoyo que les ayude a mejorar su situación laboral?

Los objetivos que se proponen al inicio de esta investigación son:

Objetivo general:

Analizar la precariedad laboral que sufren las mujeres indígenas en el pueblo de San francisco Culhuacán y los motivos que obliga a estas mismas a migrar de sus lugares de origen. A si mismo se busca también comprender como la precariedad se desenvuelve en el campo laboral y social de las mujeres.

Objetivos específicos:

1. Definir el concepto de precariedad laboral.
2. Conocer el tipo de etnia al que pertenecen las mujeres indígenas y la posición social en la que se encuentran.
3. Conocer cuáles son las condiciones de migración y de incorporación al trabajo en la ciudad.
4. Describir cual es la percepción de las mujeres indígenas sobre su situación laboral y social.

Hipótesis:

La precariedad laboral, caracterizada por condiciones de trabajo inestables, inseguras o insuficientes, afecta de manera general a los trabajadores; sin embargo, esta situación resulta aún más grave en el caso de la mujer indígena., esto no lleva a plantearnos como hipótesis:

- Las mujeres indígenas migran en busca de mejores condiciones de vida, pero la falta de acceso a la educación limita sus oportunidades laborales.

Marco teórico

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto profundo y desigual en diferentes sectores de la población a nivel mundial. En México, las mujeres indígenas han sido uno de los grupos más vulnerables, enfrentando un agravamiento de su precariedad laboral debido a una combinación de factores estructurales como el racismo, el machismo y la falta de acceso a servicios básicos, educación y salud. La crisis económica derivada de la pandemia ha exacerbado estas condiciones, revelando aún más las profundas desigualdades sociales y económicas que afectan a este sector de la población.

Si bien, el eje central de esta investigación plantea que las condiciones laborales de las mujeres indígenas se han vuelto más precarias en los últimos años, un fenómeno que se ha intensificado con la pandemia de COVID-19, debido a las transformaciones económicas globales y a las particularidades del mercado laboral.

Primeramente, Dídimo Castillo en su obra de *Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá* (2001) comenta que el trabajo precario "corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas y no asalariadas caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad en el empleo y la

escasa seguridad en los ingresos o las remuneraciones" (p. 126). Por tal motivo la precarización del empleo urbano en Panamá entre 1982 y 1999 presenta dinámicas complejas desde la perspectiva de género, un ejemplo de esto es como las mujeres, aunque mantuvieron cierto liderazgo en el sector formal asalariado, enfrentaron un impacto creciente del subempleo y crecieron en el ámbito del trabajo independiente mientras que los hombres estuvieron más expuestos al empleo asalariado informal y fueron claramente mayoritarios en el trabajo por cuenta propia.

De esta forma el trabajo de Dídimio contribuye al tema de precariedad laboral en las mujeres indígenas como el saber que los trabajos precarios no necesariamente están clasificados de acuerdo al puesto o vacante que ocupen de manera formal o informal, si no, al bajo pago o prestaciones laborales que su empresa o prestador de servicios les emita y como ambos géneros experimentaron precarización, aunque la forma, intensidad y trayectoria de esa precarización fueron distintas para mujeres y hombres.

El análisis de la precariedad laboral se aborda a partir de estudios recientes realizados tanto en México como en América Latina. En esta investigación, se pone especial énfasis en la propuesta de Federico Engels en *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1845) nos menciona como observó de primera mano las condiciones de vida de los trabajadores y denunció las consecuencias sociales del capitalismo industrial. Engels analiza principalmente las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera inglesa durante el auge del capitalismo industrial en el siglo XIX. Engels argumenta que el sistema capitalista explota a los trabajadores, generando pobreza, enfermedad, hacinamiento y muerte prematura. Si bien, los puntos clave que toca en su obra los centra en las condiciones laborales y vivienda, el impacto moral y social que atraviesa la clase obrera como la desintegración familiar y la falta de educación y desesperanza y una fuerte crítica al capitalismo donde Engels acusa a la burguesía de enriquecerse a costa del sufrimiento obrero y cómo ve la industrialización como progreso técnico, pero denuncia que sus beneficios son apropiados solo por los capitalistas, por lo que hace un llamado que el proletariado tome conciencia de su situación y luche por una sociedad más justa.

Esta obra es un testimonio histórico valioso sobre las consecuencias humanas de la Revolución Industrial y también aborda como el surgimiento del movimiento obrero y su esfuerzo por organizarse y luchar por derechos como la jornada laboral limitada. Esta obra es de suma importancia para poder comprender un poco mejor la relación de la precariedad laboral y las consecuencias que esta llega a crear.

En otra instancia, la migración es un tema que en esencia natural se puede denominar como un cambio de residencia que implica ir más allá de algún límite geográfico, pero para Martha Olivares y Paulo Luna en su obra *REINVENTANDO ESPACIOS, MIGRACIÓN Y DIALOGO INTERCULTURAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO* ofrecen una investigación que permite ampliar más el panorama sobre el fenómeno de la migración indígena interna hacia la Ciudad de México. El centro de este estudio radica en como debido a su condición como migrantes, carecen de un espacio físico definido y además enfrentan situaciones de desigualdad, explotación y discriminación vinculadas a su identidad indígena. Los principales hallazgos que se presentan son la Migración y ciudad y se analiza como los indígenas en la capital enfrentan racismo, exclusión y doble estigmatización solo por ser indígenas y migrantes, pero, aun así, recrean espacios comunitarios, organizan redes y luchan por reconocimiento.

Otro dato importante es la Asamblea de Migrantes Indígenas en la Ciudad de México (A.M.I.) que si bien es mencionado como un espacio colectivo e intercultural que agrupa diversas etnias; este funciona con estructuras comunitarias inspiradas en sus pueblos de origen, pero adaptadas al entorno urbano. Se convierte en un medio para la defensa de derechos, la construcción de comunidad y la negociación con instituciones. Esto define como la asamblea fue creada con el propósito principal de enfrentar el impacto que los migrantes experimentaron al llegar a la ciudad manifestado en formas de discriminación, violencia e individualismo, entre otras.

De esta manera, la información recabada por los autores se considera de alta relevancia ya que nos permite conocer diferentes puntos de vista y cimentar los ejes principales de investigación como lo es la precariedad laboral, la migración indígena

y asociaciones que se formen con dar pie a superar retos como lo es la falta de políticas públicas incluyentes, persistencia de la discriminación, tensiones internas entre etnias y la necesidad de mayor reconocimiento oficial en la Ciudad de México.

Marco de método

En el contexto de una aproximación a la precariedad laboral de las mujeres indígenas en el pueblo de San Francisco Culhuacán en la Ciudad de México, se ha decidido hacer uso de la metodología cualitativa y cuantitativa, a través del trabajo de campo en el que se busca profundizar mediante entrevistas la vida de las mujeres y cuantificar datos estadísticos sobre su situación laboral y personal.

Las entrevistas serán aplicadas a las mujeres indígenas que viven dentro de la demarcación del pueblo de San Francisco Culhuacán pues es allí donde se centra la investigación y también se tiene un mejor conocimiento sobre las posibles ubicaciones de viviendas donde rentan de manera temporal o tienen un lugar fijo como cualquier habitante del pueblo.

Las preguntas a realizar serán opcionalmente anónimas y serán trabajadas a manera semiestructuradas, se aplicarán a un aproximado de 50 mujeres, constará de preguntas abiertas y opción múltiple. El motivo por el cual se ha escogido un muestreo de 50 mujeres indígenas es debido a que ese número se pretende es el adecuado para una aproximada representatividad de la población indígena dentro del pueblo de San Francisco Culhuacán, este número reduce el margen de error y aumenta la confiabilidad de los datos y en última instancia el tamaño de esta muestra permitirá planificar mejor el tiempo, el abordaje a las mujeres y el presupuesto pues no siempre se puede estudiar a toda la población, así que se busca un equilibrio entre precisión y costo.

De esta manera el número de muestreo definido es crucial para poder asegurar que los resultados de esta investigación de campo sean los más precisos, confiables,

representativos, útiles y con ellos se pueda obtener los mayores detalles posibles sobre dimensiones como la inestabilidad laboral, la vulnerabilidad a la que se enfrentan, sus experiencias de migración, la precariedad laboral y la discriminación social/laboral.

De este modo, las historias contadas nos permitirán conocer, escuchar, compartir y reflexionar sobre sus experiencias, pues la narración en cierta manera es un modo de continuo aprendizaje y transformación, tanto para quien investiga, como para aquellos que comparten sus historias.

Capítulo I. Migración de la mujer indígena en México

Definición y Antecedentes sobre la migración indígena

Definición:

La migración es un concepto que hace referencia a al cambio de residencia de un punto a otro, pero el cambio tiene implicaciones como atravesar un espacio geográfico notable, el cambio lo realiza una o más personas y por último las causas que provocan el desplazamiento puede tener diferentes condiciones como sociales, políticas, económicas o inseguridad.

Hoy en día la migración en México tiene un papel muy importante, pues este funge como un elemento que ayuda a aumentar los integrantes de las ciudades e impulsa sus economías. El alto crecimiento demográfico en la ciudad de México se debe al fenómeno migratorio por parte de los indígenas que llegan a las localidades más urbanizadas de las grandes ciudades, por lo general, la mayoría de los indígenas que migran provienen del campo o estados de la república con pobreza, carencias laborales y académicas. Asimismo, son estas faltas de oportunidades las que los impulsan a salir de su situación de pobreza y buscar mejores condiciones de vida. El caso de las mujeres indígenas también suele estar sujeta la migración al trabajo doméstico ya que Muchas personas, especialmente mujeres, migran a otros países

o regiones para trabajar en este sector, ya sea por falta de empleo, pobreza y desigualdad o porque también es uno de los trabajos con más demanda en ese sector.

Patricia Cárdenas en su artículo “Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas” presenta como el fenómeno migratorio de las mujeres no es algo novedoso, si no que desde décadas antes (Siglo XX) las mujeres han sido las que sobresalían por ser migrantes interestatales, la edad de estas mujeres también resulto ser muy importante debido a que desde los 15 a los 29 años de edad es cuando empezaban su proceso de transición a otro estado, pero aún más importante marcaba el comienzo de construcción de una familia y una nueva vida. También señala otro punto importante, Patricia señala que durante el siglo XX la migración cobro aún más relevancia debido a que el volumen de personas migrantes fue creciendo exponencialmente y tuvo muchos efectos económicos, sociodemográficos y políticos en las ciudades involucradas, esto también generó un fenómeno de expulsión y atracción de migrantes entre las grandes ciudades y pequeñas.

Es necesario precisar que la migración de la mujer en México es un fenómeno de estudio que no puede ser puesto a un lado, pues cada vez la migración es una problemática que ha ido en aumento en las últimas décadas, estos sucesos hacen que en México se vea como como tránsito migratorio, sino como como una creciente economías nacionales e internacionales a través del aumento significativo de mano de obra proveniente del campo a la urbanización.

Por último, se ha mencionado que la migración tiene como concepto central que es un cambio de residencia de un punto a otro, la migración cuenta con una serie de condiciones o factores que, si bien algunas son más centrales que otras, se enumeran de la siguiente manera las condiciones necesarias para que ocurra la migración.

- **Motivación o necesidad clara:** debe haber razones fuertes para dejar el lugar de origen.
- **Información disponible:** saber a dónde ir y qué oportunidades hay.
- **Permisos:** visados, políticas migratorias, o incluso rutas irregulares si no hay opciones legales.
- **Capacidad de traslado:** que la persona pueda físicamente trasladarse por medios propios.

Antecedentes:

La presencia de los indígenas en México es un tema que está ligado a la migración, esta se puede observar como un proceso de urbanización, pero frecuente o mayormente esta migración inicia de sus lugares de origen como lo es el campo o zonas medio rurales y migran hacia las grandes ciudades metropolitanas. Me he dado a la tarea de buscar información sobre antecedentes que puedan ayudar a comprender mejor el proceso de integración urbano al que los indígenas tienen que enfrentarse y llegar a obtener una vida más citadina.

Las migraciones indígenas hacia las ciudades de México, incluidas urbes como la Ciudad de México y Tijuana, han sido procesos complejos que hasta la fecha aún continúan. El origen de la migración como bien se ha mencionado la migración ha incrementado hacia las zonas urbanas por factores como pobreza, falta de acceso a servicios básicos, despojo territorial y entre otros factores. Usualmente las ciudades de destino más transitadas han sido la Ciudad de México (CDMX), Guadalajara, Monterrey y Tijuana. Esto nos lleva a una investigación que se centra en este último estado de la república que comparte sus supuestos hallazgos de investigaciones realizadas en torno al proceso de integración de los indígenas al medio urbano.

Laura Velasco Ortiz (2007) en su investigación *Migraciones indígenas a las ciudades de México y Tijuana* presenta una investigación de literatura sobre la migración de Indígenas a las grandes ciudades de México durante el siglo XX. Primero aborda un analizando un estudio sobre los precursores de la migración que pasaron del campo a la ciudad de México en el año de 1960, algo que caracteriza este estudio es como data al campesinado y su salida del medio rural y migran a ciudades urbanizadas. También cita a Douglas Butterworth quien estudia la importancia de la presencia indígena en el municipio de Oaxaca–Tilantongo, expone el traslado que realizan los pobladores del municipio, pero con la diferencia en que la mitad de los pobladores que se trasladan son indígenas, según el estudio el principal factor que los seduce a migrar a la ciudad de México son por las mejores oportunidades económicas y académicas que en su pueblo de origen no se tiene un acceso o de calidad. Un rasgo importante sobre la migración que me gustaría destacar en esta investigación es lo que plantea Douglas: la vida en la ciudad ha permitido a los indígenas adquirir bienes materiales y conocimientos que, al regresar a sus comunidades de origen, pueden ser fundamentales para transformar y mejorar sus territorios. Este proceso muestra cómo la migración no solo implica una pérdida o ruptura, sino que también puede ser una oportunidad para el fortalecimiento y la renovación cultural y social de las comunidades indígenas.

En conclusión, el estudio de Douglas Butterworth se centra en los migrantes indígenas mixtecos en la década de 1960. Butterworth sostiene como el papel de los migrantes puede fungir como agentes de urbanización, es decir que los migrantes pueden actuar como puentes entre la ciudad y el campo llevando conocimientos, recursos y valores urbanos de regreso a sus comunidades de origen. De esta manera, la migración interna nos hace reflexionar como puede ser compleja e intencional y como los migrantes no sólo se trasladan por necesidad, sino que también perciben oportunidades, y regresan enriqueciendo económicamente y culturalmente su lugar de origen.

Por otra parte, Laura Velasco también explica un proceso importante que ha estado presente desde 1970, desde una perspectiva histórico-estructural analiza un estudio

sobre la migración que realizan las mujeres indígenas mazahuas y otomíes del campo a la ciudad ocasionado por el agotamiento de la economía campesina frente a la gran economía de las ciudades. También marca un factor importante que es la integración social, en ella plantea sobre las dificultades que tienen las mujeres indígenas para integrarse a un entorno más urbano, esta complicación de integración es originada por la conservación de un estilo o modo de vida distintos a los que tradicionalmente se podrían conocer en la vida urbana o que aún conservan lazos con los pueblos de dónde vienen y no pueden deslindarse completamente de sus comunidades e iniciar nuevos lazos con la población urbana.

En conclusión, a pesar de que existe una gran diversidad de estudios sobre la migración indígena, se plantea que desde tiempo atrás se ha visto un rechazo por parte de las mujeres indígenas a integrarse completamente a la población urbana, se puede entender que ellas mismas crean pequeñas comunidades indígenas que se encuentran separadas de la sociedad urbana pero dentro de las mismas ciudades, esto les ha ocasionado que creen vidas precarias, acceso a empleos muy mal remunerados y un claro rechazo de la población urbana hacia ellas. Sin embargo, esto no quiere decir que el rechazo que se tiene hacia las mujeres indígenas que migran de sus lugares de origen sea totalmente su culpa, son diversos los factores sociales, laborales y culturales los que provocan su migración. Como se mencionó anteriormente, el estudio de Laura Velasco resulta muy enriquecedor para tener una mejor comprensión sobre las raíces históricas y profundas de la migración.

Si bien, la migración indígena es un tema multidimensional que está relacionado a muchos factores sociales, laborales, políticos y culturales; además, la migración indígena es un proceso que se ha caracterizado por tener siempre una gran diversidad cultural.

La mujer Indígena en México

La mujer indígena ha jugado un papel muy importante en la historia de México, esto es debido a que libran una lucha por la autonomía de sus pueblos y sus derechos como mujeres. Para tener una mejor comprensión de la mujer indígena, se debe entender que, a “las mujeres indígenas como sujetos de derecho, reconociendo su derecho de participar activamente en todos los procesos que influyen en sus derechos”. (CIDH, 2017, P.3).

Se realizó una búsqueda sobre asociaciones y leyes que se comprometen a apoyar a la mujer indígena, de tal motivo que se logró una audiencia con Ernesto Cerda Tecla profesor de la UACM de la academia de expresión oral y escrita, gracias al pudimos profundizar más sobre la investigación sobre como las mujeres Indígenas en México continuamente han estado luchando por su desarrollo y el reconocimiento de sus comunidades, pero principalmente siempre lo han hecho a través de grupos sociales y posicionándolas como defensoras de los derechos humanos y valores culturales. Sin embargo, esto no ha evitado que sean blanco de diversos tipos de discriminación por su etnicidad y volviéndolas un grupo más vulnerables ante la sociedad mexicana. Si bien existen asociaciones y leyes que se encargan de protegerlas, esto nos lleva a pensar:

¿Realmente están protegidas ante el gobierno mexicano?

A continuación, se muestra asociaciones y leyes que se comprometen a conseguir finalidades lícitas, comunes o de interés general, como es el caso de los que buscan proteger a los pueblos Indígenas en México:

INPI – Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (04/12/2018): el nuevo organismo público del Gobierno de México que tendrá como mandato definir, normar, establecer y ejecutar todas las políticas, programas, proyectos y acciones públicas para garantizar el ejercicio y la implementación de los derechos de los pueblos indígenas y afromexicano, su desarrollo integral y sostenible, así como el fortalecimiento de sus culturas e identidades.

Ley Federal del Trabajo

Dentro de la ley federal del trabajo hay artículos que también están dedicados especialmente a proteger los derechos de los trabajadores indígenas, tales son:

Artículo 283 Bis: Las personas trabajadoras del campo tienen derecho a capacitarse en los programas que se implementen para el desarrollo de sus aptitudes y conocimientos y que tengan como propósito una progresiva mejora de las condiciones de trabajo en la actividad productiva en la que laboran. La persona empleadora deberá garantizar a las personas trabajadoras del campo el acceso equitativo a los esquemas de formación o certificación de competencias laborales que implemente, con independencia de su género, lengua indígena, categoría o cualquier otro parámetro. Las acciones derivadas de estos esquemas se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllos. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual las personas trabajadoras del campo asistan a actividades, será considerado como tiempo de trabajo para todos los efectos. La persona empleadora reconocerá la especialidad de las personas trabajadoras del campo. Ley Federal del trabajo [const] artículo 283 bis 24 de enero de 2024 (México)

Artículo 283 Ter: La persona empleadora deberá promover un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, favoreciendo la igualdad sustantiva a través de la promoción y fortalecimiento del reconocimiento de la diversidad cultural indígena y afromexicana, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo. La

persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio. Ley Federal del trabajo [const] artículo 283 ter 24 de enero de 2024 (México)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también reconoce a las comunidades indígenas, por lo que también defiende garantiza y que los derechos de estos mismos seas respetados.

Art 2: El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [const] artículo 2do 22 de marzo de 2024, (México).

Si bien el artículo 2 de la constitución mexicana expresa que reconoce a los pueblos indígenas, tanto su organización social, sus reglas internas en sus comunidades y como las aplican, como tal no existe algún tratado o artículo en específico que defienda los derechos laborales de la mujer indígena. Esto es debido a que cuando una mujer indígena requiere hacer validos estos derechos y garantías no se apoya en un solo artículo, lo hace en los diferentes artículos que ofrezcan las constituciones políticas estatales, nacionales, internacionales, suprema corte de justicia de la nación mexicana y en cualquier otra constitución o artículo que este aprobado y reconocido por el Congreso de la Unión y los tratados que estén de acuerdo con esta misma. De esta manera si una mujer indígena se ve en la

necesidad de luchar por sus derechos laborales tiene a su disposición diferentes órganos constitucionales de los cuales puede apelar por medio de la jurisprudencia.

Sin embargo, el otro lado de la moneda recae en las condiciones que están le permitan a la mujer indígena trabajadora poder hacer validos sus derechos, debido a que el apelar por sus derechos laborales y enfrascarse en batallas legales requiere de grandes esfuerzos burocráticos y económicos, esto nos deja como reflexión en si realmente los derechos de las mujeres indígenas están protegidos y pueden hacerse válidos pues son muy raros los casos en los que se llega a saber sobre algún caso de alguna trabajadora doméstica indígena.

Censo y estadísticas

Se realizó una visita a las instalaciones del INEGI que se encuentran en Av. Cuauhtémoc #451 col. Narvarte poniente, delegación Benito Juárez en la Ciudad de México para realizar una consulta sobre el número de población en la alcaldía Coyoacán, sobre la cantidad de mujeres en general, mujeres migrantes internas, habitantes indígenas en general, rango de edades y de que estados provienen. Los datos mostrados a continuación solo incluyen la población de la alcaldía Coyoacán debido a que el censo del INEGI no permite ir más allá a una delimitación por colonias.

Fecha de actualización **01/05/2023**

Numero de población total en la alcaldía Coyoacán: **614,447**

Población solo mujeres: **325,337**

Rango de edades (solo mujeres) actualizado al 2020:

Tipo de población	Rango de edad	Población
Población femenina	0 a 2 años	7252
Población femenina	0 a 4 años	13109
Población femenina	0 a 14 años	44843
Población femenina	3 a 5 años	8857
Población femenina	3 años y más	318019
Población femenina	5 a 9 años	15013
Población femenina	5 años y más	312162
Población femenina	6 a 11 años	18494
Población femenina	8 a 14 años	22916
Población femenina	10 a 14 años	16721
Población femenina	12 a 14 años	10240
Población femenina	12 años y más	290668
Población femenina	15 a 17 años	11108
Población femenina	15 a 19 años	19308
Población femenina	15 a 24 años	42677
Población femenina	15 a 29 años	66637
Población femenina	15 a 49 años	162387
Población femenina	15 a 64 años	227541
Población femenina	15 años y más	280428
Población femenina	18 a 24 años	31569
Población femenina	18 años y más	269320
Población femenina	20 a 24 años	23369
Población femenina	25 a 29 años	23960
Población femenina	25 años y más	237751
Población femenina	30 a 34 años	23393
Población femenina	30 a 49 años	95750
Población femenina	35 a 39 años	23561
Población femenina	40 a 44 años	23931
Población femenina	45 a 49 años	24865
Población femenina	50 a 54 años	23601
Población femenina	50 a 59 años	44457
Población femenina	55 a 59 años	20856
Población femenina	60 a 64 años	20697
Población femenina	60 años y más	73584
Población femenina	65 a 69 años	17480
Población femenina	65 años y más	52887
Población femenina	70 a 74 años	13762
Población femenina	70 años y más	35407
Población femenina	75 a 79 años	9201
Población femenina	80 a 84 años	6219
Población femenina	85 años y más	6225

Población de migrantes en general (actualizado al 08/12/2022): **3.5% migrantes** (21,505)

Habitantes indígenas: Población hablante de lengua indígena (actualizado al 29/07/2021): **7681 habitantes**

Rango de edades: Población de 0 a 14 años **91,327** - Población de 15 a 29 años **134,274** - Población de 30 a 59 años **262,126** - Población de 60 años y más **126,592**

Población solo mujeres migrantes internas actualizado al 25/05/2022 = **1.3% mujeres** (7,987)

Rango de edades de solo Mujeres Indígenas actualizado al 2020:

Población femenina	85 años y más
03-04 años	16
05-09 años	89
10-14 años	82
15-19 años	205
20-24 años	468
25-29 años	480
30-34 años	466
35-39 años	393
40-44 años	408
45-49 años	338
50-54 años	303
55-59 años	264
60-64 años	254
65-69 años	203
70-74 años	154
75-79 años	112
80-84 años	92
85 años y más	95

A continuación, se muestra un listado los principales estados de donde se tiene mayor registro de indígenas provenientes y sus lenguas.

Estado de Chiapas = hablantes de Tojolabal, hablante de Tzeltal.

Estado de Oaxaca = hablante de Mazateco, hablante de Lenguas chinantecas, hablante de Mixe, hablante de Chatino, hablante de Lenguas mixtecas.

Oeste de la región zapoteca = hablante zapoteco.

Península de Yucatán = hablante de Maya.

Estados de Hidalgo, Puebla Querétaro, Veracruz, Michoacán, Estado de México, Tlaxcala, Guanajuato = hablante de Otomí, hablante de Mazahua.

Diferentes entidades federales = hablante de Náhuatl es uno de los idiomas que más predominan. (INEGI. Censo de Población y Vivienda. 2020.)

Censo salarial:

El INEGI también ha presentado los resultados de encuestas sobre los ingresos y gastos en hogares en México. “En 2022, las personas que se consideran indígenas o hablan alguna lengua indígena tienen un ingreso promedio trimestral monetario de 18 428 pesos, 24.5 % menos que el promedio nacional. En el caso de las personas que son hablantes de lengua indígena, el ingreso promedio fue de 13 708 pesos, 43.9 % menos que el promedio nacional” (INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares ENIGH 2016, 2018, 2020 y 2022). A pesar de que el objetivo de estos resultados por parte del INEGI es mostrar un mejor panorama estadístico sobre los ingresos y gastos en los hogares, la cobertura que ofrece es a nivel nacional, entidad federativa y por área urbana, no incluye por alcaldía, lo cual hace más complejo realizar una delimitación más específica sobre los ingresos qué perciben solo las mujeres indígenas.

Ingreso promedio trimestral monetario por características étnicas, según sexo y año de levantamiento. (Pesos)

Características étnicas	Ingreso promedio (pesos)					
	ENIGH 2016			ENIGH 2022		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	22 284	27 875	16 097	24 414*	29 285	19 081*
No se considera indígena, ni habla lengua indígena	25 478	31 823	18 361	26 749	31 887	21 110*
Se considera indígena o habla alguna lengua indígena	15 566	19 404	11 438	18 428*	22 586*	13 905*
Se considera indígena	15 551	19 366	11 466	18 418*	22 567*	13 911*
Habla alguna lengua indígena	9 796	12 647	6 730	13 708*	17 281*	9 822*

Las cifras están expresadas en pesos de 2022.

* Diferencia estadísticamente significativa respecto a 2016.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2016 y 2022.

El ingreso promedio trimestral de:

- Hablantes de lengua indígena es de **13 708 pesos.**
- Los que se consideran indígenas es de **18 418 pesos.**



INEGI

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2016 y 2022.

También cabe señalar también que el periódico EL UNIVESAL realizó una nota sobre un censo salarial del INEGI, pero haciendo más énfasis hacia lo que se le conoce como brecha salarial dentro del trabajo doméstico entre hombres y mujeres. Destaca el artículo que en México el trabajo doméstico el 37.1% de hombres trabajadores del hogar perciben más de un salario mínimo a diferencia de las mujeres que representan un 22.8% esto quiere decir que hay una gran diferencia entre los salarios.

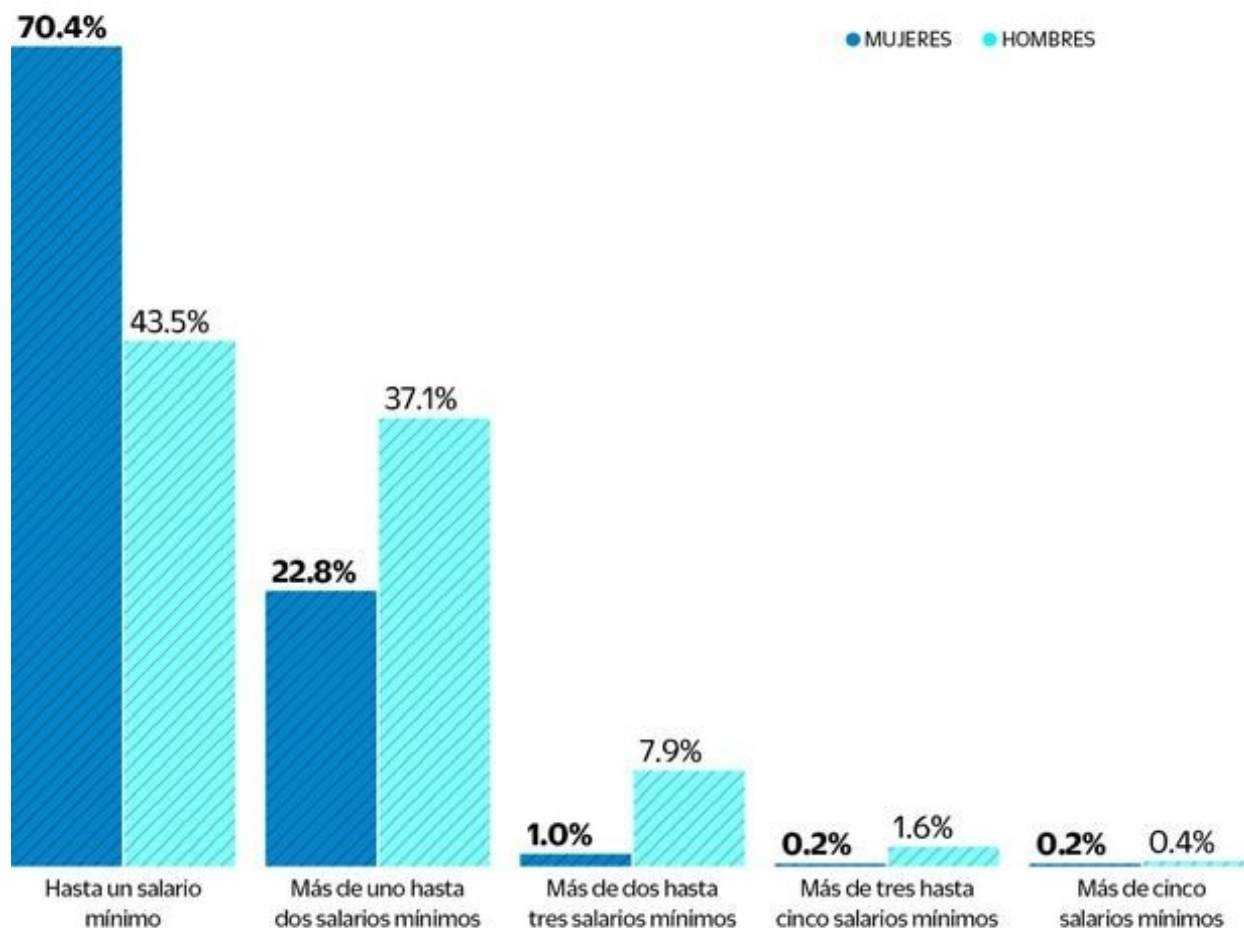
En contraste, 22.8% de las mujeres percibió más de uno y hasta dos salarios mínimos, al tiempo que 37.1% de los hombres se encontraba en este nivel salarial”, explicó el INEGI en un comunicado de prensa. (EL UNIVERSAL, El trabajo doméstico, 24).

Percepciones desiguales

Pese a que, de acuerdo con el Inegi, hay más mujeres (88%) que hombres en labores domésticas remuneradas en México, ellas perciben menos ingresos.

Población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado, según nivel de ingresos y sexo

Distribución porcentual



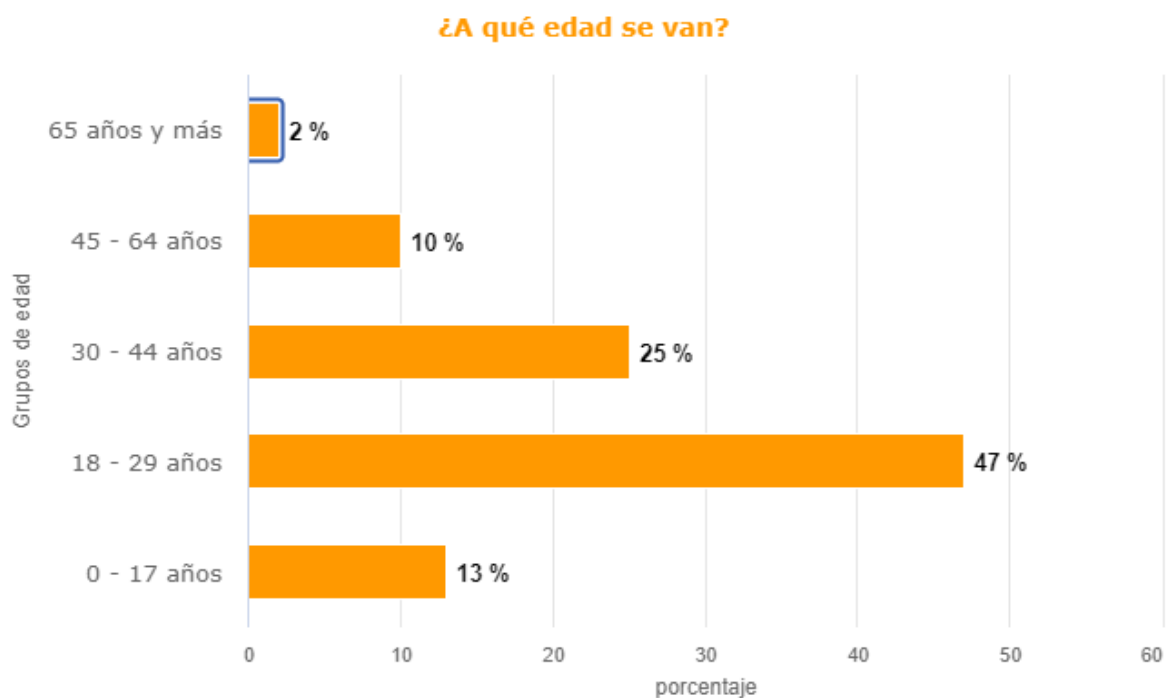
Fuente: Inegi. ENOE, Tercer trimestre, 2023. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. Información de Interés Nacional.

Dicho lo anterior, se ha hecho referencia a esa nota debido a que evidencia la brecha salarial y los diferentes motivos que pueden provocar que las mujeres indígenas migren hacia nuevas ciudades.

Motivos de migración:

Existen muchos factores que pueden tratar de explicar por qué se ven forzadas a desplazarse hacia otros estados de manera temporal o definitiva. Mas adelante se muestra un censo sobre el rango de edades en que comienzan a migrar y los motivos por los que se van.

Por lo general la edad estimada en que migran los indígenas es entre los 18 y 29 años:

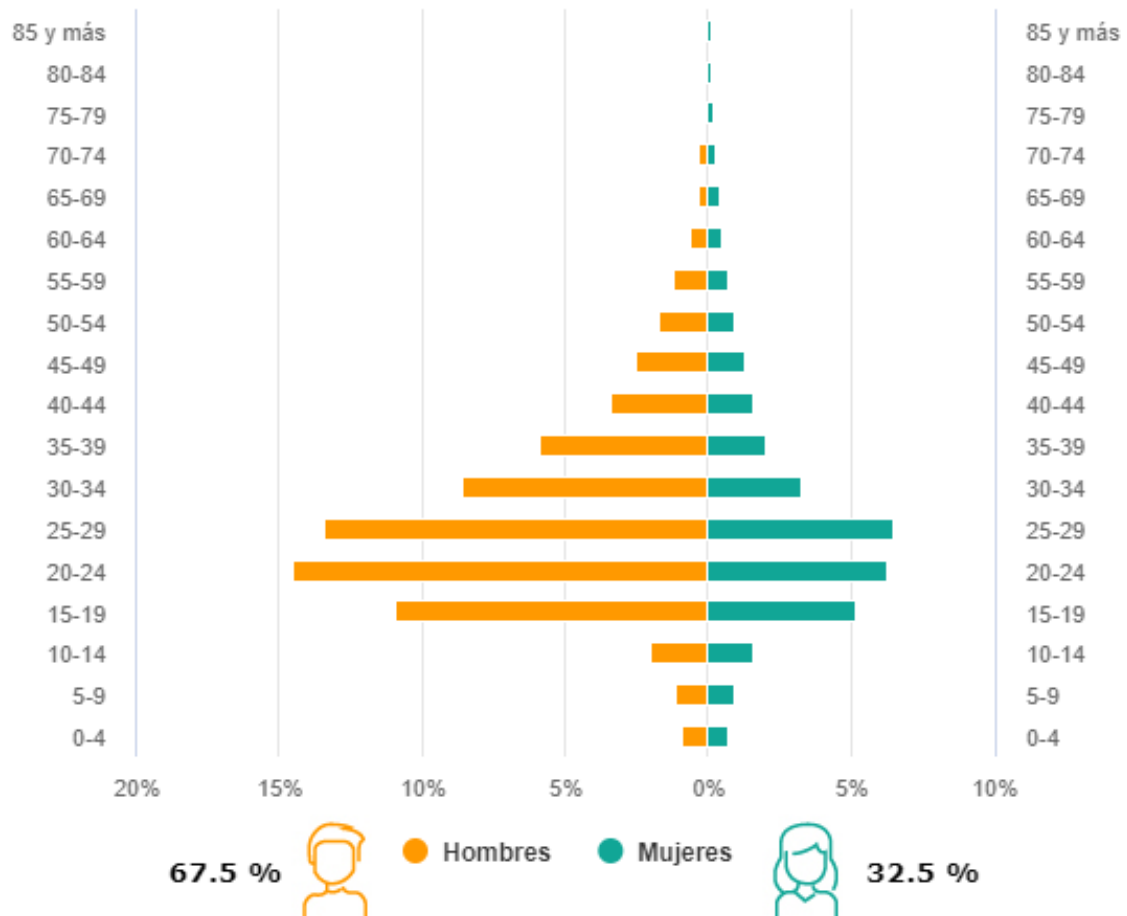


Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100 % porque no incluye otras causas y no especificado.

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

El INEGI no solo ha logrado también recabar el rango de edades, si no también repuntar que las mujeres son el foco con menos migración a nivel internacional a comparación de los hombres como se muestra en la siguiente tabla.

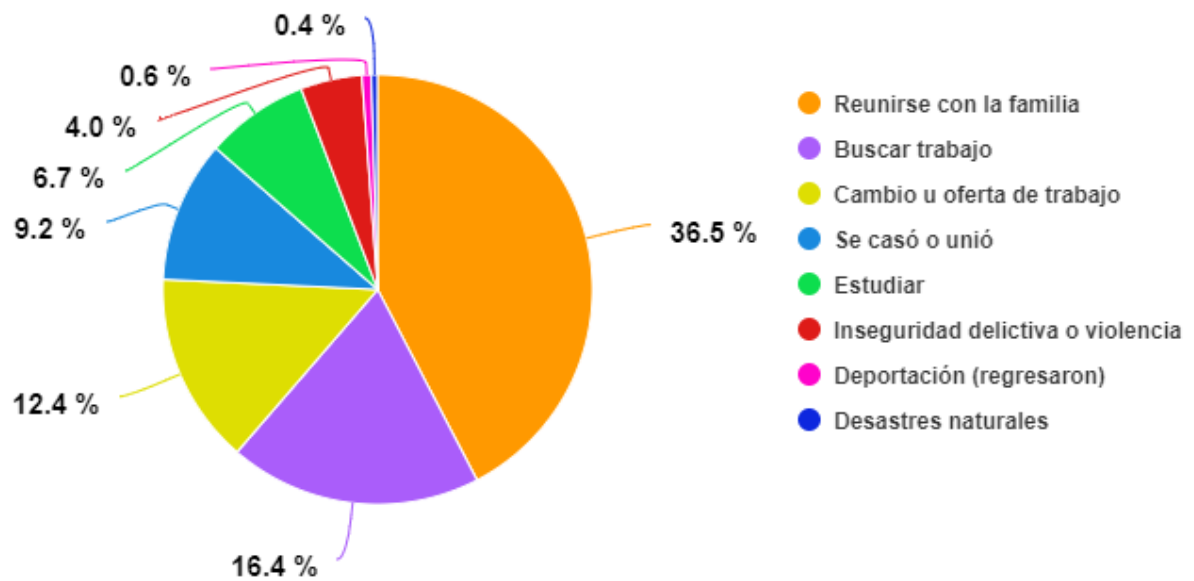
Emigrantes internacionales por edad y sexo 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

Comentario: Como se había mencionado anteriormente, los motivos por los cuales tienden a migrar de sus lugares de origen son diversos, pero se ha logrado destacar cuales son las principales causas de migración o en su caso las más notables. Las dos graficas presentadas anteriormente son por parte del INEGI y a la vez del mismo año, pero la segunda grafica presentada muestra un rango de edades de manera más detallada por lo que se cree necesario anexarla a la información recabada.

Principales causas de la migración 2020



*Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100 % porque no incluye otras causas y no especificado.
Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.*

Comentario: una de las causas de migración que me han causado más incertidumbre es por motivos de deportación. A la fecha no se ha sabido sobre algún caso en particular donde un Indígena se encuentre en alguna situación irregular en el país y se le deporte ya que eso iría en contra de sus derechos humanos y libre tránsito por el país u estados.

Condiciones materiales y sociales

Las condiciones materiales y sociales de la migración indígena suelen estar marcadas por múltiples factores estructurales que impulsan el desplazamiento hacia otros estados de la república. A continuación, se hace una numeración de lo que se pretende son las principales condiciones que impulsa la migración:

Condiciones materiales:

- Falta de oportunidades laborales en sus comunidades.
- Acaparamiento de tierras y desplazamiento forzado provocados por cambios climáticos y violencia.

Condiciones sociales:

- Discriminación, desigual y acceso a derechos fundamentales (educación, salud, justicia).
- En algunos casos, hay presencia de violencia armada, narcotráfico o conflictos territoriales.
- Acceso limitado a la educación o baja calidad educativa.

La migración indígena no puede entenderse desde un solo punto de vista, sino también como un fenómeno profundamente enraizado en desigualdades históricas, territoriales y culturales. Las condiciones materiales y sociales que enfrentan estos pueblos tanto en origen como hacia un lugar de destino revelan la necesidad de la creación de políticas públicas interculturales, inclusivas y con enfoque de derechos. Si bien, es necesario precisar que las gráficas ilustradas presentadas anteriormente muestran diferentes cifras que van desde el año 2016 al 2020 estas están representadas a nivel nacional según el INEGI, mientras que las cifras presentadas

a través de las tablas de Excel son a nivel de alcaldía, específicamente en Coyoacán debido a que la investigación sobre la migración no pudo ser más delimitada a la localidad de San Francisco Culhuacán, solo se encontraba disponible hasta el año 2020.

Mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán

Las mujeres indígenas que residen en el pueblo de San Francisco Culhuacán no son tan diferentes a las mujeres ciudadinas, las mujeres indígenas son como cualquier mujer de la ciudad, con trabajo, la mayoría con familia y en casos específicos y poco usuales con casa propia. Las mujeres indígenas de la comunidad de Culhuacán tienen como rasgo característico una diversidad cultural, debido a que son provenientes de distintos estados o regiones de la república mexicana, tienen diferentes tradiciones, religiones y dominan otros idiomas aparte del español. Suelen vivir en su mayoría acompañadas de una pareja o en familia que no rebase los cinco habitantes, Si bien su vestimenta no es la más representativa de las tradiciones de sus lugares de origen, suelen optar por ropa casual cómoda, sencilla y accesible similares a las que usa cualquier persona.

Las mujeres indígenas de la comunidad tienden en su mayoría a no tener el mejor bienestar económico, pero desempeñan un papel fundamental en la preservación de la cultura, el cuidado del entorno y el sostenimiento de sus familias. A pesar de las limitaciones económicas, muchas de ellas participan activamente en actividades productivas de la localidad. Suelen vivir casi en su totalidad en casas de alquiler donde pagan rentas módicas que pueden oscilar entre los \$2,500.00 a los \$4,000.00 y, por último, suelen tener trabajos domésticos en hogares de con más estatus social, otras suelen tener trabajos en maquilas o fabricas con muy pocas prestaciones y servicios. Los trayectos que hacen desde su residencia hasta su trabajo llegan hasta los 90 minutos de trayecto, dentro del pueblo hay muchas alternativas de transporte para moverse hacia el sur, poniente, centro y norte de la ciudad, para el traslado tienen a su disposición transportes públicos como microbús, metro, trolebús, taxis y mototaxis.

Algunas mujeres indígenas suelen tener negocios propios, estos trabajos van dirigidos por lo general a la venta de legumbres, artículos de abarrotes y antojitos típicos como la venta de esquites, tlacoyos, patitas de pollo, mollejas y entre otros tipos de comida.

Comentario: debido a que aún no se conoce con exactitud los estados o regiones de la república de donde son provenientes las 50 mujeres indígenas a entrevistar, a través de las encuestas se realizará un censo y se compartirán los resultados sobre la procedencia de las mujeres.

Perfiles de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán

Dicho lo anterior, es por este motivo que se ha establecido un perfil y requisitos que deben cubrir las mujeres indígenas del pueblo de San Francisco Culhuacán, de esta manera serán entrevistadas y se obtendrá un muestreo que represente las cualidades y características personales, laborales y sociales que se buscan obtener.

- 1) Se establece realizar una meta de entrevistas a un estimado de 50 mujeres indígenas debido a que se espera que el numero sea ideal de acuerdo al número de preguntas de la entrevista, este planteamiento sobre el número de preguntas y mujeres indígenas nos permitirá tener una mejor recopilación de datos con fines estadísticos.
- 2) Las mujeres indígenas a ser entrevistadas deben de residir en el pueblo de San Francisco Culhuacán, ser de origen indígena y haber migrado de algún otro estado de la república. La importancia de estos tres puntos mencionados se debe a que van de acuerdo con los parámetros de este proyecto de investigación.

Se ha establecido que para esta investigación las mujeres indígenas tienen una representatividad muy importante en México y el papel que representa la mujer indígena es muy reconocido por su cultura, su trabajo y su permanencia originaria, es por este motivo que cualquier violación a sus derechos laborales debe ser documentado.

Descripción del Pueblo de San Francisco Culhuacán

Orígenes:

El pueblo de San Francisco Culhuacán es uno de los siete pueblos originarios en la alcaldía Coyoacán, que en un inicio existía solo como Culhuacán, uno de los asentamientos más antiguos que ha existido en el valle de México. Según diversas fuentes de investigación se cree que Culhuacán pudo haber sido fundado por los toltecas, pero los vestigios arquitectónicos descubiertos indican que son más antiguos.

San Francisco Culhuacán es un pueblo en el que he habitado desde hace ya 30 años, pero el pueblo ha existido aproximadamente desde el año 600 D.C. en la época prehispánica. También se tiene como referente el antiguo ex convento de Culhuacán que fue fundado en el año de 1607, este era utilizado en su momento para ser un seminario de lenguas de San Juan Evangelista, pero actualmente funge como museo y taller artístico y cultural.



Fuente: González, Esteban, (2024) Explanada de eventos del exconvento de San Francisco Culhuacán [fotografía propia.]

Galaxy S23• Ezteban Glz

Descripción territorial:

Actualmente Culhuacán se subdivide en tres barrios (colonias) antiguos que son: **Barrio Santa Anita, Barrio San Juan Bautista y Magdalena Culhuacán**, es en esta última colonia donde resido. El pueblo de San Francisco Culhuacán tiene muchas características históricas que lo destacan, uno de los principales focos que lo denotan es su antiguo cementerio, este no solo es utilizado para seguir enterrando a sus seres queridos, sino también para eventos y festividades como el día de muertos, asambleas comunicativas para tratar temas relacionados como demarcaciones territoriales, ofrendas sobre el día de muertos y de registro de lapida, manifestaciones en apoyo a los pueblos originarios y entre otros tipos de eventos públicos a los que tiene acceso todos los habitantes de las distintas localidades.



Fuente: Gonzalez, Esteban. (2024) Panteón del pueblo de San Francisco Culhuacán [fotografía propia]

Otro punto importante en el pueblo es la antigua capilla y que hasta la fecha sigue siendo lo mismo, tiene un reconocimiento como monumento histórico debido a que existe desde el siglo XIX. A ella se puede acceder sin restricción a todos a aquellos que quieran tener oratorios dentro de la parroquia y honras solemnes en caso de haber algún difunto. También es utilizada el patio de la capilla como centro de reunión para actividades y talleres para los habitantes del pueblo y a través de ellas se pueda generar un mejor ambiente de armonía y confianza social.



Fuente: Gonzalez, Esteban. (2024) Capilla de San Francisco Culhuacán [fotografía propia]



Fuente: Gonzalez, Esteban. (2024) Capilla de San Francisco Culhuacán [fotografía propia]

Las calles del pueblo de San Francisco Culhuacán no son muy diferentes a las de otras alcaldías, pero lo que si la hace notar son los pequeños comercios locales que pueden ir desde parte de la calle hasta casi el interior de los domicilios, estos comercios son muy variados como, estéticas, barberías, carnicerías, panaderías, tiendas de abarrotes, verdulerías, tortillerías y entre otros más. También cuenta con escuelas de diferentes grados, una de ellas es la escuela primaria Dr. Francisco Vásquez Gómez en el barrio la magdalena donde las madres de la localidad pueden llevar a sus hijos.



Fuente: Gonzalez, Esteban. (2024) vecindario en San Francisco Culhuacán [fotografía propia]

División territorial:

Si hay algo que caracteriza al pueblo de San Francisco Culhuacán es la división territorial que comparte con la alcaldía Iztapalapa. Actualmente la mayor parte territorial del pueblo se encuentra ubicado en los límites de la alcaldía Coyoacán y la otra parte se encuentra en la alcaldía Iztapalapa, como línea divisoria y referencial entre ambas alcaldías se encuentra el gran Canal Nacional que con una longitud aproximada de 12km conecta a otros pueblos y barrios de las arcadias de Coyoacán e Iztapalapa.

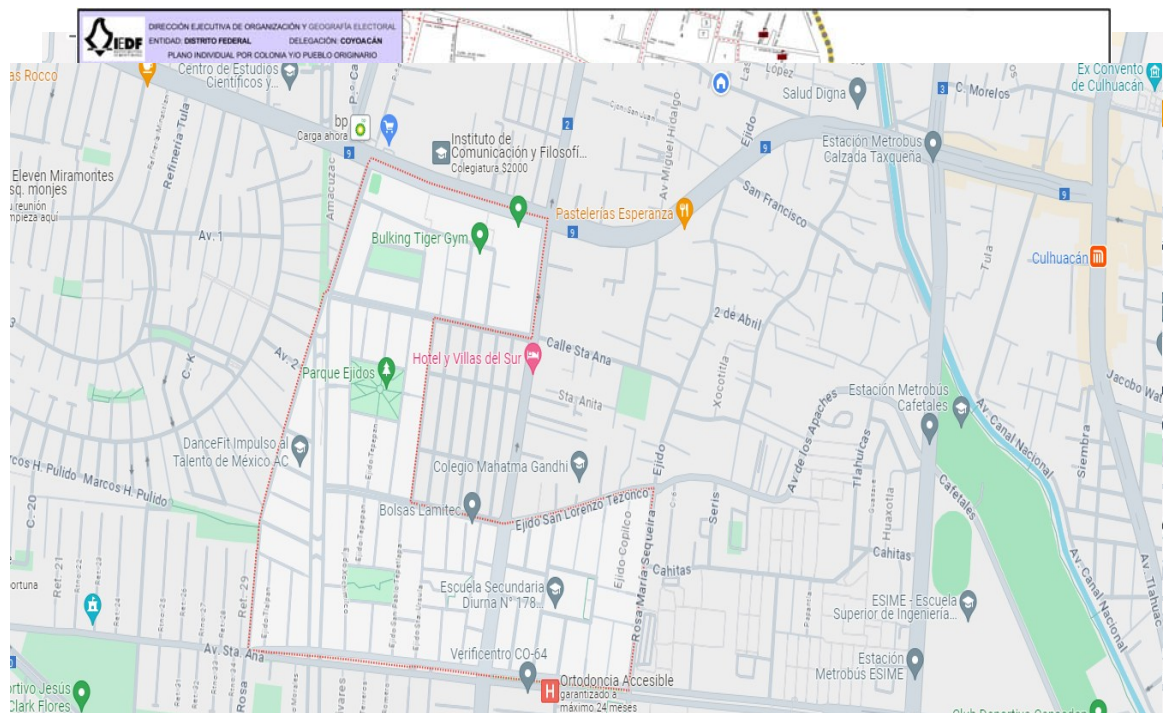


fuelle: Gonzalez, Esteban. (2024) Canal Nacional [fotografía propia]

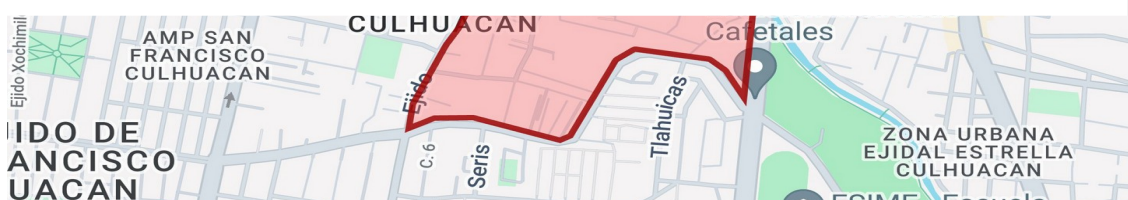


Fuente: Gonzalez, Esteban. (2024) Canal Nacional 2 [fotografía propia]

A continuación, se muestran mapas geográficos del pueblo de San Francisco Culhuacán en la alcaldía Coyoacán que muestran el tamaño territorial que abarca.



Col San Francisco Culhuacán Barrio de San Francisco – Fuente: Google My Maps



Comentario: En las imágenes mostradas se puede notar que la demarcación territorial del pueblo de San Francisco Culhuacán difiere entre las diferentes imágenes, esto es debido a que las imágenes fueron obtenidas de Google Maps, pero los resultados mostrados en el navegador difieren dependiendo el tipo de consulta o palabras claves utilizadas en el buscador del servidor.

Conclusiones

En este capítulo abordamos los antecedentes sobre la migración indígena y su cambio hacia las grandes ciudades en la ciudad de México sin perder el enfoque histórico que nos hace conocimiento de los motivos documentados sobre el abandono de sus lugares de origen. Si bien la migración indígena en México es un fenómeno complejo que ha sido condicionado por diversas razones históricas, sociales, políticas y económicas, A lo largo del tiempo se ha podido documentar que las comunidades indígenas han enfrentado múltiples desafíos que han llevado a muchos de sus miembros a migrar, tanto dentro de México como hacia otros países. En este contexto, específicamente la mujer indígena es siendo el sujeto de estudio, se logra destacar que la mujer indígena en México migra hacia otros lugares por complejos motivos como la pobreza, la exclusión social, el género y la etnicidad. Aunque migrar puede ofrecer nuevas oportunidades, esto no les garantiza una mejor vida pues la transición de migración presenta riesgos y desafíos, especialmente en términos de derechos humanos y reconocimiento cultural.

Ante la complejidad de esta situación se buscó delimitar la migración de las mujeres al pueblo de San Francisco Culhuacán y con la ayuda de datos extraídos del INEGI nos damos cuenta de la importancia del control que se lleva sobre esta medición migratoria. Los datos recabados nos permitieron tener una radiografía más precisa sobre la población indígena y calcular patrones de desplazamiento. En resumen, los censos y estadísticas recabadas sobre la medición de la migración indígena son herramientas clave que nos permiten conocer mejor el contexto demográfico sobre la migración de la mujer indígena.

Por otra parte, el Pueblo de San Francisco fue el lugar designado para la investigación, gracias a ello podemos conocer como las mujeres indígenas que se asentaron en el pueblo y como tuvieron un impacto directo en el desarrollo de la localidad. La investigación del pueblo fue de suma importancia, ya que gracias a la comunidad nos permitimos mirar más allá de lo superficial y explorar las dinámicas locales desde una perspectiva más profunda. De esta manera se concluye que el pueblo de San Francisco Culhuacán es un lugar donde se puede reconocer que tiene el potencial para formar un desarrollo social, familiar y profesional a las mujeres indígenas que llegan en busca de mejores oportunidades.

Capítulo II. Precariedad laboral

Definición de precariedad laboral

La precarización laboral es una situación a la que están expuestos todas y todos los trabajadores que prestan sus servicios a alguna institución o empleador, lo que más caracteriza esta situación son las condiciones precarias de trabajo a las que están sometidos y como estas podrían considerarse como lo mínimo aceptable. Los ingresos que pueden percibir también son otro factor importante debido a que los ingresos económicos que reciben no llegan a cubrir las necesidades básicas de una persona.

La situación de precariedad laboral se dimensiona en muchas causas, pero las principales podrían intuirse como temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral. Estas cuatro dimensiones explican muchos factores que propician una mejor definición de la precariedad laboral.

Precariedad laboral en México

En México la precariedad laboral casi por lo regular se puede encontrar mucha inseguridad laboral como falta de contratos o contratos indefinidos que son aprovechados por falta de supervisión de las autoridades laborales competentes.

La vulnerabilidad laboral también es causada por las condiciones del empleo y los riesgos que estos conllevan hacia el empleado y su persona. Esto también se puede deber por la falta de supervisión de autoridades laborales y de salud.

La insuficiencia salarial es otro factor que expresa como el salario que se le ofrece al empleado está muy por debajo de lo mínimo y le permita tener una buena calidad de vida. Este factor puede deberse a que el entorno de trabajo es constantemente inestable económicamente y no se tenga acceso a mejores puestos que permitan crecimiento.

Por último, la desprotección laboral se puede interpretar como la desprotección en cuestiones laborales y sociales que son ocasionados con el fin de reducir costos en cuestión de la contratación del personal, como el seguro médico, por ejemplo.

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo se refieren a los diversos factores que influyen en el entorno laboral de los empleados. Estas condiciones pueden abarcar aspectos físicos, como la seguridad y la ergonomía del lugar de trabajo, así como factores psicológicos, como el ambiente laboral y la relación con compañeros y supervisores. Las mujeres indígenas no son ajenas a estar condicionadas por lo que pueden ser más vulnerables, por tal motivo estas condiciones son fundamentales para su bienestar dentro de su trabajo y puedan influir en su productividad y satisfacción laboral.

Algunas de estas condiciones laborales incluyen elementos como:

Vacaciones: Las vacaciones laborales son un tiempo de descanso pagado que se otorga a los empleados por parte de la empresa y La Ley Federal del Trabajo se encarga de legislar y sancionar a las empresas que no cumplan con esta ley.

Salarios: El salario es la compensación económica que recibe un trabajador a cambio de su trabajo. Existen varios aspectos importantes relacionados con el

salario como el tipo de Salario, salario base, si la cantidad que se paga al empleado por su trabajo es fija y entre otros aspectos como las deducciones, como impuestos y cotizaciones sobre el salario.

Prestaciones: Las prestaciones laborales son beneficios adicionales que los trabajadores ofrecen a sus empleados, además del salario. Estas prestaciones pueden variar según el país, la empresa y el tipo de contrato, pero suelen incluir: seguridad Social, contribuciones a sistemas de salud, pensiones y desempleo y vacaciones.

Seguridad social: La seguridad social es un conjunto de políticas y servicios que protegen a los trabajadores y sus familias ante situaciones como enfermedad, accidente, desempleo y jubilación. La contribución a la seguridad social por parte de la empresa es un aspecto crucial en muchos sistemas laborales.

Fondo para el retiro: El fondo para el retiro o también conocido como fondo de pensiones o plan de jubilación, es un mecanismo financiero diseñado para proporcionar ingresos a las personas una vez que se retiran del trabajo. Son pocos trabajos quienes proporcionan este servicio gratuito mientras que hay otros trabajos que te permiten obtenerlo mediante un contrato adicional y aportes voluntarios por parte de los empleados y así como los beneficiarios.

Contrato y derechos laborales: El contrato laboral es un acuerdo entre un empleador y un empleado que establece las condiciones de trabajo, incluyendo derechos y obligaciones de ambas partes. Aquí detallo algunos de los aspectos más importantes sobre los contratos y los derechos laborales:

- **Contrato Laboral:** Se divide en diversos tipos de contratos como Indefinido o sin una fecha de finalización determinada y puede proporcionar mayor estabilidad al empleado o, todo lo contrario.
- **Temporal con una duración específica:** Aplica para trabajos que son por tiempo limitado o por proyectos.

- A tiempo parcial: Aplica para trabajos que requieren menos horas de trabajo que un empleo a tiempo completo.

Como se había mencionado anteriormente, el profesor Ernesto Cerda Tecla profesor en la UACM San Lorenzo Tezonco menciona que existen varias asociaciones y leyes que se dedican a proteger y promover los derechos de los pueblos indígenas, buscando fines lícitos y de interés general. (pág. 16)

Realidad laboral a la que se enfrentan los indígenas

Actualmente las mujeres indígenas en México se enfrentan a la discriminación y la exclusión dentro de sus trabajos la cual se puede manifestar de una gran variedad de situaciones y aspectos. Estas situaciones dan pie a que se produzcan causas como desigualdades sociales y económicas, jornadas de trabajo más largas y pesadas, poca seguridad social.

Enrique Horbath en su libro *La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente* expone como la discriminación dentro del trabajo empieza cuando los empleadores dan un trato diferencial o por decirlo de otra manera inferior a personas pertenecientes a ciertos grupos sociales u étnicos durante su proceso de reclutamiento, desempeño o promoción. Esta práctica discriminatoria induce al empleador a tomar en cuenta estadísticas, resultados y prejuicios sobre el desempeño o productividad de las personas pertenecientes de ciertos grupos sociales y creer que no lograrán los resultados esperados dentro del mercado laboral.

Horbath también menciona mediante una perspectiva neoclásica que la discriminación laboral parecería tener sus inicios en Estados Unidos durante los años 50 aunque esto no se plantea de forma concluyente. Destaca como persiste

una gran brecha salarial y estatus profesional dentro de los trabajos hacia las minorías étnicas y de género haciendo énfasis en que esta discriminación se origina por un denominado “gusto por la discriminación” originado por los prejuicios de empleadores y trabajadores. En cierta forma este gusto o placer por la discriminación se basa en prejuicios de empleadores y trabajadores, que llevan a valorar negativamente asociarse con mujeres o minorías. Este análisis que Horbath ofrece también una metodología para la medición de la discriminación laboral, esta medición se realiza por medio de índices que buscan contrastar las diferencias que hay entre hombres y mujeres indígenas.

ÍNDICE DE DISIMILITUD DE DUNCAN

Es un indicador que ayuda a cuantificar la repartición de un grupo específico de población. Un ejemplo de este índice y como aplicarlo es dentro de una población indígena y considerarla como el porcentaje de población activa indígena y no indígena y como este porcentaje deben de cambiar de un trabajo a otro para asegurar el repartimiento indígena sea igualitario al de no indígena.

ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La función de este indicador es medir el porcentaje de retribución que dejan de percibir los indígenas jornaleros. Un ejemplo de este indicador es que el INEGI es el organismo que se encarga de clasificar a los indígenas por su nivel de estudios, tipo de ocupación, habilidad de adaptación en el mercado laboral, pero debido a estas clasificaciones se abre la oportunidad para que empleadores consideren a los indígenas a ser aptos a recibir menos ingresos.

En la actualidad la discriminación laboral hacia los indígenas ha causado que se presenten características como la dificultad de incorporarse a mejores puestos o áreas laborales debido a su carencia de estudios, problemas con su lengua nativa ya que esta podría dificultar su capacidad de tener acceso a mejores oportunidades laborales y relacionarse socialmente dentro del ámbito laboral. Si bien la desigualdad de oportunidades laborales ha presentado múltiples procesos, uno de estos muestra como los indígenas se han visto obligados a excluirse y protegerse entre ellos mismos, a este proceso se le conoce como “correlación urbano-rural”, este proceso hace mención a como las grandes ciudades y dentro de estas mismas se forman lo que hasta la fecha se le conoce como “barrios indígenas” y como estos barrios impulsan a la llegada de más indígenas migrantes a estos barrios, una vez consolidados se apoyan y protegen mediante organizaciones, políticas culturales y laborales para asegurar su posición y permanencia como indígena trabajador.

En conclusión, la discriminación laboral a la que se enfrentan los indígenas se distingue por diversos factores como bajo salario, no contar con las prestaciones de ley mínimas, trabajo bajo condiciones muy precarias, exclusión y marginación debido a sus orígenes étnicos, etc. Sin embargo, los indígenas han logrado insertarse dentro de las estructuras de los empleos y generar tratos justos ante las desigualdades a las que se enfrentan, especialmente la mujer indígena debido a que son más propensas a sufrir alguna clase de discriminación tanto por sus empleadores, lugar de trabajo y hasta por los mismos hombres indígenas.

La discriminación laboral hacia los pueblos indígenas no solo representa una forma de segregación y rechazo, sino que también puede ser vista como una decisión cuestionable desde un punto de vista analítico. En un sentido práctico, discriminar a un grupo tan amplio y diverso no solo perpetúa la injusticia social, sino que también es una elección ineficiente y racionalmente discutible.

Desde una perspectiva económica, la discriminación laboral desperdicia un potencial significativo. Los individuos de origen indígena, como cualquier otro grupo, poseen una amplia gama de habilidades, conocimientos y talentos. Excluir a estos individuos del mercado laboral o limitar sus oportunidades puede llevar a una

pérdida de talento y creatividad que podría beneficiar a las empresas y a la economía en general.

Además, el trato desigual en el ámbito laboral no solo perpetúa desigualdades históricas, sino que también puede generar tensiones y conflictos sociales, lo cual es perjudicial para la cohesión social y el bienestar general. Dentro de las sociedades que practican la inclusión y la igualdad de oportunidades tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral, innovación y éxito a largo plazo. Un ejemplo de ellos pueden ser los países o sociedades que se centran en la práctica de inclusión e igualdad de oportunidades o políticas públicas que ayuden a generar altos niveles de bienestar y satisfacción ciudadana, igualdad de género, acceso universal a salud y educación.

Explotación laboral

La explotación laboral puede definirse de diferentes maneras, pero pienso que una de las más acertadas es desde la perspectiva de Simone de Beauvoir (1975) en su investigación sobre *El ama de casa bajo el capitalismo* en el que se induce a manera de afirmación como el trabajo doméstico es un modo de producción distinto, aunque subordinado, proviene de un enfoque que trata de comprender cómo las tareas domésticas encajan dentro de la organización económica y social más amplia. Se resalta la particularidad del trabajo realizado en el hogar, especialmente en términos de su relación con el capital y con las estructuras de poder que definen las jerarquías sociales.

El trabajo doméstico puede ser visto como un modo de explotación o producción distinto porque opera en un ámbito privado y no se ajusta a las mismas reglas que otros trabajos en el mercado. Sin embargo, está subordinado en tanto que no recibe el reconocimiento ni la remuneración adecuada en comparación con otros tipos de trabajo dentro de la economía capitalista. Este análisis destaca la importancia de

reconsiderar cómo el trabajo en el hogar es tratado y valorizado dentro de las discusiones sobre la justicia social, la igualdad de género y la economía en general.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo pueden ser referidas sobre los aspectos del entorno y las circunstancias bajo los cuales los empleados desempeñan sus funciones, pero en cierta manera estas condiciones son esenciales para garantizar el bienestar, la salud, la seguridad y el desarrollo de los trabajadores en su puesto, sin mencionar el hecho de que son un factor crucial para mantener la motivación, productividad y satisfacción en el trabajo. En México las condiciones de trabajo para las mujeres indígenas enfrentan varios desafíos debido a factores de exclusión social, discriminación y la intersección de su identidad étnica, género y en muchos casos, su situación rural o de pobreza.

Algunos de los principales problemas que genera malas condiciones laborales a las mujeres son los temas más notorios como la desigual salarial, debido a esto las mujeres suelen ganar menos que los hombres indígenas, y estas disparidades aumentan cuando se comparan con mujeres no indígenas. Esto refleja una grave situación de vulnerabilidad y marginación de la población indígena en términos laborales. Las condiciones de trabajo son especialmente críticas, ya que incluyen varios factores que contribuyen a la pobreza y la falta de acceso a derechos básicos. (nación multicultural UNAM)

En conclusión, las mujeres indígenas en México enfrentan una situación laboral sumamente desigual, marcada por la discriminación de género y étnica, la explotación laboral y la falta de acceso a oportunidades de desarrollo. Las políticas públicas deben abordar estas desigualdades y promover la inclusión y el respeto a los derechos laborales de este grupo tan vulnerable. Gracias a este panorama se pone en relieve la urgencia de una intervención política y social que contemple el

reconocimiento de los derechos laborales y humanos de la población indígena, así como políticas de desarrollo que fomenten la inclusión económica y social, mejoren sus condiciones laborales y permitan una verdadera integración en la economía formal.

Precariedad laboral durante la pandemia

La precariedad laboral durante la pandemia de COVID-19 se intensificó significativamente en muchas partes del mundo. Hubo aspectos claves que hicieron evidente los escasos laborales como el desempleo y reducción de horas. Muchas empresas cerraron temporal o permanentemente, lo que llevó a un aumento del desempleo y crisis salarial, por tal motivo esto llevo a los trabajadores a menudo a enfrentar reducciones en sus horas de trabajo, afectando su ingreso.

Un ejemplo de la intensificación de la precariedad laboral en México lo ofrecen Rocío Guadarrama, Rosa García y Hedald Tolentino, egresados de distintas disciplinas académicas, a través de un artículo publicado en la *Revista Mexicana de Sociología*. En él, analizan cómo, durante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, la economía mundial se paralizó en un intento por contener la pandemia, lo que agudizó las condiciones laborales precarias en el país. En este artículo también exponen como a partir del mes de marzo del año 2020, la pandemia de COVID-19 detuvo la actividad económica a nivel global, evidenciando con fuerza como las desigualdades ya existentes en los mercados laborales. Este choque fue particularmente grave en los sectores más inestables y desprotegidos, como el de los trabajadores culturales que mantienen contacto directo con el público.

Como una evidencia de la precariedad laboral en el empleo artístico son unos cuadros sobre las actividades e ingresos culturales antes de la pandemia por edad y perfil profesional que van desde el año 2015 hasta el 2020. La fuente proporcionada fue una elaboración propia con base en la Encuesta Dirigida a Trabajadores de las

Artes Escénicas en México en el contexto de la pandemia Covid-19, septiembre-noviembre 2020.

A pesar de que el tema central de este artículo se centra en un análisis sobre cómo la pandemia intensifica la precariedad laboral en el ámbito cultural de las artes escénicas en México, destacando la fragilidad y vulnerabilidad estructural de esos trabajadores, de esta manera se puede observar como la crisis sanitaria provocó un paro casi total de actividades culturales en México en marzo de 2020, dejando en evidencia las brechas estructurales que afectan a quienes trabajan en el área de artes escénicas en México.

En conclusión, el artículo define de manera precisa como la precariedad laboral se caracterizada por la falta de seguridad social, empleos informales, ingresos inestables y ausencia de redes de protección se hizo más sensible durante la pandemia y se denuncia como la fragilidad del sector de artes escénicas hace frente ante situaciones de crisis, subrayando la necesidad de tener mejores estructuras de soporte para los trabajadores que viven de ello. (Rocío Guadarrama, Rosa García y Hedald Tolentino, 2023)

De esta manera se puede observar la precariedad laboral desde un panorama donde el empleo formal en México ha sido profundamente afectado por la pandemia de COVID-19, con consecuencias que aún se sienten. Durante el confinamiento, el país experimentó una contracción económica significativa, lo que llevó a la pérdida de millones de empleos y un aumento en la informalidad laboral.

Ciertamente, el caso de México es fascinante por varias razones, especialmente para la comunidad científica. Un ejemplo de esto es como México ha sido criticado por no implementar políticas donde el estado incremente su gasto público o reduzca sus impuestos para estimular su economía durante momentos de crisis. Si bien, el apoyo a empresas y trabajadores en México durante la pandemia de COVID-19 fue limitado en comparación con lo que se verá en otros países. En segundo lugar, el mercado laboral en México se caracteriza por una regulación que, en muchos casos, puede ser considerada excesiva. Por último, el mercado laboral formal en México

está dominado por sectores que dificultan el trabajo desde casa, como la manufactura y la construcción. (P. López, 2024)

En términos de conclusión, la recuperación del empleo en México durante la pandemia mostró un patrón desigual entre géneros. Algunos puntos clave son como el empleo de las mujeres se recuperó más lento y enfrentando pérdidas significativas. Las mujeres, que suelen estar en sectores más vulnerables y con mayor riesgo de despidos, como el comercio y los servicios, experimentaron una recuperación más lenta.

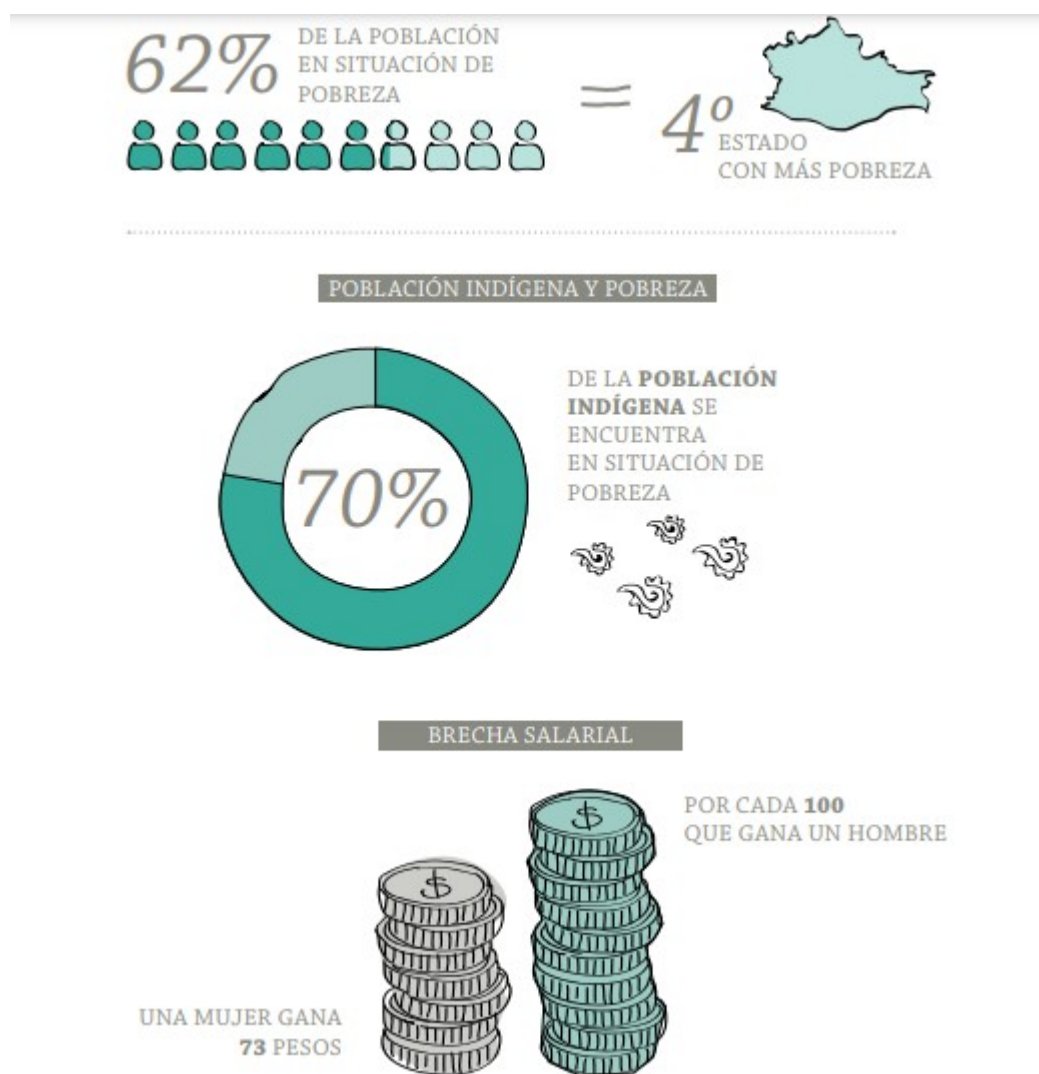
Esta disparidad podría tener efectos duraderos en la participación laboral femenina y en la equidad de género en el mercado laboral, afectando tanto el crecimiento económico como el bienestar social. La situación pone de relieve la importancia de diseñar políticas laborales que aborden estas desigualdades y fomenten una recuperación inclusiva, garantizando que todos los grupos, especialmente las mujeres indígenas, tengan acceso a mejores oportunidades laborales.

La mujer indígena durante la pandemia

Reconocer el impacto que el COVID-19 ha tenido en las mujeres indígenas es crucial para entender cómo se han enfrentado a desafíos como la pérdida de acceso a servicios de salud, educación y empleo, además de un aumento en la violencia de género. Identificar sus necesidades específicas es fundamental para garantizar que se escuchen sus voces y se respeten sus derechos.

Un ejemplo de este esfuerzo es la comunidad EQUIS, pues se dedica a evidenciar las características principales sobre la pobreza de género y Covid 19 sobre las mujeres indígenas de Oaxaca. Equis a través de un análisis crítico menciona que se acercaron a una comunidad indígena a escuchar y recoger los testimonios de un

grupo de mujeres indígenas zapotecas, teniendo como iniciativa entender las consecuencias de la pandemia en sus vidas. Al hacerlo, se puede visibilizar cómo la crisis ha afectado su acceso a servicios de salud, educación y recursos económicos, así como el impacto emocional y social que han enfrentado. Las historias pueden proporcionar información crucial para diseñar políticas y programas que aborden sus necesidades específicas y fortalezcan su resiliencia. (Equis, 2021)



Nota: EQUIS es un colectivo que no comparte sus nombres reales ni la ubicación de sus comunidades o municipios debido a que así prefieren operar de esa manera, por tal motivo esta grafica sobre población y brechas salariales carecen de alguna referencia o cita directa de datos oficiales, siendo solamente el contacto directo que tienen con la población y el cual tampoco se respalda.

Por otro lado, Mirtha Hernández (2022) ofrece un análisis sobre *El papel de las indígenas, fundamental para lidiar contra el coronavirus* en el cual expone como durante la pandemia del SARS-CoV-2, las mujeres indígenas jugaron un papel crucial como actores sociales esenciales en la lucha contra la nueva enfermedad. Su rol fue multifacético y fue fundamental para la supervivencia de sus comunidades.

Describe como durante la emergencia sanitaria las mujeres indígenas hicieron trueques con sus conocimientos medicinales para fortalecer el nivel de consumo de medicina casera, de este modo este tipo de intercambios de saberes, típicos de la medicina tradicional, reflejan cómo comunidades han mantenido prácticas de cuidado que se transmiten de generación en generación. Las plantas mencionadas tienen efectos antiinflamatorios, antimicrobianos y antioxidantes, lo que hace que sean populares en diversos remedios caseros. Es cierto que la pandemia afectó profundamente la vida social y las costumbres colectivas en muchas partes del mundo, pero al mismo tiempo, hubo rituales que continuaron, especialmente aquellos vinculados con los ciclos agrícolas y las lluvias. Un ejemplo de las costumbres colectivas son los rituales que a menudo tienen raíces muy profundas en las tradiciones culturales y espirituales de las comunidades, son esenciales para la vida cotidiana de muchas personas, especialmente para las mujeres indígenas. Los rituales relacionados con la lluvia y las cosechas no solo cumplen una función simbólica o espiritual, sino que también son un medio para fortalecer la cohesión comunitaria.

Durante tiempos de incertidumbre, como los provocados por la pandemia, estas prácticas pueden ofrecer esperanza y sentido de continuidad. Los pueblos han recurrido a estas tradiciones para pedir por la abundancia y la estabilidad en sus recursos naturales, que son cruciales para su supervivencia.

Aunque la pandemia obligó a una reconfiguración de las formas de encuentro (con restricciones, distanciamiento social y otras medidas), algunos rituales pudieron adaptarse a nuevas formas, manteniendo su esencia y propósito.

A manera de conclusión, me gustaría resaltar que este tipo de prácticas destaca como las mujeres no solo compartían recetas, sino también apoyo emocional y

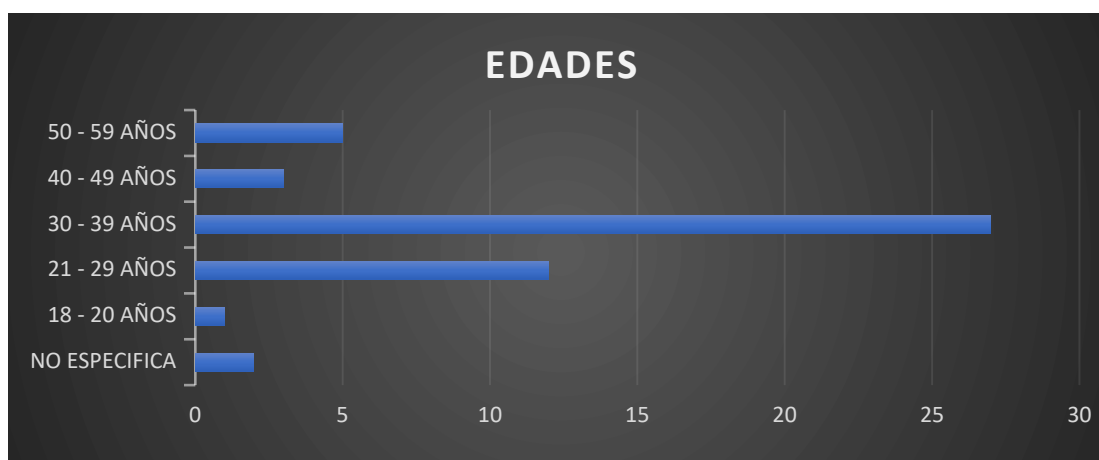
social, fortaleciendo el bienestar colectivo y fomentando la resiliencia frente a la crisis sanitaria pues las mujeres indígenas, con su conocimiento ancestral y capacidad de resiliencia, fueron pilar fundamental para la supervivencia y el bienestar de sus comunidades durante la pandemia del SARS-CoV-2, demostrando una vez más su rol central en la sociedad.

Muestreo sobre resultados de las encuestas

Se ha realizado una encuesta a una población total de 50 mujeres en que se plantea descubrir sus edades, lugar de nacimiento u origen, estado civil, lengua y así como otros factores socioeconómicos, personales y laborales con la finalidad de recopilar información o datos de un grupo de personas y en base a ello conocer sus opiniones, actitudes, comportamientos, necesidades o características en relación a al tema central de precariedad laboral.

Edades

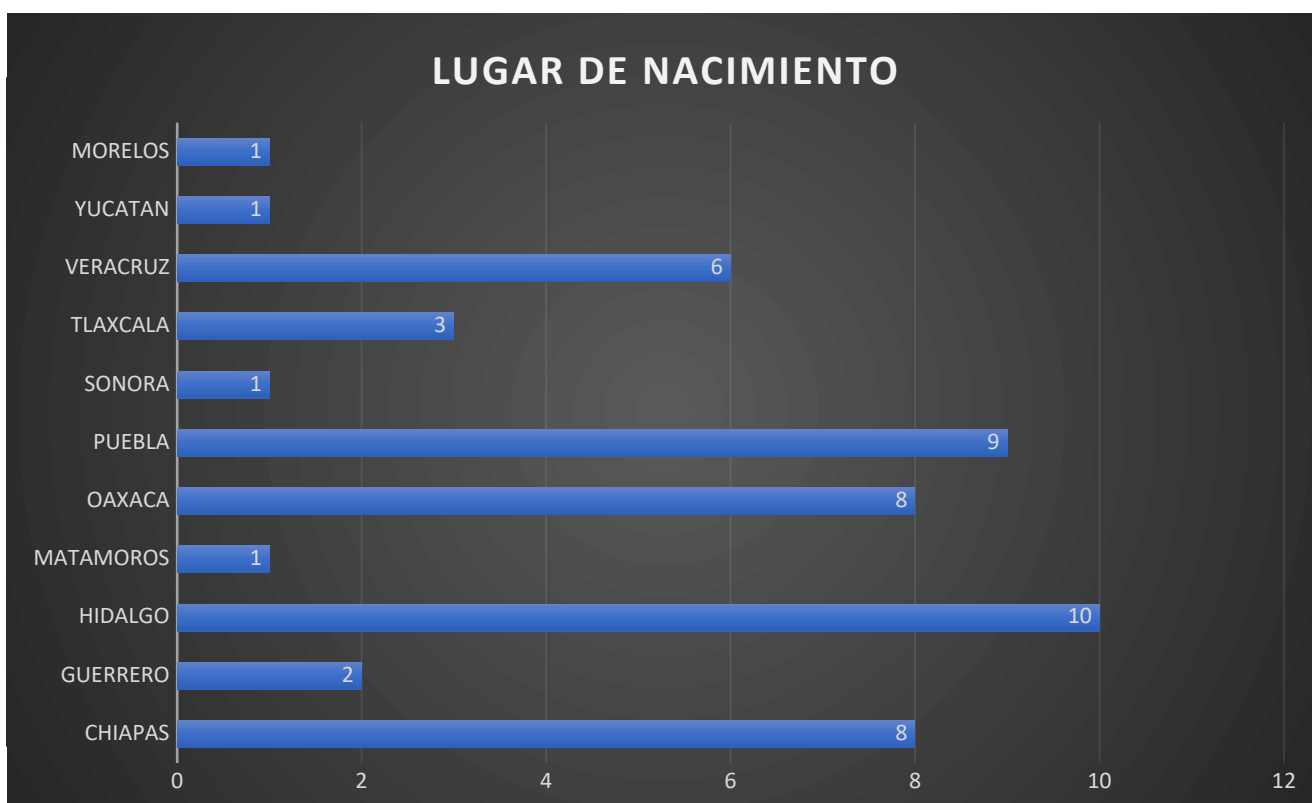
De acuerdo a las encuestas se puede apreciar que la mayoría de mujeres que indígenas que habita en el pueblo de san francisco Culhuacán tienen entre 30 y 39 años de edad, mientras que solo una mujer con una edad entre los 18 y 20 años de edad.



Fuente: elaboración propia

Lugar de nacimiento

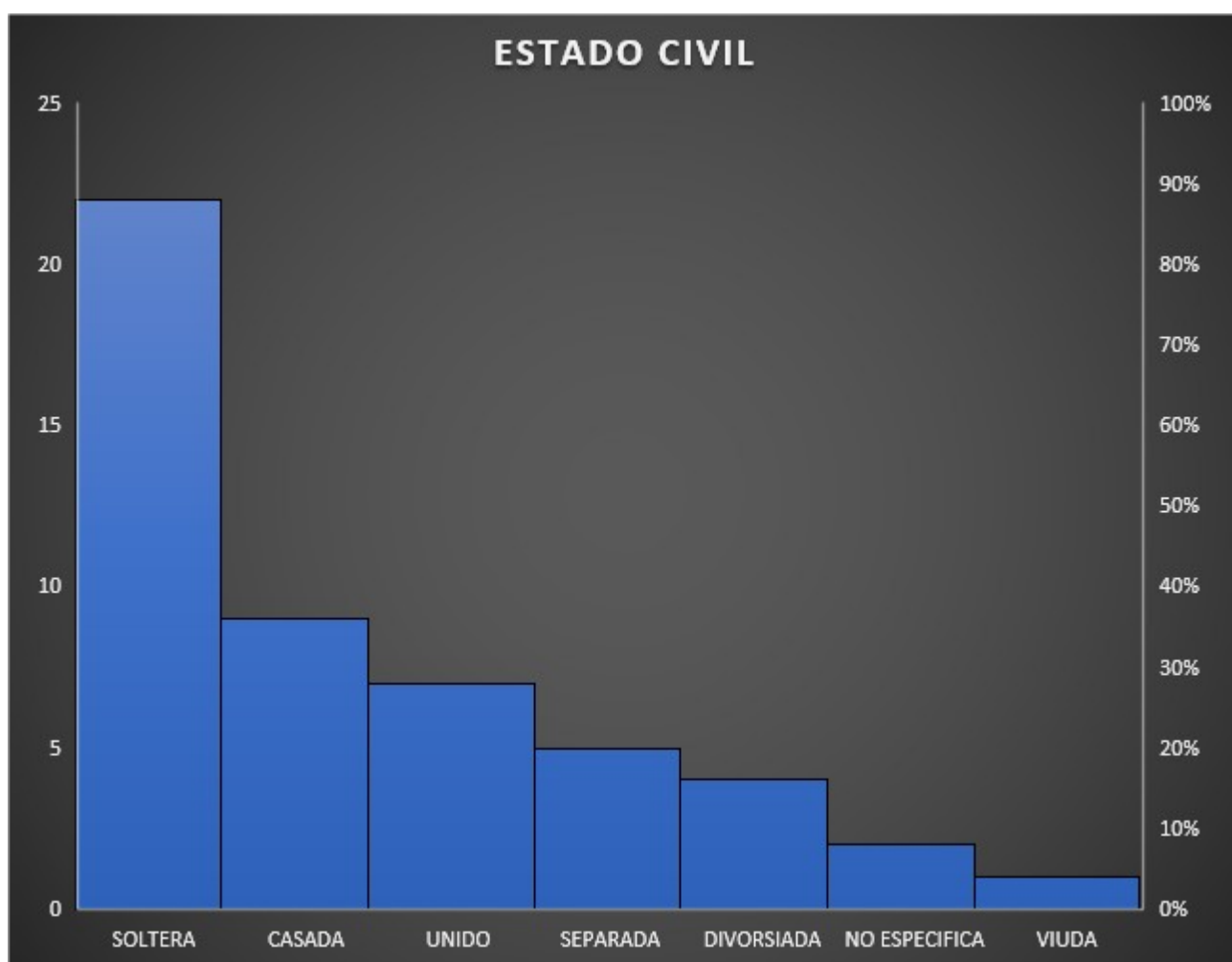
De acuerdo a la gráfica se aprecia que la mayoría de mujeres indígenas son originarias de estados de la república como Hidalgo, Puebla, Oaxaca, Chiapas y Veracruz, mientras que la minoría de mujeres indígenas son provenientes de estados como Tlaxcala, Guerrero, Matamoros, Sonora, Yucatán y Morelos.



Fuente: elaboración propia.

Estado civil

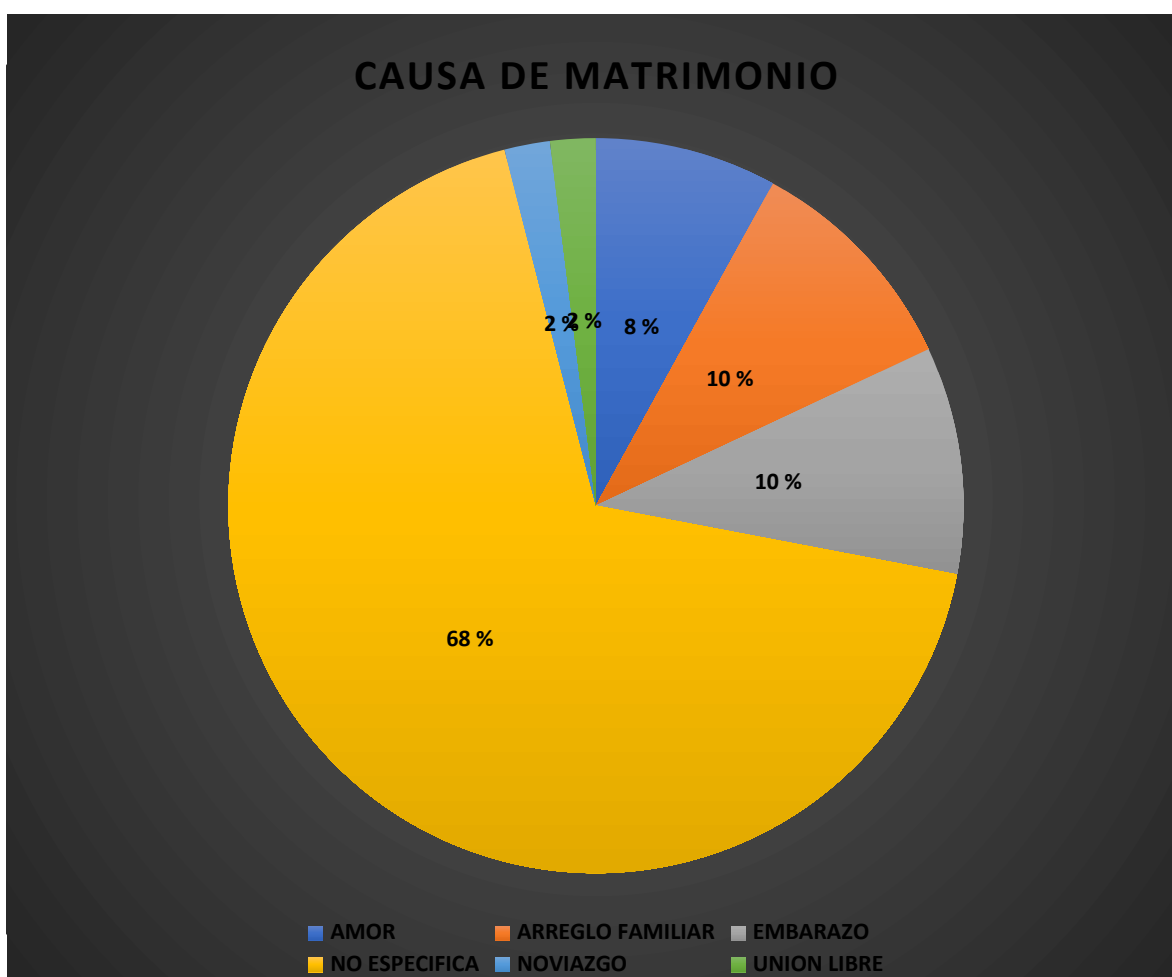
De acuerdo a la siguiente grafica la mayoría de mujeres indígenas residentes en el pueblo de San Francisco Culhuacán son solteras seguidas por una población baja de mujeres casadas, después en unión libre, continua la disminución a mujeres separadas y divorciadas, por ultimo los rangos más bajos ascienden a mujeres que no especifican su estado civil y viuda.



Fuente: elaboración propia.

Causa de matrimonio

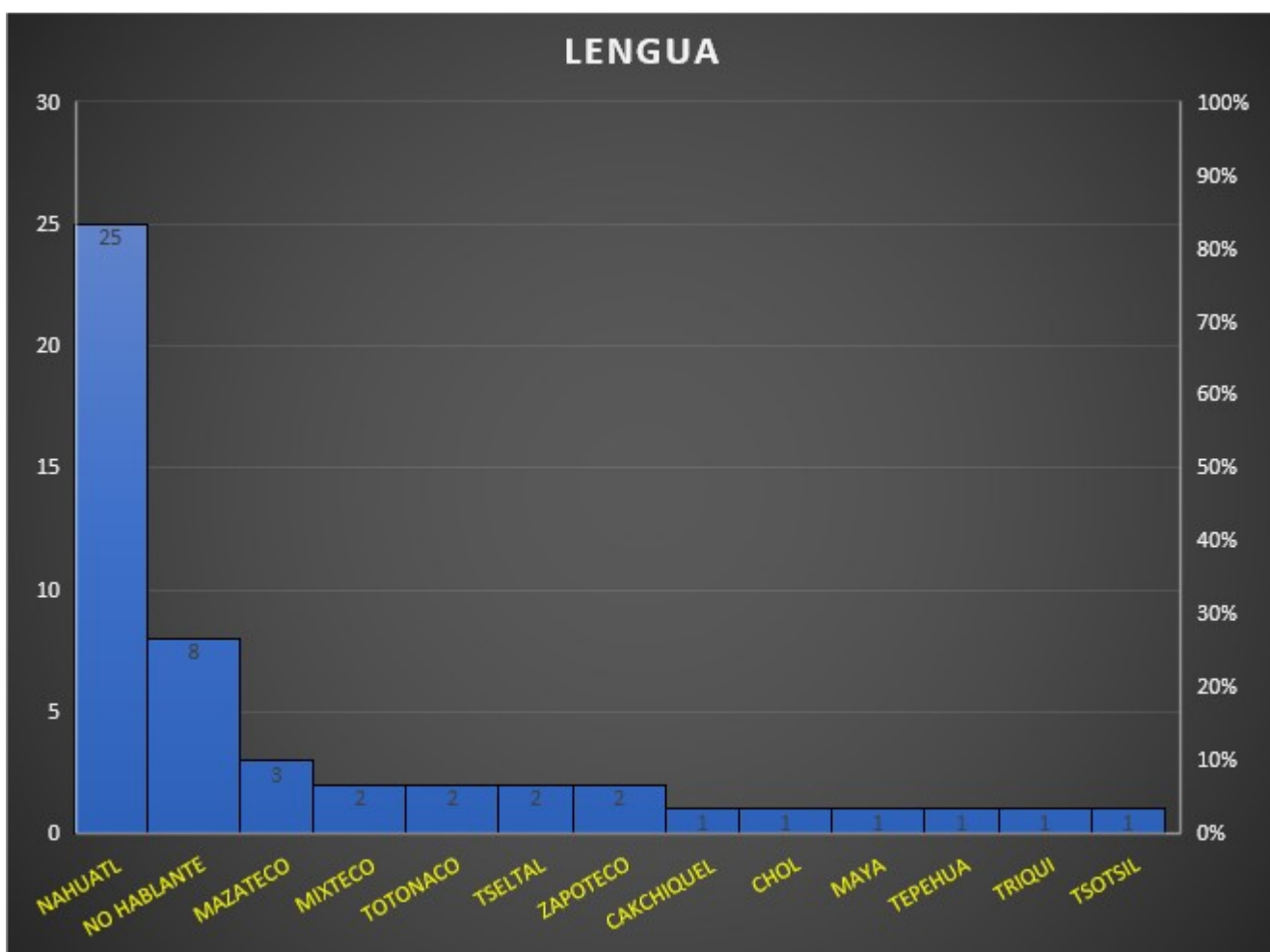
La grafica indica que la mayoría de las mujeres encuestadas decidieron no especificar el motivo de la causa de su matrimonio, esta cifra es bastante variable ya que dentro de este rubro puede haber motivos específicos de matrimonio como lo indican las opciones de la encuesta, pero debido a que se respeta la privacidad de las mujeres indígenas encuestadas se ha decidido no indagar más allá sobre su situación sentimental.



Fuente: elaboración propia.

Lengua

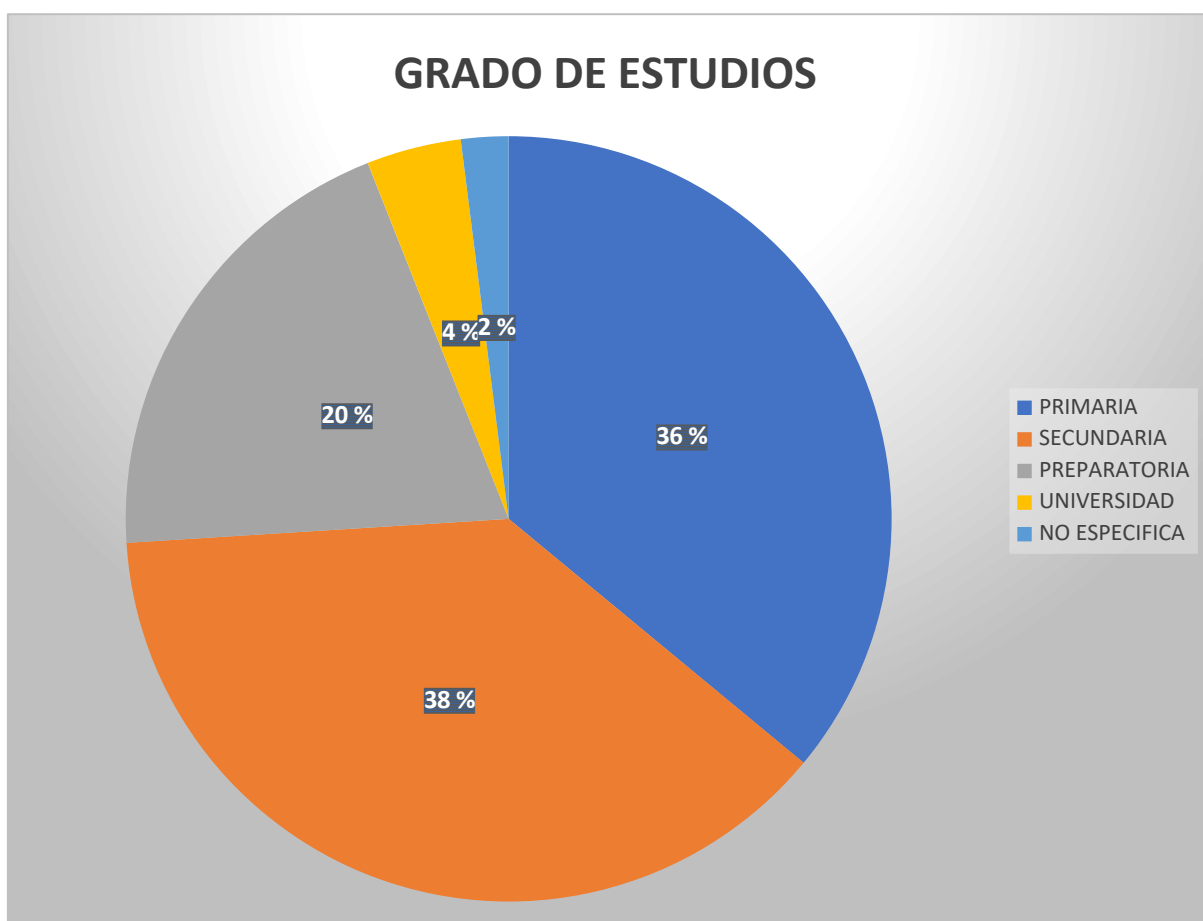
La grafica ofrece una muestra sobre el tipo de lengua hablante y esta refleja que la mitad de las mujeres indígenas encuestadas hablan Náhuatl, mientras que solo ocho son No hablantes y por ultimo las ultimas 17 mujeres representan una gran minoría de lenguas indígenas mixtas.



Fuente: elaboración propia.

Grado de estudios

El nivel de población de mujeres indígenas con nivel de educación básica representa la mayoría contemplando solo el nivel de primaria y secundaria, mientras que solo el 20% tiene el nivel medio superior y solo 2 mujeres tienen el nivel superior concluido.



Fuente: elaboración propia.

Tipo de trabajo

Las encuestas indicaron que la mayoría de mujeres indígenas solo tienen acceso a trabajos informales, mientras que solo el 14% de las mujeres pudieron tener acceso a trabajos formales que les ofrece un sueldo fijo y prestaciones de acuerdo a la ley.



Fuente: elaboración propia.

Tiempo de horas laboradas

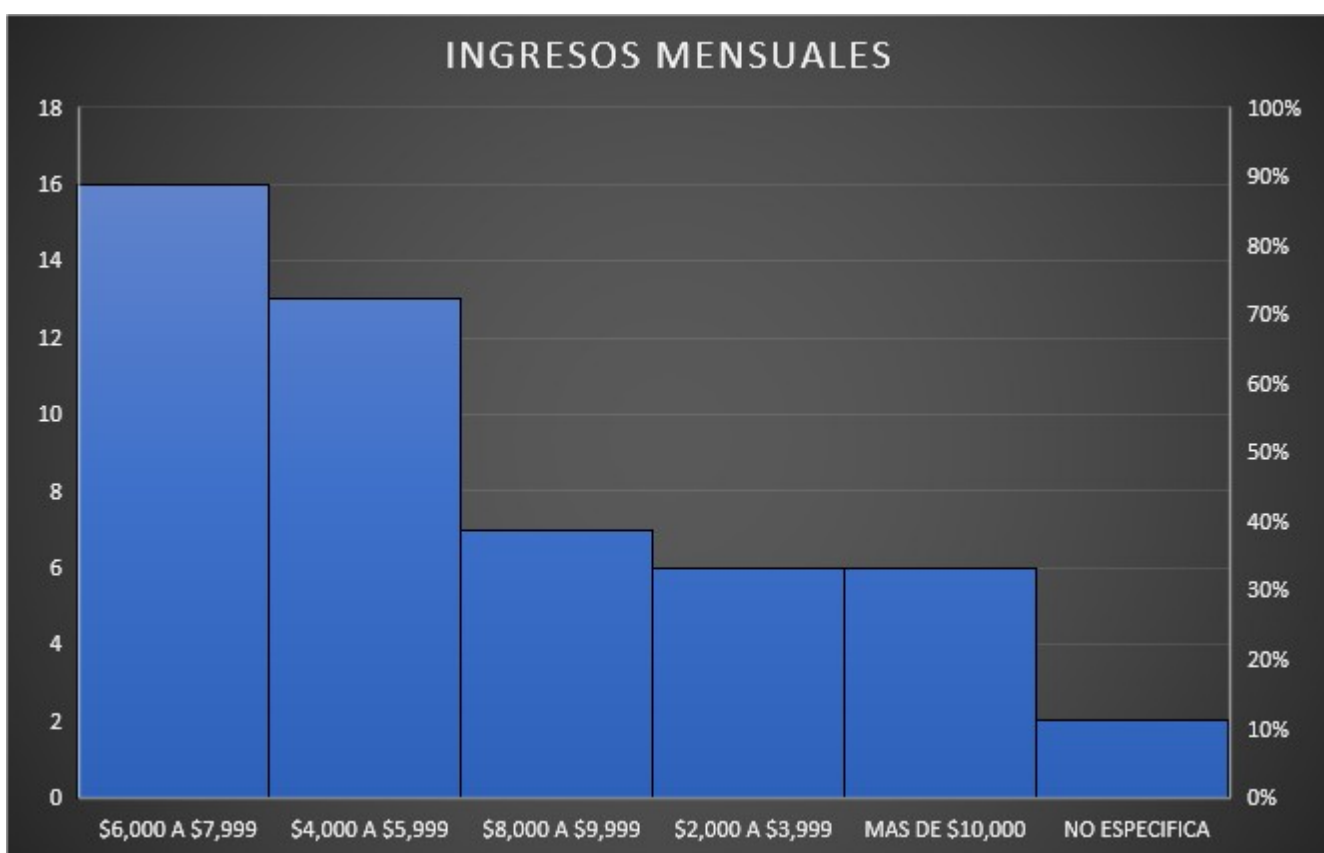
La grafica indica que la mayoría de las mujeres indígenas trabajan de cuatro a diez horas, mientras que la minoría solo trabaja más de diez horas.



Fuente: elaboración propia.

Ingresos mensuales

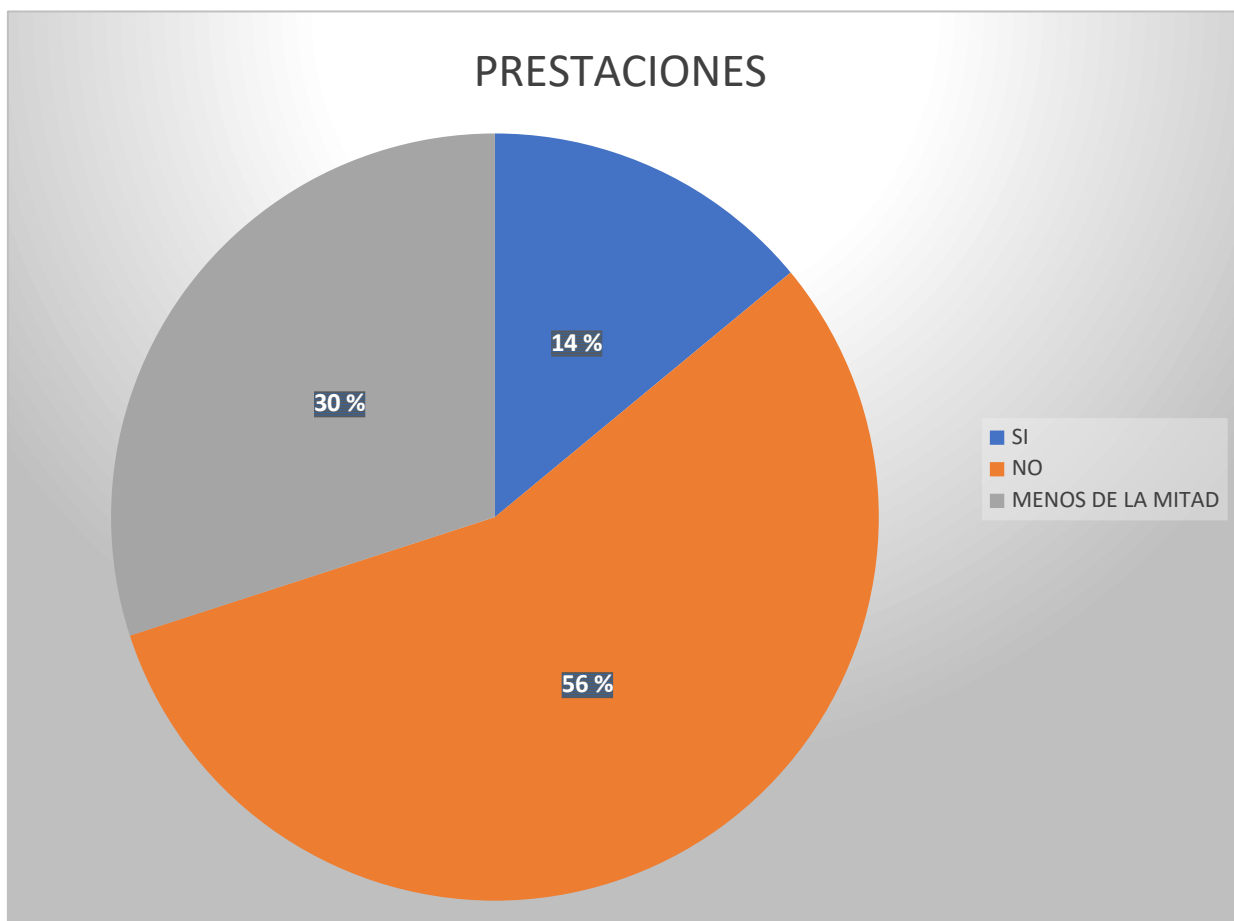
Las encuestas indicaron que la mayoría de las mujeres indígenas tienen ingresos mensuales de entre \$4,000.00 y \$7,999.00 mientras que la minoría obtiene ingresos mensuales muy variados, pero solo 6 mujeres han logrado obtener ingresos económicos que superan los \$10,000.00 esto es debido a que esas mujeres tienen un negocio propio y ellas lo administran.



Fuente: elaboración propia.

Prestaciones

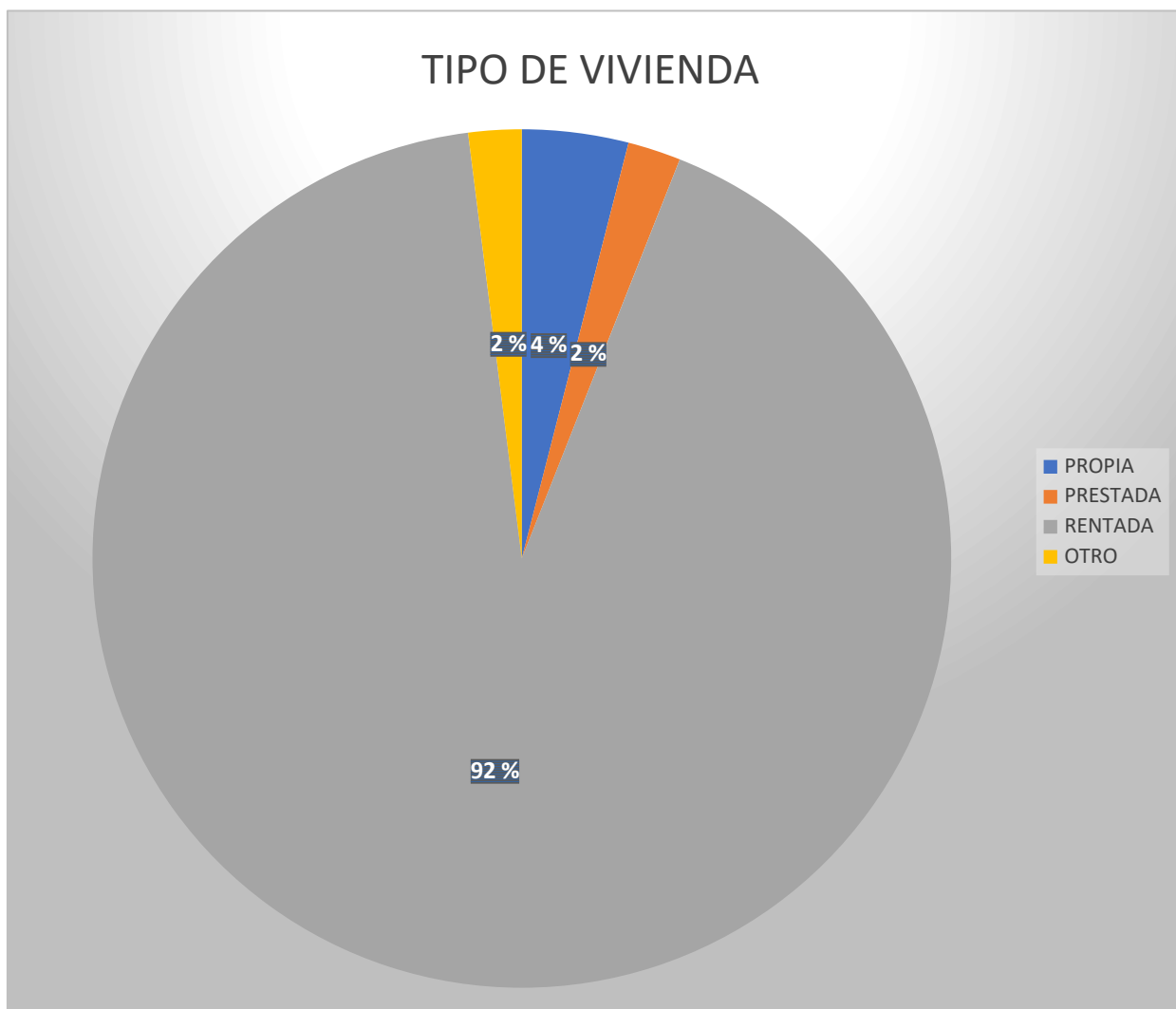
Las trabajadoras menos de la mitad es un indicador de trabajadoras que cuentan con menos de la mitad de prestaciones básicas como seguro social y aguinaldo.



Fuente: elaboración propia.

Tipo de vivienda

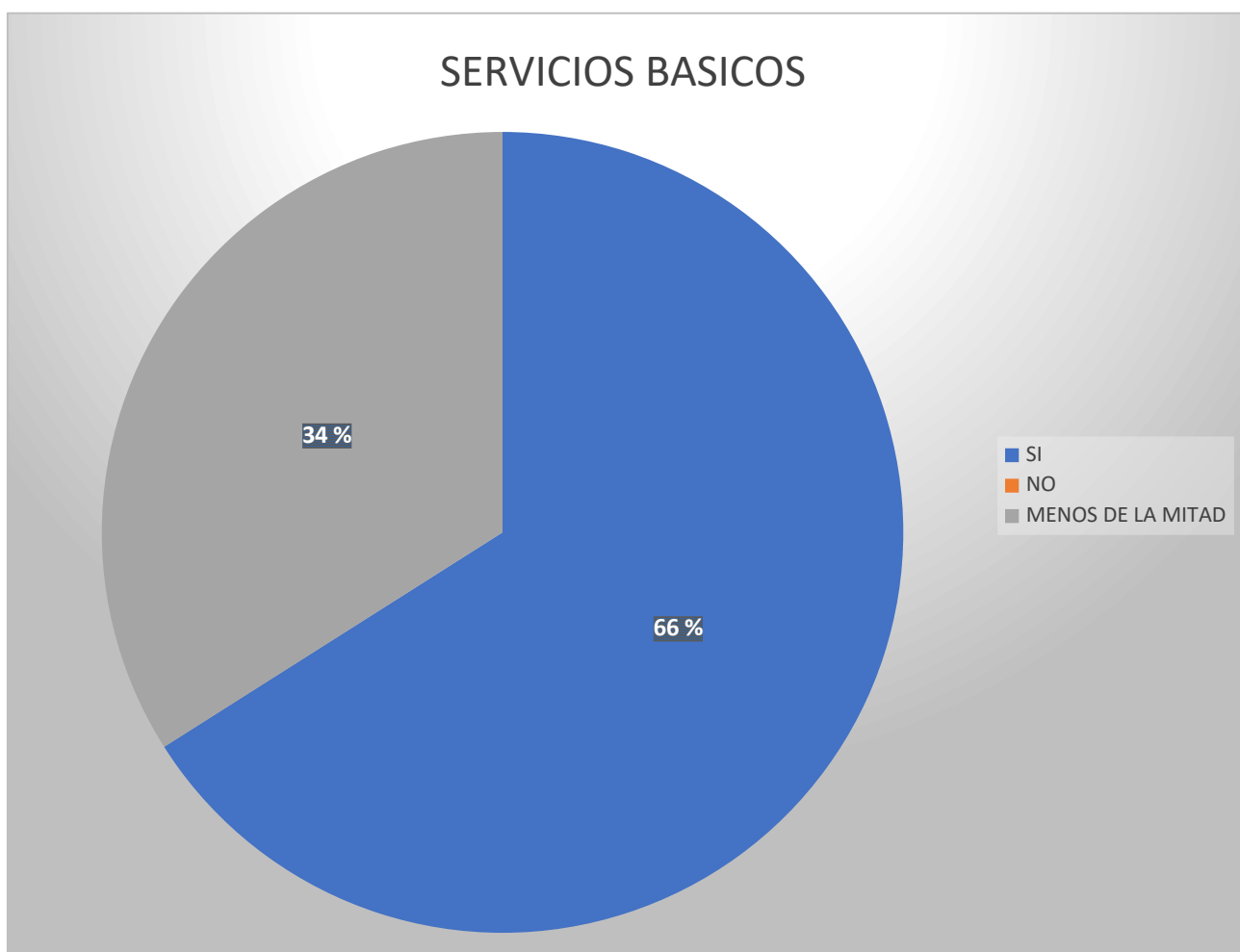
La grafica indica que el 92% de las mujeres encuestadas actualmente se encuentran rentando en viviendas, mientras que solo 2 mujeres han logrado hacerse de una casa propia.



Fuente: elaboración propia.

Servicios básicos

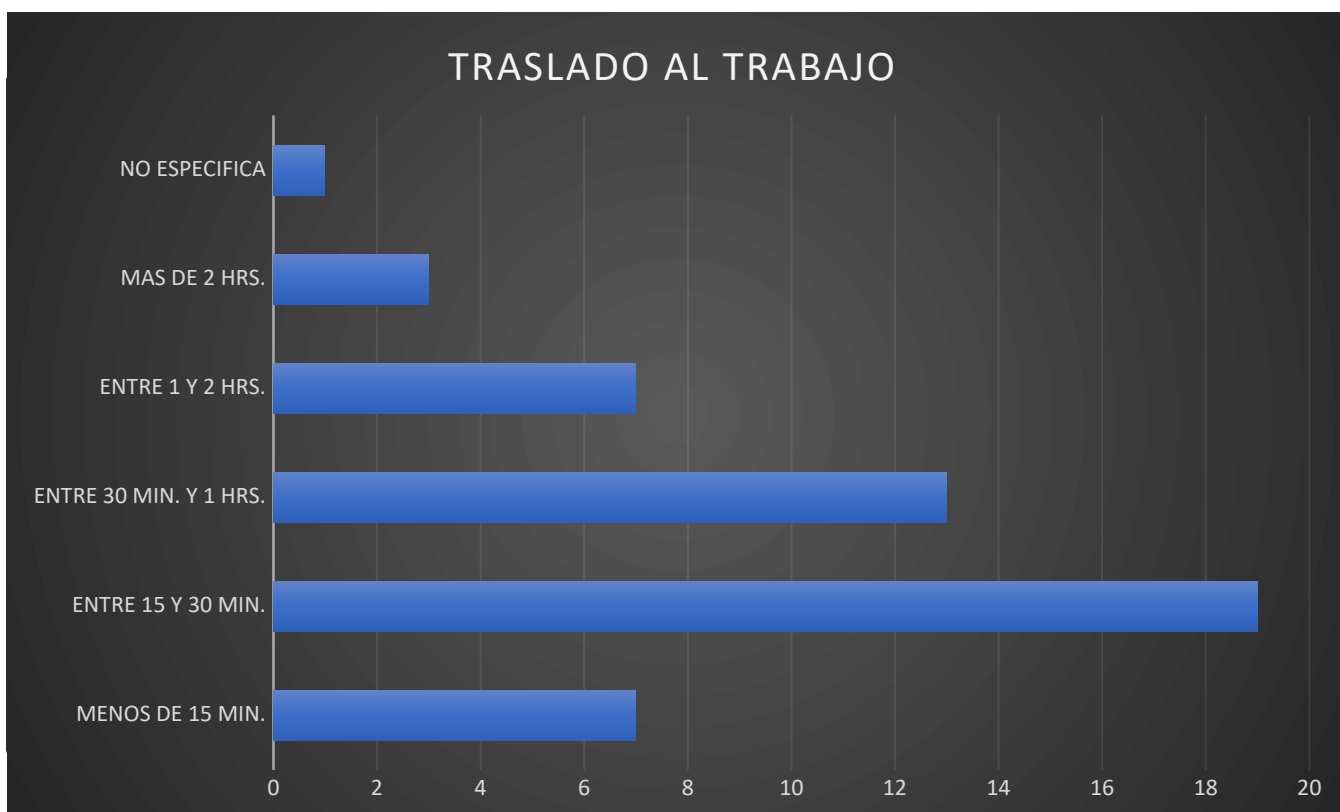
Se indica que el indicador de MENOS DE LA MITAD hace referencia a mujeres indígenas que cuentan con apenas tres mínimos servicios básicos como lo son el agua, luz eléctrica, pavimento y drenaje.



Fuente: elaboración propia.

Traslado al trabajo

La siguiente grafica indica que la mayoría de las mujeres indígenas hace entre 15 y 30 minutos y 1 hora de traslado a sus trabajos, mientras que la otra diferencia de mujeres es muy variada los tiempos de traslados hacia sus trabajos, estos pueden ser influidos a que la mayoría de sus trabajos son informales y locales.



Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

En este capítulo se ha abordado la concepción sobre la precariedad laboral y haciendo hincapié en como las condiciones laborales reflejan la realidad a la que se enfrentan las mujeres indígenas hoy en día. Como mencionamos, es un concepto que abarca múltiples dimensiones y factores. Por un lado, está vinculada a condiciones estructurales del mercado laboral, como la flexibilidad laboral, la temporalidad de los contratos y la falta de derechos laborales consolidados.

La precariedad laboral, como se ha mencionado, es un concepto que abarca múltiples dimensiones y factores. Por un lado, está vinculada a condiciones estructurales del mercado laboral, como la flexibilidad laboral, la temporalidad de los contratos y la falta de derechos laborales consolidados. Estos aspectos afectan principalmente a los trabajadores que tienen empleos poco estables, con salarios bajos y poca protección social.

En la dimensión social, la precariedad también se asocia con la creciente desigualdad, la falta de movilidad social y la reducción de la calidad de vida. La falta de acceso a trabajos dignos y estables puede perpetuar ciclos de pobreza, afectando especialmente a grupos vulnerables como jóvenes, mujeres, migrantes y personas con bajos niveles educativos, es por eso que a partir de las encuestas realizadas se obtuvieron resultados sobre las dimensiones y relevancia para el análisis de esta investigación.

La precariedad laboral es un fenómeno complejo que involucra diversas dimensiones que van más allá de la simple falta de estabilidad laboral. Para abordar de manera adecuada esta problemática, es esencial analizarla a través de varias perspectivas que incluyen factores económicos y sociales. A partir del siguiente capítulo se analiza como la precariedad laboral afecta a las mujeres indígenas desde su condición como indígena, los procesos y requisitos que se les solicita para

poder integrarse un empleo, brechas salariales entre los hombres y mujeres indígenas. De esta manera se presenta un análisis sobre la Precariedad laboral y las mujeres indígenas entrevistadas que nos permitirá estudiar la diversidad en la que viven y se enfrentan al mundo laboral y social.

Capítulo III. Integración al mercado de trabajo

Tratado de invisibilidad

El estudio de la precariedad laboral presenta grandes desafíos, ya que involucra una serie de factores que se interrelacionan y varían según el contexto local y global. Además, la precariedad laboral no solo puede ser entendida desde una dimensión económica, sino que requiere un enfoque multidimensional que considere el impacto en la vida social, cultural y política. Esto implica analizar cómo la inseguridad laboral afecta la calidad de vida, las relaciones sociales, las identidades de los trabajadores y las dinámicas de poder y control en la sociedad.

Esto nos lleva a tener en cuenta el material documentado a través de una película en formato de documental de la directora Luciana Kaplan que trata sobre la precariedad laboral que sufren las mujeres que se dedican a la limpieza en diferentes puntos de la ciudad de México. Si bien, este material no se especializa en mujeres indígenas del pueblo de San Francisco Culhuacán, es importante hacer el reconocimiento sobre el trabajo y recopilación de testimonios de las mujeres que se ha encontrado en esta película ya que como se ha mencionado anteriormente, la precariedad laboral tiene un enfoque multidimensional que nos lleva a tomar en cuenta todo tipo de material documental pertinente sobre la precariedad laboral en mujeres indígenas, que resulte útil y enriquecedor para el desarrollo de esta investigación.

La precariedad laboral presentada por la directora Luciana Kaplan (2025) en su documental *Tratado de invisibilidad* nos relata la historia de tres mujeres, Rosalba Martínez Ramírez barrendera, Martha aurora Domínguez salas y Claudia. Ellas se

dedican a limpiar los espacios públicos, como calles, parques, paraderos, cines, aeropuertos y otros lugares de alta concurrencia, a pesar de que desempeñan una labor muy importante para la salud y el bienestar de la ciudadanía no reciben el reconocimiento que merecen.

Este grupo de trabajadoras, que en su mayoría pertenece a sectores vulnerables, enfrenta condiciones laborales demasiado precarias, largas jornadas laborales, falta de estabilidad en el empleo, muy bajos salarios y falta de seguridad social son algunas de las dificultades que enfrentan. Además, muy a menudo se encuentran invisibilizadas, es decir se encuentran expuestas a riesgos latentes.

Si bien, este documental no habla específicamente de mujeres indígenas en el pueblo de San Francisco Culhuacán es importante destacar que la información recabada en este documental trata sobre mujeres afanadoras en la ciudad de México, esta relación del documental con el tema central es profunda y multidimensional ya que los principales formas en que se relacionan el documental y el tema central es que se enfrentan a una doble o hasta triple discriminación, por ejemplo de género, por etnia y a menudo por pobreza, también suelen estar sobrerrepresentadas en trabajos informales, mal remunerados y sin protección social. Por último, uno de los factores con los que más se relacionan ambos casos son las políticas laborales y sociales que por lo general suelen ser inadecuadas o inaccesibles para las mujeres y esto genere otra barrera más que les dificulte el acceso a mejores oportunidades laborales y sociales. De esta manera se considera que el documental presentado es de suma importancia para enriquecer y conocer más a profundidad la precariedad laboral y las desigualdades sociales que se enfrentan las mujeres.

La primera historia que nos narran es la de Rosalba Martínez Ramírez, una mujer que realiza la labor de limpia en las calles de la ciudad de México, hace mención que en dicho puesto los materiales que les brindan para trabajar son demasiado precarios, son arrastrados a horarios de trabajo excesivos y los horarios en palabras

Rosalba indica que “Tenemos horario de entrada, pero no de salida”. Ciertamente el relato de Rosalba muestra a penas solo una pequeña punta del iceberg de su vida íntima y hace referencia a la carencia en cómo vive y trabaja.

La segunda historia es narrada por Gregoria de Roció Martínez de sobrenombre “Goyita” quien nos narra que ella a diferencia de otros trabajadores de la dependencia de limpia ella trabaja como mujer voluntaria, es decir que no tiene sueldo fijo ni prestaciones laborales, solo vive de las propinas que le proporcionan las personas a las que ella les recoge su basura. Uno de los datos más importantes que resalta en su testimonio es que el carrito de basura con el que ella transita en las colonias trabajando no solo es prestado, si no rentado por la dependencia donde trabaja y debe cubrir las cuotas de renta más sus gastos personales.

La tercera historia es narrada por Martha Aurora Domínguez Salas de 58 años de edad y Aurea Salgado Galicia quienes trabajan como afanadoras en el aeropuerto de la ciudad de México (AICM) y narran como las jornadas de trabajo son extenuantes, se les mide el tiempo por cada área en donde realizan limpieza y por una falta ya sea justificada o injustificada les descuentan \$500.00 pesos mexicanos, siendo un atropello a sus derechos laborales ya que ni siquiera ganan eso al día. El material de limpieza como líquidos y solventes que se les brinda para trabajar no solo es poco y de mala calidad, sino que también ellas se han tenido que ver en la necesidad de comprar con sus propios recursos su propio material de trabajo debido a que el material que se les brinda al ser de muy mala calidad y las culpan por no poder realizar un buen trabajo. Llevan acudiendo a conciliación y arbitraje desde hace 2 años para solicitar apoyo debido a que la empresa que las contrato las cambian de razón social constantemente para no generar antigüedad, si tienen algún accidente de trabajo nadie las apoya, pero no les han dado resolución u apoyo alguno.

La cuarta historia es narrada por Claudia de 36 años de edad quien en este caso es especial debido a que expone su caso de manera anónima. Claudia expone que al

igual que las mujeres anteriores trabaja en el área de limpieza en el sistema de transporte colectivo metro, es violentada verbalmente, amenazada con ser despedida e intimidada para prolongar su estancia en el trabajo sin remuneración económica. Su situación personal no le permite darse el lujo de que le descuenten dinero pues su familia depende principalmente de ella.



Tratado de invisibilidad, Dir. Luciana Kaplan. Fuente: <https://www.imcine.gob.mx/Pagina/Noticia/tratado-de-invisibilidad-de-luciana-kaplan--quienes-limpian-la-ciudad>

Saliendo un poco de la historia principal de las mujeres, exponen dos casos muy importantes, el primero es un el caso de la precariedad laboral y los maltratos por parte de esas empresas privadas que ocasionó un levantamiento por parte de los trabajadores al realizar un paro total donde protestan las trabajadoras de limpia STC, exigen pagos que iban desde los 2 meses de no pagarles y la restitución de compañeros despedidos injustificadamente, el caso escalo hasta salir en un reportaje en un programa informativo en televisión de telediario.

Posteriormente al escándalo la empresa no atendió a ninguna de las solicitudes de los trabajadores y se desapareció abruptamente, no liquido a ningún trabajador y los que salieron en la cámara ese día en televisión fueron despedidos.



Ramírez Ramon (2022) Este grupo de trabajadores del Metro han emprendido una serie de protestas desde hace un par de meses Fuente: <https://www.telediario.mx/comunidad/personal-limpia-metro-cdmx-protestan-falta-pagos>

El segundo caso expuesto es el caso de las marchas del 8 de marzo que se realizan por los colectivos feministas que buscan visibilizar más a la mujer, se evidencia el caos y destrozos que generan en la ciudad que tienen que limpiar el personal de limpia. Estos colectivos no se dan cuenta del trabajo extra que le generan a las mujeres de limpia y la prolongación de tiempo no remunerado que les generan.



Varios autores (2019) La Secretaría de Obras y Servicios desplegó un dispositivo con 50 elementos, 15 vehículos y dos barredoras para eliminar grafitis, así como realizar labores de barrido y limpia en la ruta donde se realizó la marcha. Fuente: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/cdmx-marchan-mujeres-25-noviembre-minuto-minuto>

El documental de Lucia Kaplan cierra con el caso Claudia narrando que sufrió una lesión en la pierna y esto no le permite doblar turnos solo trabajar uno. Manda un mensaje solicitando a las empresas para tratar de visibilizar su voz y de todas las mujeres que sufren abusos constantes en sus trabajos y solicitar a estas mismas empresas que sean más conscientes de como tratan a sus empleados, pues desde su perspectiva ella cree que un trabajador con buenas condiciones laborales siempre va a trabajar bien, pero si es todo lo opuesto y presionan para someter y hacer menos al trabajador este nunca hará el trabajo como al empleador le gustaría y se genere insubordinación. Por último, regala una reflexión sobre como la vida puede dar muchas vueltas pues hoy ellos pueden estar arriba, pero mañana abajo y encontrarse en la misma posición que ellos.

Conclusiones

El documental retrata el rostro de mujeres de limpia que a pesar de los extensos horarios de trabajo decidieron dar su voz e imagen en el documental mientras que en el caso de claudia se tuvo que dar solo un nombre, censurar su rostro y utilizar una actriz que le diera vida a su persona para poder proteger su identidad, su lugar y trayecto de trabajo y el sentimiento que se refleja en su rostro por los malos tratos. Las afanadoras Gregoria de Roció Martínez y Aurea salgado Galicia llevan en la espalda de su de su uniforme un mensaje *La limpieza no es una disciplina. Es una expresión de amor* hace alusión a que la limpieza es una acción necesaria en todos los tipos de espacios que habitamos.

Se explican como la falta de empatía por parte de los usuarios genera un sentimiento de invisibilidad hacia los trabajadores y un total desconocimiento sobre el trato tan precario que se les da a las trabajadoras como el hecho de que si tienen algún accidente de trabajo nadie las apoya. Se han vuelto un grupo muy vulnerable al grado de ser víctimas de asalto y hasta de intento de violación siendo arrastradas a las vecindades o lugares extraños cerca de donde realizan sus labores de limpia. Si bien, las condiciones en las que viven y trabajan son muy precarias y no recibieron algún apoyo el documenta nos refiere a que el 23 de abril de 2021, entró en vigor en México una nueva reforma de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación donde se trata de presumir un logro por combatir esta clase de casos, sin embargo, la realidad mostrada difiere y los intereses de los trabajadores siguen siendo pisoteados por la carencia de oportunidades y posición socioeconómica. A pesar de que en el documental no se indica si alguna de las mujeres entrevistadas es de origen indígena ellas comparten muchas similitudes sobre su situación personal y laboral que merecen ser visibilizadas.

Conocimientos y procesos para integración al trabajo

La integración al mercado laboral en México es el proceso mediante el cual una persona o generalmente un recién graduado logra ser contratado para un empleo. Esta integración no solo implica conseguir un trabajo, sino también adaptarse y desarrollarse dentro de la estructura del mercado laboral, que puede incluir desde la adquisición de habilidades hasta crear un desarrollo profesional dentro de su trabajo.

Si bien el proceso para ser integrado a un trabajo lleva un proceso, nunca ha sido diferente para cualquier aspirante al empleo, esto incluye mujeres y hombres de cualquier tipo de etnia u edad. Sin embargo, el ser aceptado a ser aspirante a un empleo no garantiza la contratación debido a que el proceso de contratación viene acompañado de una serie de requisitos que también son dispensables para la contratación.

Los conocimientos solicitados por lo general siempre son muy básicos como lo es el saber de leer, saber escribir y la capacidad de aprender nuevos conocimientos y procedimientos, pero los procesos, aunque algunos más rigurosos que otros siempre suelen ser a puerta cerrada por parte del empleador por lo que a veces es un poco difícil saber que por que procedimientos son sometidos los aspirantes.

Los procesos a los que son sometidos son muy básicos debido a que al solicitante se le solicita un currículum con el cual se mide sus capacidades, vida personal y antecedentes laborales para ser comparado ante otros solicitantes y de entre ellos destacar a los más sobresalientes.

Requisitos

Entre los requisitos para ser contratado algunos de ellos pueden llegar a ser más importantes que otros debido a que estos pueden ir desde una edad mínima, formación académica, experiencia laboral, documentación que acredite su identificación hasta habilidades más específicas.

Los requisitos laborales que, a pesar de ser en algunos casos mínimos, algunas de las mujeres entrevistadas mencionaron que entre los requisitos les solicitaban disposición de horario, habilidades específicas como hablar español, habilidad de desarrollo social y conocimientos básicos en materia de limpieza ya que la mayoría de los trabajos a los que asisten consisten en labor de limpieza, servir mesas en restaurantes y servicio al cliente.

Algunos de los requisitos para ser contratados más mencionados por las entrevistadas fueron los siguientes:

- Ser mujeres de entre 18 a 30 años de edad.
- Nivel de estudios indistinto, pero se requiere pleno dominio en su formación académica de preescolar y primaria.
- Ajustarse a una contratación laboral verbal y algunos casos por escrito.
- No vivir a más de 1 hora de trayecto de su vivienda al trabajo.
- Ajustarse a un horario flexible mínimo de 8 horas.

Si bien estos requisitos pueden parecer muy básicos, para las mujeres indígenas entrevistadas hicieron la observación que algunos requisitos fueron un poco difíciles para ellos pues la obtención del empleo podía variar dependiendo del tipo de empleo, la ubicación y la edad máxima de contratación ya que siempre buscan a alguien joven con poca experiencia para poder pagarles lo menos posible.

Habilidades laborales

Actualmente las habilidades laborales pueden referirse a una destreza o clave que le permite a una persona realizar una o varias actividades con cierta eficiencia o calidad. Pero en la actualidad las mujeres indígenas siguen activamente representando su contribución en el ámbito económico, la prestación de sus servicios puede ir desde labores agrícolas hasta la prestación de servicios de sus personas al realizar trabajos en casas como quehaceres y labores de cocina lo cual ocasiona que su trabajo no sea bien reconocido y remunerado.

Para Hermelinda (2009) las mujeres indígenas realizan diversas actividades, ya sea en el ámbito laboral formal o informal, para recibir un pago a cambio de su trabajo: "Las mujeres hacen todas estas actividades sin recibir ningún pago ni estímulo y a pesar de la inmensa carga de trabajo que tienen no son valoradas por sus maridos ni familiares. Algunas mujeres piensan que esto es normal, a otras sus maridos y suegras les dicen que es "su obligación y su deber como mujer" (p.2).

De acuerdo a las encuestas realizadas las mujeres indígenas, las habilidades que más destacan entre sus actividades es como ayudantes en general, cocineras, limpieza, sirviente y ama de llaves. A pesar de ser habilidades muy básicas se intuye que no pueden aprender a realizar más actividades debido a que mayoría de su vida dedicaron a realizar las mismas actividades y no tuvieron la oportunidad de aprender otra profesión.

Residencia

Como se ha mencionado anteriormente las residencias originales de las mujeres encuestadas son provenientes de diferentes estados de la república mexicana (p. 20) sin embargo debido a la búsqueda de mejores oportunidades laborales y calidad de vida se han visto en la necesidad de buscar asilo en las grandes ciudades.

Actualmente la mayoría de residencias en las que se hospedan las mujeres encuestadas son de renta, debido a que no tienen la posibilidad de costear la compra de una vivienda propia. Las viviendas en las que residen por lo general son de ladrillo y bloc, pero también cuentan con los servicios básicos como loes el agua potable, luz eléctrica, drenaje, espacios públicos, áreas verdes e internet, aunque este último puede ser proporcionado por las vías públicas o privado mediante algún convenio con el arrendatario.

Si bien solo el 4% (2 mujeres) de las mujeres encuestadas indicaron tener casa propia en el lugar donde actualmente residen no se descarta que también las demás mujeres indígenas están trabajando y forjando una trayectoria laboral que les permita también ser acreedoras a un patrimonio como resultado a uno de los objetivos por el cual migraron de su lugar de origen.

Trayecto laboral

El resultado de las estadísticas (p.66) indicaron que la mayoría de las mujeres encuestadas realizan un trayecto a su lugar de trabajo de entre 15 a 30 minutos de recorrido. La principal razón por la que recorren tan poco tiempo es porque vivir cerca de tu trabajo puede ser una excelente opción, hay varias razones y beneficios como ahorrar tiempo para no tener que realizar trayectos de distancia tan largos, ahorrar dinero en cuestión de pasajes de transporte público, y también les permita

tener una mejor calidad de vida al reducir el estrés ocasionado por un desplazamiento prolongado hacia un lugar de trabajo.

Su desplazamiento la mayoría normalmente lo realizan a pie ya que sus lugares de trabajo se encuentran a un corto plazo de distancia caminando y en raras ocasiones tienen que hacer uso de un transporte denominado “bicitaxi - mototaxi”. Este transporte es muy utilizado ya que es muy rápido, accesible y versátil, el único detalle es que este transporte no suele transitar a grandes distancias, sino, solo en las colonias donde se ubican.



Fuente: Gonzalez, Esteban. (2025) Base de Bicitaxis local en San Francisco Culhuacán [fotografía propia]

Brechas y diferencias salariales

Las brechas y diferencias salariales son aquello a lo que se le denomina disparidades de los ingresos que reciben diferentes grupos de personas en el ámbito laboral, ya sea por género, raza, etnia, edad, nivel educativo o por otro cualquier otro motivo en específico.

En México las brechas salariales han ido evolucionando con el tiempo, por este motivo Arceo Gómez y Raymundo M. Campos en su artículo *Evolución de la brecha salarial de género en México* analiza la brecha salarial de género en México durante los años 1990 al 2010 donde reitera mediante censos se ha logrado descifrar que las brechas salariales han ido en decrecimiento, sin embargo, este análisis no logra descifrar concretamente el comportamiento de esta disminución, pero si un patrón relacionado al ya tan conocido como “techo de cristal” donde se especifica que las mujeres no pueden acceder a un puesto más alto, estos casos se lograron identificar más en mujeres con baja educación.

también Arceo y Raymundo indican que la medición de la brecha salarial puede resguardar diferencias notables dentro del comportamiento de la distribución salarial se puede intuir que se puede deber a que la medición de este es sensible a elementos adicionales como lo son los salarios extremadamente altos o bajos, que pueden distorsionar la percepción de la brecha salarial justa.

Cabe resaltar que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existe mayor desigualdad entre personas con alta y baja escolaridad, así como entre aquellas con mayor experiencia con base en datos de la ENEU del tercer trimestre de 1995.

Como dato reflexivo las desiguales salariales entre hombres y mujeres nos brindan un mejor entendimiento sobre las causas y fundamentos perpetúan las desigualdades de género en el mercado laboral. Es importante identificar y diseñar políticas de interés público que impulsen la igualdad de género, pero especialmente hacia las mujeres de escasos recursos que tratan de integrarse en el mercado laboral.

Brechas entre hombre y mujer indígena

Las mujeres y Los hombres indígenas enfrentan brechas salariales significativas en México, lo que refleja una desigualdad económica que restringe su acceso a mejores condiciones laborales, sociales, personales y económicas. Actualmente se ha percibido que las mujeres indígenas se le paga menos a comparación de los hombres indígenas por realizar los mismos tipos de trabajos o actividades, esta brecha no solo resalta la diferencia salarial, sino también el techo de cristal o mejor explica la carencia de oportunidades de acceso a mejores puestos y remuneraciones económicas.

Stabridis, O., & Salgado-Viveros en su trabajo “*Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano*” expone un análisis sobre el efecto del género y la etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas en la región noroeste de México y como este involucra varios factores como sociales, económicos y culturales y como estos influyen en las diversidades salariales. Este estudio se enfoca principalmente en los jornaleros agrícolas que suelen ser trabajadores temporales que viven de la cosecha de cultivos u otros trabajos relacionados con la agricultura, la mayoría de estos trabajadores no tiene un contrato por escrito, lo que los posiciona en una posición vulnerable en su trabajo. Los Hallazgos encontrados en su investigación arrojaron que el salario de las mujeres en la agricultura es un 7% menor que el de los hombres, a pesar de realizar las mismas actividades, esto refleja una brecha salarial de género que puede estar relacionado con diversas causas, como el acceso desigual a recursos, oportunidades de liderazgo, o incluso a la valoración social del trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres.

Si bien Stabridis, O., & Salgado indican que, entre los trabajadores indígenas son las mujeres quienes presentan los peores salarios, la diferencia puede interpretarse más como discriminación a pesar de que los hombres y las mujeres pueden desempeñar las mismas funciones en el trabajo agrícola. Como un ejercicio práctico también ofrece una tabla donde comparte los resultados que expresan una visión de

las diferencias salariales que pueden existir de acuerdo al género y etnicidad de las personas en la región del noroeste por medio de la siguiente tabla:

Cuadro 4. Promedios de la muestra de jornaleros agrícolas de la región noroeste (2020)*

Variables	Total	No		No indígenas		Indígenas			
		Hombres	Mujeres	Indígenas	Indígenas	Hombres	Mujeres		
Salario por hora (pesos)	33.29	33.76	31.73	35.1	29.57	35.59	33.29	29.65	29.36
Mujer=1	0.23	-	-	0.21	0.28	-	-	-	-
Auto-declarado indígena=1	0.33	0.31	0.4	-	-	-	-	-	-
Edad en años	37.36	38.04	35.14	38.07	35.9	38.59	36.12	36.79	33.65
Años de escolaridad	6.97	7.02	6.81	7.22	6.47	7.22	7.23	6.58	6.18
Hablante de lengua indígena=1	0.14	0.12	0.19	0.01	0.4	0.01	0.01	0.38	0.46
Migrante=1	0.3	0.27	0.40	0.23	0.44	0.21	0.3	0.4	0.54
Casado/unión libre=1	0.61	0.62	0.57	0.6	0.61	0.61	0.57	0.62	0.58
Pobre laboral extremo=1 ¹	0.15	0.17	0.1	0.14	0.17	0.15	0.09	0.2	0.11
Vive en localidad rural=1	0.41	0.45	0.3	0.44	0.35	0.47	0.31	0.38	0.28
Vive en municipio ZLFN=1 ²	0.13	0.12	0.14	0.14	0.11	0.13	0.15	0.1	0.13
Muestra	20 298								

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra censal del Censo de Población y Vivienda 2020 (Inegi, 2021).

Los promedios que se expresan en esta tabla muestra un salario promedio que es de 33.3 pesos por hora, en favor económico hacia los hombres que para las mujeres (33.7 y 31.7 pesos), y para los jornaleros no indígenas que para los indígenas (35.1 y 29.6 pesos, respectivamente). Esto da como resultado una brecha salarial de género indicando que es más alta en los jornaleros no indígenas (35.6 y 33.6 pesos, respectivamente) que en los indígenas (29.6 y 29.4 pesos, respectivamente), donde es casi cero.

Es importante señalar que la distribución de pago por sus servicios laborales de hombres y mujeres indígenas puede atribuirse de acuerdo a la dificultad, rol u ocupación que conlleve realizar, pero aun así sigue destacando el hecho de que la discriminación y la desigualdad salarial hacia la mujer sigue persistiendo y si bien la diferencia no es notablemente amplia, esta sigue siendo significativa debido a que la discriminación hacia la mujer es un problema que en medida debe ser erradicado.

Asociaciones en defensa de la mujer indígena

Como se había mencionado anteriormente, el profesor de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México Ernesto Cerda Tecla (p.14) nos brindó un panorama más grande sobre las asociaciones y leyes que se comprometen genuinamente a proteger los derechos de la mujer indígena. Se analizaron asociaciones como **INPI** – Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas y algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, gracias al documental de tratado de invisibilidad se ha logrado identificar otros grupos u asociaciones que se dedican a proteger los derechos de las mujeres trabajadoras. A pesar de que no se hace mucha mención de dicha asociación en el documental se realizó una búsqueda interna por medio de las entrevistas y pequeñas publicaciones de la directora Kaplan.

Una de ellas es la campaña “**#NoSoyInvisible**” que tiene como misión visibilizar y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores que se dedican en el sector de limpia de espacios públicos en la ciudad de México. Esta campaña se inició a partir del documental Tratado de Invisibilidad donde se destaca la subcontratación, una práctica ya conocida donde una empresa o patrón se provee de personal de manera temporal sin cumplir con las obligaciones naturales que hay entre el trabajador y el patrón. El objetivo de esta campaña es hacer un llamado a la ciudadanía e invitarlos a sumarse a una propuesta por una justicia laboral en favor a los y las trabajadores de limpia de la ciudad de México. “Para ello se llevó a cabo una serie de actividades como proyecciones gratuitas en espacios públicos de la alcaldía Iztapalapa, una serie de difusiones de la película en cines como Cinemex, Cinépolis y la Cineteca Nacional, en algunas proyecciones hubo el acompañamiento de la directora Lucia Kaplan, un foro de discusión en la Cámara de diputados y organizaciones de sociedad civil., un taller de derechos laborales para personas trabajadoras de limpia y un tendedero de denuncias anónimas” (Redacción, Campaña #NoSoyInvisible, 2024).

Otro nombramiento visto en la película “Tratado de invisibilidad” es una reforma impuesta por el presidente ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR en la ley federal del trabajo el 23 abril 2021. Si bien no es una asociación, fue una propuesta que logro un cambio en materia de la subcontratación la cual decreta y establece bases más certeras sobre la relación laboral entre la empresa y el empleado haciendo que su contratación sea por tiempo determinado, por proyecto o por tiempo indefinido (Ley Federal del trabajo [const] artículo 35 ter 23 de abril de 2021 México).

Esta reforma genera grandes expectativas, sin embargo, Kaplan difiere de esta realidad debido a que la erradicación de la subcontratación no fue eliminada del todo pues las empresas presentaron una postura de rechazo pues aseguraban que la subcontratación también trae consigo más veneficios para ciertos modelos económicos de trabajo.

Esta reforma a pesar de no haber marcado un gran cambio es muy importante ya que fungió como un precedente que puede traer consigo más cambios en el futuro para que las mujeres puedan gozar de una mejor calidad de vida y tengan una estabilidad entre sus necesidades personales y del trabajo.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

Uno de los organismos más importantes en México debido a que este se encarga de proteger principalmente los derechos humanos de los propios mexicanos, entre las diversas funciones que tiene una de ellas es defender a las trabajadoras del hogar. Es debido a esto la CNDH ha promulgado que el día 30 de marzo se reconozca como el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.

La CNDH se ha encargado de logrando hacer que se respeten los derechos hacia las trabajadoras mediante sueldos dignos, seguridad social, prestaciones iguales o superiores a las de la ley como vacaciones, pensiones y una jornada laboral de 8 horas fija. Una de las principales razones del porque se ha fortalecido este derecho a la mujer trabajadora del hogar es por la fuerte discriminación sistemática e

indiferencia social que se les tiene a su empleo. Actualmente las labores domésticas no son bien remuneradas debido a que no se les da el reconocimiento debido como “Empleadas domésticas”, sin embargo, esto ha ido cambiando y con el pasar del tiempo se han ido agregando más derechos a prestaciones que antes no tenían. También promueven que los derechos de las trabajadoras se equiparen al de cualquier tipo de trabajador sin importar su condición física, religión o etnia. La CNDH reconoce que las trabajadoras del hogar son un sector que ha sido marginado y desprotegido demasiado tiempo por el cual determino mediante un amparo en el cual se indica que es inconstitucional que un patrón no esté obligado a inscribir a sus trabajadoras domésticas al seguro social (IMSS) por lo cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) fallo a favor de la empleada doméstica exigiendo al patrón que las inscriba y generar un impacto de tranquilidad a ellas, sus familias y sus comunidades (Ernestina Ochoa, CNDH, 2016).

Dicho lo anterior la CNDH y en conjunto con las Agencias de las Naciones Unidas fungen como autoridades que deben cuidar y garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar para prevenir cualquier tipo de discriminación o violación ante sus derechos. El estado y la sociedad mexicana deben de generar respeto hacia los derechos de cualquier trabajador para crear una armonía social y laboral pues las bases para una relación de patrón – trabajador se basa en comunicación, respeto e igualdad.

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como propósito generar un análisis crítico y una experiencia sobre la precariedad laboral que viven día a día las mujeres indígenas en el pueblo de San Francisco Culhuacán en la Ciudad de México, esta experiencia me permitió observar y generar un análisis desde diferentes puntos de vista como las condiciones laborales, sociales, motivos de migración de sus lugares de origen, habilidades laborales, nivel de estudios y entre otros factores que componen este fenómeno multifactorial.

La idea central de este trabajo propone que la precariedad laboral se experimenta de forma de diversas formas a partir de diferentes biografías de estudio, vivencias y condiciones de estudio de las mujeres indígenas. Con el propósito de sustentar mejor esta idea, se construyó una clasificación de precariedad laboral en base a los casos de estudio realizados, esto con el fin de entender mejor las diferentes dimensiones y sus manifestaciones de la precariedad laboral. De esta manera la información obtenida mediante las encuestas realizadas a las mujeres indígenas nos permitió ahondar más en las vivencias y experiencias de precariedad laboral para este estudio. Por otra parte, también se intuye que la precariedad laboral se amplía a distintos parámetros multidimensionales, a estos parámetros también se considera los contextos de la vida personal de las mujeres como niveles de vida socioeconómica y acceso a prestaciones laborales de acuerdo a la ley.

De esta forma, esta investigación aporta un valioso conocimiento a esta problemática laboral y social debido a que es un tema que no ha sido abordado lo suficiente, específicamente en el sector indígena. De esta manera este trabajo ofrece una mirada detallada sobre cómo esta precariedad laboral que se manifiesta en la vida diaria de las mujeres indígenas, no solo en términos laborales, sino también en su bienestar social y económico.

El análisis generado de este estudio nos brindó la oportunidad de observar y destacar como el fenómeno de la precariedad laboral no es un acontecimiento aislado, sino que este está compuesto por una serie de factores que están

interrelacionados, primeramente, se menciona que las condiciones de trabajo juegan un papel central en la vida de las mujeres indígenas ya que estas condiciones influyen directamente en las oportunidades de crecimiento laboral y en su calidad de vida. A partir de esta observación, se concluye que la precariedad laboral afecta de manera diversa a las mujeres indígenas, dependiendo de sus condiciones sociales y trayectorias laborales de sus respectivos campos. Esto nos lleva a concluir que la precariedad no se percibe solo si fuese un fenómeno temporal, sino como un proceso que se adhiere de forma permanente en sus vidas y afectando no solo su empleo, sino también su bienestar social y personal.

Si bien se ha mencionado esta investigación ha dejado como reflexión que para ser contratado se requiere de una serie de rigurosos exámenes, procesos y requisitos, pero entre estos mismos se ha logrado identificar que algunos de estos requisitos no solo suponen un freno para las mujeres, sino también un reto para ser contratadas a algún trabajo y para un desarrollo laboral competitivo.

solicitados para las mujeres indígenas entrevistadas representan una gran desventaja debido a que la mayoría no cuenta con el termino de estudios de nivel de secundaria hacia abajo. Esto no solamente supone un reto para ser contratadas a algún trabajo, sino también para un desarrollo laboral competitivo.

Es cierto que las condiciones laborales de las mujeres indígenas han sido históricamente precarias, sin embargo, los diversos estudios que se han logrado documentar muy a menudo enfrentan una doble discriminación: primeramente, ha sido por su género y segundamente por su origen étnico, esto ha ocasionado que las ha colocado en una posición de vulnerabilidad dentro del mercado laboral y social.

La pandemia de COVID-19, como mencionamos hace un momento, provocó el incremento de estas condiciones. La crisis sanitaria global tuvo efectos devastadores en muchas industrias y sectores, lo que resultó en una pérdida masiva de empleos y en el cierre de empresas, afectando principalmente a los grupos más marginados, entre ellos las mujeres indígenas. Muchas de ellas, que ya de se encontraban en trabajos informales, no contaban con la protección de políticas laborales adecuadas o con redes de seguridad social, lo que aumentó su

precarización. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto profundo en el mercado laboral de las trabajadoras que se encuentran en condiciones de trabajo inestables en el pueblo de San Francisco Culhuacán.

En el Pueblo de Culhuacán se generaron 50 encuestas a diferentes mujeres de distintas etnias indígenas con el fin de conocer y analizar la situación en la que las mujeres se enfrentan y las condiciones de empleo que tienen y a qué tipo de acceso de derechos laborales tienen. En general, las mujeres encuestadas iniciaron en trabajos precarios independientes o de muy baja remuneración en empresas pequeñas y se han mantenido en casi en las mismas posiciones debido a que dentro del panorama laboral no son muy favorecidas por sus limitantes académicas, sociales y trayectorias laborales. En resumen, la búsqueda de entender la precariedad laboral es importante ya que a través de un análisis de su comportamiento se puede buscar como promover un mejor mercado de trabajo más justo, equitativo y sostenible, garantizando derechos y condiciones dignas para los trabajadores.

Este estudio sobre la precarización laboral de las mujeres trabajadoras indígenas del pueblo de San Francisco Culhuacán aporta una reflexión importante sobre las condiciones laborales que atraviesan estas mujeres y aunque por un momento de la historia se pudo creer ver una mejora en las condiciones laborales. Además, se pone en evidencia cómo estas condiciones de trabajo de precariedad afectan de manera desproporcionada a las mujeres indígenas, lo que refleja una doble vulnerabilidad: por un lado, la discriminación de género y por el otro la marginación étnica, esto sugiere que los hallazgos encontrados hasta ahora proponen que en la actualidad estas condiciones han empeorado.

Para concluir, las políticas laborales deben ir más allá de las condiciones de trabajo inmediatas y considerar un enfoque integral para mejorar la calidad de vida de las mujeres. El acceso a una participación justa en el mercado laboral, la garantía de vivienda digna y la atención a la salud son fundamentales para lograr una igualdad equitativa. Al crear políticas públicas que aborden estas áreas de manera

coordinada, no solo busca mejorar la situación de las mujeres, sino que también se fortalece el bienestar general de sus familias y, por ende, la sociedad en su conjunto.

Bibliografía general

Alan Geovanni Velazquez Valera - alan.velazquez@iedf.org.mx. (s. f.). *Colonia SAN FRANCISCO CULHUACAN (PBLO) 03-101; Estadística de los Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos 2010.*

<http://secure.iedf.org.mx/screc2010/coloniasRecibe.php?>

[col=SAN%20FRANCISCO%20CULHUACAN%20\(PBLO\)%20%7C%2003-101](http://secure.iedf.org.mx/screc2010/coloniasRecibe.php?col=SAN%20FRANCISCO%20CULHUACAN%20(PBLO)%20%7C%2003-101)

Col San Francisco Culhuacan Barrio de San Francisco - Google My Maps. (s. f.).

Google My Maps. [https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=13B4Hj681XE-P-hh-](https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=13B4Hj681XE-P-hh-IRvMD2AbHt4&hl=en_US&ll=19.33580253427275%2C-99.11660400000002&z=16)

[IRvMD2AbHt4&hl=en_US&ll=19.33580253427275%2C-99.11660400000002&z=16](https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=13B4Hj681XE-P-hh-IRvMD2AbHt4&hl=en_US&ll=19.33580253427275%2C-99.11660400000002&z=16)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M], Reformada, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 22 de marzo de 2024, (México).

De los Pueblos Indígenas, I. |. I. N. (s. f.). *Instituto Nacional de los Pueblos*

Indígenas. gob.mx. <https://www.gob.mx/inpi/articulos/instituto-nacional-de-los-pueblos.indigenas#:~:text=Instituto%20Nacional%20de%20los%20Pueblos%20Ind%C3%ADgenas.&text=INPI%20%7C%20Instituto%20Nacional%20de%20los,Ind%C3%ADgenas%20%7C%20Gobierno%20%7C%20gob.mx>

Dídimo Castillo F, (2001), *Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres?*

Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999, México, Papeles de POBLACIÓN No. 27 p.126

<https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v7n27/v7n27a6.pdf>

Eduardo L. Menéndez (2020). *Consecuencias, visibilizaciones y negaciones de una pandemia: los procesos de autoatención*. Salud Colectiva, <https://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/3149/1671>

EL INEGI PRESENTA LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE INGRESOS y GASTOS DE LOS HOGARES (ENIGH) 2022. (2023, 26 julio). *INEGI*. Recuperado 31 de marzo de 2024, de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENIGH2022.pdf>

Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022. (2023, 26 julio). INEGI. Recuperado 1 de abril de 2024, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2022/doc/enigh2022_ns_presentacion_resultados.pdf

García, Mario. (2011) Desviación del Canal Nacional alrededor de 1920 en lo que ahora son las calles de Juárez y Adolfo López Mateos, en Culhuacán Iztapalapa. Se realizaron las obras para facilitar la circulación de las canoas y chalupones [Imagen]. Pueblodeculhuacan, <https://pueblodeculhuacan.blogspot.com/2011/08/el-canal-nacional-un-antiguo-medio-de.html>

Gutiérrez Silva, José Manuel; Romero Borré, Jenny; Arias Montero, Salomón Roberto; Briones Mendoza, Xavier Fernando, (2020), *Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica*, Venezuela, Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 2, 2020 p.301 <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431024/28063431024.pdf>

Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México, Proyecto 83530 - CONACYT Ciencia Básica, El Colegio de la Frontera Norte/UAM-Iztapalapa/El Colegio de México

Istas (s.f.). *Formas de precariedad laboral*.

<https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariidad-laboral>

Instituto Nacional de Antropología e Historia (2018, 9 marzo). *La vida y tradición de Culhuacán, en una exposición: INAH*. arquiRED.

<https://www.arquired.com.mx/patrimonio/la-vida-tradicion-culhuacan-en-una-exposicion/>

#:~:text=Los%20once%20barrios%20que%20conforman,a%20la%20demarcaci%C3%B3n%20de%20Coyoac%C3%A1n.

Inegi. (2020, 4 marzo). *México en cifras*.

<https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=09003#tabMCcollapse-Indicadores>

INEGI, *Población. Migración*. (s. f.).

<https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/migracion.aspx?tema=P>

Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola, Ríos-Bolívar (2019). *Precarización laboral y pobreza en México*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113)

[script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113)

Martínez Licerio Karla, Marroquín Arreola Juan y Ríos Bolívar Humberto, (2019), *Precarización laboral y pobreza en México*, México, análisis económico, vol.34 no.86 <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>

Mercado, S. (2024, 27 marzo). En trabajo doméstico remunerado también existe brecha salarial. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/eleccion/en-trabajo-domestico-remunerado-tambien-existe-brecha-salarial/>

Laura, V. O. (s. f.). *Migraciones indígenas a las ciudades de México y Tijuana*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252007000200007&script=sci_arttext

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 24 de enero de 2024, (México).

Olivera Lozano, Fidel y Guillermo, Olivera Lozano (2021), *Efecto crítico de la pandemia por covid-19 en el empleo de México*, CARTA ECONÓMICA REGIONAL, NÚM. 128, p.1

Patricia, C. G. E. (s. f.). *Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642014000100003

Resumen gráfico de las principales ideas y conceptos del informe: “*Las Mujeres Indígenas y sus Derechos Humanos en las Américas*” (2017), de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)
<https://www.oas.org/es/cidh/indigenas/docs/pdf/Brochure-MujeresIndigenas.pdf>

Horbath, Jorge Enrique (2008) La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente, Colección CLACSO-CROP, Bogotá
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/clacsocrop/20120606125325/04horb.pdf>

Pozón López, José *¿Cómo ha impactado el COVID-19 al empleo?* 2024 México
<https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/como-ha-impactado-el-covid-19-al-empleo#:~:text=Los%20resultados%20de%20este%20estudio,despu%C3%A9s%20de%20agosto%20del%202020.>

EQUIS, Pobreza, género y Covid 19: efectos sobre las mujeres indígenas de Oaxaca, Mexico, 2021, (s. f.).

<https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2021/11/Pobreza-genero-y-COVID-19-efectos-sobre-mujeres-indigenas-de-Oaxaca.pdf>

Hernández, Mirtha (2022, 2 junio). *El papel de las indígenas, fundamental para lidiar contra el coronavirus*. Gaceta UNAM. <https://www.gaceta.unam.mx/el-papel-de-las-indigenas-fundamental-para-lidiar-contra-el-coronavirus/>

Pregunta. Los pueblos indígenas de México: 100 preguntas. (s. f.). https://www.nacionmulticultural.unam.mx/100preguntas/pregunta.php?num_pre=23

Luciana Kaplan (Dir.) (2024). *Tratado de invisibilidad*. Contingente Fílmico, Mil Millones, ISB Fillms, con el apoyo del Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano - Procine CDMX.

Tiburcio, Hermelinda (2009) *Mujeres indígenas y desarrollo* Obra estado del desarrollo económico y social de los pueblos indígenas de guerrero – UNAM https://www.nacionmulticultural.unam.mx/edespig/diagnostico_y_perspectivas/

RECUADROS/

CAPITULO%2012/1%20Mujeres%20indigenas%20y%20desarrollo.pdf

Arceo, Gómez y Campos, Raymundo (2014) *EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO* El trimestre económico, vol. LXXXI (3), núm. 323 <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>

Redacción. (2024, 31 octubre). *Lanzan Campaña #NoSoyInvisible para dignificar el trabajo de las personas que limpian los espacios públicos de la Ciudad de México*. <https://hojaderutadigital.mx/lanzan-campana-nosoyinvisible-para-dignificar-el-trabajo-de-las-personas-que-limpian-los-espacios-publicos-de-la-ciudad-de-mexico/>

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 23 de abril de 2021, (México).

Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (s. f.). <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-las-trabajadoras-del-hogar>

Stabridis, O., & Salgado-Viveros, C. (2023). Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano. *Frontera Norte*, 35, 1-28. <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2339>

Guadarrama Olivera, R., García Chanes, R. E., & Tolentino Arellano, H. (2023). Precariedad laboral en México. Artes escénicas durante la pandemia. *Revista Mexicana De Sociología*, 85(3), 755–781.

<https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2023.3.60780>

Engels, Federico *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1845). <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf>

OLIVARES DÍAZ, M. A., & DIAZ LUNA, P. C. (2006). *REINVENTANDO ESPACIOS, MIGRACIÓN y DIALOGO INTERCULTURAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO* [Tesis de maestría, UAM]. <https://indigenasdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/07/Tesis-AMER-AMI.pdf>

Anexo I. Listado completo de mujeres indígenas entrevistadas

Algunos de los datos recabados que se mencionan a continuación, son considerados como datos personales sensibles, por tal motivo se ha decidido que los siguientes datos recabados se omitan los nombres completos para preservar la identidad a petición de las mujeres encuestadas.

Nombre	Edad	Estado	Lengua
Alicia Pardo	39	Puebla	Mixteco
Alid Vélez	34	Tlaxcala	No habla
Amalia Chablé	34	Hidalgo	Náhuatl
Ana Alarcón	35	Oaxaca	Mixteco
Ana García	27	Puebla	Náhuatl
Ana Ruiz	25	Hidalgo	Náhuatl
Ana Yaetzi	31	Oaxaca	No habla
Andrea Murillo	35	Sonora	No habla
Antonia Hernández	36	Hidalgo	Náhuatl
Areli Herrera	47	Veracruz	Totonaca
Blandina Rico	49	Chiapas	Zapoteco
Carmen Ortiz	27	Oaxaca	No habla
Carmen Vázquez	41	Puebla	Náhuatl
Citlali Ortela	No especifica	Oaxaca	Mazateco
Delcia Campos	55	Chiapas	Cakchiquel
Diana Martínez	23	Oaxaca	No habla
Diane Contreras	33	Puebla	Náhuatl
Digna Armas	36	Puebla	Náhuatl
Elsa Guzmán	24	Chiapas	Tzeltal
Elviera Guzmán	31	Oaxaca	No habla

Fabiola Gutiérrez	34	Veracruz	Mazateco
Fernanda Torres	27	Hidalgo	Náhuatl
Guadalupe Torres	51	Yucatán	Maya
Isabel Bautista	32	Veracruz	Náhuatl
Julia Martínez	33	Puebla	Náhuatl
Laura Torres	28	Tlaxcala	Totonaca
Leonor Guzmán	37	Puebla	Náhuatl
Liliana Pedraza	36	Veracruz	Náhuatl
Magali Gutiérrez	34	Hidalgo	Náhuatl
Magdalena Flores	29	Hidalgo	Náhuatl
María Cuamatzi	24	Tlaxcala	Tepehua
María del Carmen Martínez	28	Hidalgo	Náhuatl
María Pérez	32	Hidalgo	Náhuatl
María Pérez	39	Guerrero	Náhuatl
María Ramírez	33	Guerrero	Náhuatl
María Sagrero	53	Veracruz	Náhuatl
María Solorzano	33	Morelos	Náhuatl
Nadia García	30	Chiapas	No habla
Nayeli Pérez	44	Chiapas	Tzotzil
No especifica	26	Chiapas	Chol
Nohemí Uribe	24	Puebla	No habla
Norma Pérez	39	Puebla	Náhuatl
Ofelia Brito	37	Oaxaca	Triqui
Rosalía Cabral	33	Hidalgo	Náhuatl
Rosario Pérez	38	Hidalgo	Náhuatl
Silvia Suleima	27	Chiapas	Tzeltal
Sofía García	51	Oaxaca	Zapoteco
Xitlali Gonzalez	No especifica	Chiapas	Náhuatl
Xóchitl García	34	Veracruz	Náhuatl
Xóchitl Quintana	39	Oaxaca	Mazateco

Anexo II. Cuestionario

Fecha: __/__/__

Cuestionario

Precariedad laboral de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán,
Ciudad de México (2020-2023). Estudio de caso

Nota: La información obtenida por medio de este cuestionario será utilizada de forma estadística. Los responsables del proyecto se comprometen a mantener la confidencialidad en relación con los datos proporcionados por las personas entrevistadas.

Datos **(Marcar en el paréntesis una sola opción)**

Nombre _____

Sexo: (M) (F)

Fecha de nacimiento _____

Lugar de nacimiento u origen _____

Estado civil: Soltero () Separado () Unido () Divorciado () Casado () Viudo ()

Motivo o causa de matrimonio _____

Hijos: 1 () 2 () 3 () Otros _____

1- ¿Con quién(es) vive usted actualmente? **(Puede elegir más de una opción)**

Solo () Padre () Madre () Esposo (a)/Compañero () Hijos () Otros familiares o parientes () otras personas no familiares ()

2- Último grado de estudios:

Primaria () Secundaria () Preparatoria () Universidad ()

Al entrevistado: “a continuación le haremos algunas preguntas sobre su vida de trabajo. Consideramos como trabajo las actividades que se desarrollan por un pago o remuneración y también la ayuda en un negocio familiar con o sin pago”.

- 3- Actualmente a que se dedica laboralmente (descripción)
- 4- Tiempo laborando en ese puesto
- 5- En promedio cuantas horas trabaja en ese empleo
- 6- En su empleo principal, ¿tiene (tuvo) contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito y ¿Qué tipo de contrato tiene?
- 7- ¿Cuál es (era) su ingreso mensual promedio (incluyendo prestaciones)?
- 8- ¿Regularmente en qué turno trabaja
- 9- ¿Cuál era la forma de pago?
- 10- ¿Regularmente realiza (realizaba) horas extras?

Al entrevistado: “ahora le haré algunas preguntas sobre las prestaciones sociales de su empleo principal.”

11- De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual (o contaba en su último empleo):

- ☐ 1. Ninguna
- ☐ 2. Servicios médicos
- ☐ 3. Guardería
- ☐ 4. Tiempo para cuidados maternos o paternos
- ☐ 5. Aguinaldo
- ☐ 6. Vacaciones con goce de sueldo
- ☐ 7. Crédito para vivienda
- ☐ 8. Fondo de retiro (SAR o Afore)
- ☐ 9. Seguro de vida
- ☐ 10. Seguro privado para gastos médicos
- ☐ 11. Préstamos personales y/o caja de ahorro

12- ¿En alguna ocasión ha sido despedido de su trabajo sin ninguna razón o motivo?

- 13- Cuando en esa ocasión fue despedido, ¿se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación?
- 14- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer
- 15- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad?
- 16- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica?
- 17- ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus jefes o de sus compañeros y compañeras de trabajo?
- 18 ¿Usted a percibido un salario diferente al de sus compañeros por ser mujer?

CONDICIONES DE VIDA

19- ¿Vive en casa?

1. Propia
2. Prestada
3. Rentada
4. Otra
5. Otro

20- De qué materiales es la mayor parte de su casa?

1. Ladrillo
2. Block
3. Lámina
4. Cartón

21- ¿El barrio o colonia dónde vive cuenta con los siguientes servicios?

1. Agua
2. Luz eléctrica
3. Drenaje

- 4.Pavimento
- 5.Espacios públicos
- 6.Áreas verdes
- 7.Internet

22- ¿Generalmente, cuánto tiempo le toma llegar a su trabajo?

- 1. Menos de 15 minutos
- 2. Entre 15 y 30 minutos
- 3. Entre 30 minutos y una hora
- 4. Entre una y dos horas
- 5. Más de dos horas

Comentario o mensaje final por parte de la entrevistada:

*** Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México**

**Proyecto 83530-Conacyt Ciencia Básica
El Colegio de la Frontera Norte/Uam-Iztapalapa/El Colegio de México***

Anexo III. Guía de entrevista

Guía de Entrevista

Línea _____

Nombre de la entrevistada _____

Edad _____

Estado Civil _____

Ocupación _____

Antigüedad en el trabajo _____

I. Visión general sobre la trayectoria laboral

1. ¿Cómo considera que ha sido su trayectoria de trabajo?
2. ¿Está satisfecha con su trayectoria? ¿Qué le gusta? ¿Qué no le gusta?
3. ¿Cuál de sus trabajos le ha gustado más? ¿Por qué?
4. ¿Cómo se siente en su trabajo actual?
5. ¿Qué significa para usted trabajar en la maquiladora?

II. Percepciones sobre la situación de empleo

6. ¿Qué opina del empleo (principal) que tiene ahora?
7. ¿Tuvo dificultades para encontrar su empleo actual?
8. ¿Cómo es su salario actual en relación al que ha tenido en otros empleos? ¿Ha tenido problemas para recibir su salario? ¿Cuál es la forma de pago en la empresa donde trabaja? ¿Ha tenido algún incremento salarial en su actual trabajo?
9. ¿Su salario es suficiente para cubrir sus necesidades? ¿Cómo distribuye sus ingresos?

10. ¿Ha cambiado de puesto en su empleo actual? ¿Este cambio significó alguna mejora salarial o en prestaciones?

11. ¿Qué le parecen sus prestaciones económicas actuales?

12. ¿Y qué valoración daría a sus condiciones de trabajo actuales?

Contrato

Horarios de trabajo

Jornadas

Distancia al trabajo

Riesgos laborales

13. ¿La empresa donde trabaja cuenta con sistema de protección social?

¿Cuenta con Seguro social, vivienda, programa de jubilación?

¿Qué opina al respecto? ¿De qué manera calificaría este sistema?

14. ¿En su trabajo actual como son las relaciones laborales?

Clima laboral: relaciones con compañeros de trabajo y con superiores

Negociación: demandas individuales o colectivas ante la empresa

Representación laboral: pertenece a algún sindicato o asociación

Derechos laborales: conocimiento y ejercicio de derechos xxix

15. ¿Considera que su empleo actual le ha dado mayores oportunidades para avanzar en su trayectoria laboral?

16. ¿Se siente segura en su empleo actual?

17. ¿Cómo hace frente a las necesidades materiales o la seguridad social que no cubre su trabajo actual? ¿Cuenta con algún empleo extra?

III. Diferencias de género, conciliación entre trabajo y familia

- 18. ¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en la empresa donde labora?
- 19. ¿Ha tenido algún problema en su trabajo por el hecho de ser mujer/hombre? ¿O por su edad?
- 20. ¿Cómo soluciono dicho problema? (estrategias, redes sociales)
- 21. ¿Ha tenido algún conflicto familiar en relación a su trabajo? Por ejemplo, que su pareja o su papá no desean que estudie, o tener que dejar el trabajo para cuidar a los hijos.
- 22. ¿De qué forma ha solucionado estas dificultades? (Estrategias de adaptación, redes sociales).

IV. Papel del conocimiento en la trayectoria laboral

- 23. ¿Cómo valoraría su experiencia en términos de capacitación y aprendizaje?
- 24. ¿Cómo obtuvo los conocimientos que aplica en su actual trabajo? ¿La empresa donde trabaja le proporcionó o proporciona algún tipo de capacitación?
- 25. ¿Adquirir nuevos conocimientos y habilidades (capacitación) le ayudo a mejorar su situación laboral en términos de salarios, prestaciones económicas, y condiciones de trabajo? ¿De qué forma?

V. Percepción sobre proyecto de trabajo, expectativas laborales

- 26. ¿Cuáles han sido las dificultades que como joven se enfrentan al entrar al mercado laboral?
- 27. ¿Cuándo usted empezó a trabajar que pensaba del trabajo? ¿Qué quería lograr? ¿Cómo sería un trabajo que cubriera tus expectativas laborales?
- 28. ¿En tu experiencia como joven como sería un trabajo de mala calidad (precario)?
- 29. ¿En este momento de su vida tiene algún plan en mente? ¿Si no trabajara en la maquiladora en qué le gustaría trabajar, o qué tipo de trabajo le gustaría tener?

30. ¿Cómo considera que será su futuro en términos de trabajo? (¿y de su vida familiar?) ¿A ti como joven que te hubiera gustado hacer, cuáles son tus expectativas de vida?

31. ¿De qué manera considera que podría cambiar/mejorar su situación de trabajo?

VI. Redes sociales y tiempo libre (tema de precariedad social)

32. ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?

33. ¿Pertenece a algún grupo religioso, político, comunitario, sindicatos? ¿Si es sí, describir cada uno de los grupos a los que pertenece?

VII. Percepciones sobre la comunidad (tema de precariedad social)

34. ¿Qué opinión tiene de la colonia donde vive?

35. ¿Cuáles son los principales problemas de su comunidad?

36. ¿De qué forma como joven perciben sus condiciones de vida y de trabajo?

*** Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en
México
Proyecto 83530 - CONACYT Ciencia Básica
El Colegio de la Frontera Norte/UAM-Iztapalapa/El Colegio de México***

Apéndice

Se anexan solo 3 encuestas de las 50 realizadas, que a consideración del encuestador fueron las más representativas debido a que las mujeres indígenas entrevistadas tuvieron una participación más activa y detallada sobre sus vidas. La información recabada permitió conocer un poco más sobre las dificultades y retos que atraviesan para conseguir mejores oportunidades laborales, sociales y personales.

Fecha: 14 / 01 / 2024

Cuestionario

Precariedad laboral de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán,
Ciudad de México (2020-2023). Estudio de caso

Nota: La información obtenida por medio de este cuestionario será utilizada de forma estadística. Los responsables del proyecto se comprometen a mantener la confidencialidad en relación con los datos proporcionados por las personas entrevistadas.

Datos (Marcar en el paréntesis una sola opción)

Nombre Ana Yatzil Flores

Sexo: (M) (☒ F)

Fecha de nacimiento 06/11/1993

Lugar de nacimiento u origen Ocotlán Oaxaca

Estado civil: Soltero (☒) Separado () Unido () Divorciado () Casado () Viudo ()

Motivo o causa de matrimonio _____

Hijos: 1 () 2 () 3 () Otros _____

No habla otro idioma

1- ¿Con quién(es) vive usted actualmente? (Puede elegir más de una opción)

Solo () Padre () Madre () Esposo () Compañero () Hijos () Otros familiares o parientes (☒) otras personas no familiares ()

2- Último grado de estudios:

Primaria () Secundaria () Preparatoria (☒) Universidad ()

Al entrevistado: "a continuación le haremos algunas preguntas sobre su vida de trabajo. Consideramos como trabajo las actividades que se desarrollan por un pago o remuneración y también la ayuda en un negocio familiar con o sin pago".

3- Actualmente a que se dedica laboralmente (descripción)

Negocio de venta de textiles y artesanías

4- Tiempo laborando en ese puesto

2 años

5- En promedio cuantas horas trabaja en ese empleo

6 hrs por día

6- En su empleo principal, ¿tiene (tuvo) contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito y ¿Qué tipo de contrato tiene?

trabajo por mi cuenta

7- ¿Cuál es (era) su ingreso mensual promedio (incluyendo prestaciones)?

\$10,000 mensuales

8- ¿Regularmente en qué turno trabaja?

ambas

9- ¿Cuál era la forma de pago?

efectivo

10- ¿Regularmente realiza (realizaba) horas extras?

no

Al entrevistado: "ahora le haré algunas preguntas sobre las prestaciones sociales de su empleo principal."

11- De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual (o contaba en su último empleo):

- ☒ 1. Ninguna
- ☐ 2. Servicios médicos
- ☐ 3. Guardería
- ☐ 4. Tiempo para cuidados maternos o paternos
- ☐ 5. Aguinaldo
- ☐ 6. Vacaciones con goce de sueldo
- ☐ 7. Crédito para vivienda
- ☐ 8. Fondo de retiro (SAR o Afore)

- ___ 9. Seguro de vida
- ___ 10. Seguro privado para gastos médicos
- ___ 11. Préstamos personales y/o caja de ahorro

12- ¿En alguna ocasión ha sido despedido de su trabajo sin ninguna razón o motivo? *Si*

13- Cuando en esa ocasión fue despedido, ¿se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación? *la empresa cerro y la liquidación fue minima*

14- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer? *no*

15- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad? *no*

16- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica? *no*

17- ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus jefes o de sus compañeros y compañeras de trabajo? *no*

18 ¿Usted ha percibido un salario diferente al de sus compañeros por ser mujer?
Si

CONDICIONES DE VIDA

19- ¿Vive en casa?

- 1. Propia
- 2. Prestada
- 3. Rentada
- 4. Otra
- 5. Otro

20- De qué materiales es la mayor parte de su casa?

- 1. Ladrillo
- 2. Block
- 3. Lámina

4. Cartón

21- ¿El barrio o colonia dónde vive cuenta con los siguientes servicios?

1. Agua

2. Luz eléctrica

3. Drenaje

4. Pavimento

5. Espacios públicos

6. Áreas verdes

7. Internet

22- ¿Generalmente, cuánto tiempo le toma llegar a su trabajo?

1. Menos de 15 minutos

2. Entre 15 y 30 minutos

3. Entre 30 minutos y una hora

4. Entre una y dos horas

5. Más de dos horas

Comentario o mensaje final por parte de la entrevistada:

Creo que en la actualidad poco a poco se abren nuevas oportunidades de apoyo y de emprendimiento y creo que es importante que la comunidad valore más nuestro trabajo y se impulsen más programas sociales que den pauta a que mayor número de personas que llegan a la ciudad tengan una mayor oportunidad de subsistir

Fecha: 18/01/24

Cuestionario

Precariedad laboral de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán,
Ciudad de México (2020-2023). Estudio de caso

Nota: La información obtenida por medio de este cuestionario será utilizada de forma estadística. Los responsables del proyecto se comprometen a mantener la confidencialidad en relación con los datos proporcionados por las personas entrevistadas.

Datos (Marcar en el paréntesis una sola opción)

Nombre Liliana Pedraza Peña

Sexo: (M) ☒ (F)

Fecha de nacimiento 18/Febrero/1988

Lugar de nacimiento u origen Los Altos Veracruz.

Estado civil: Soltero () Separado () Unido ☒ Divorciado () Casado () Viudo ()

Motivo o causa de matrimonio no fue forzado.

Hijos: 1 () 2 ☒ 3 () Otros _____

Idioma Náhuatl

1- ¿Con quién(es) vive usted actualmente? (Puede elegir más de una opción)

Solo () Padre () Madre () Esposo ☒/Compañero () Hijos ☒ Otros familiares o parientes () otras personas no familiares ()

2- Último grado de estudios:

Primaria () Secundaria () Preparatoria ☒ Universidad ()

Al entrevistado: "a continuación le haremos algunas preguntas sobre su vida de trabajo. Consideramos como trabajo las actividades que se desarrollan por un pago o remuneración y también la ayuda en un negocio familiar con o sin pago".

3- Actualmente a que se dedica laboralmente (descripción) *trabajo en una recaudación vendiendo productos de la conasta Vasica*

4- Tiempo laborando en ese puesto *5 años*

5- En promedio cuantas horas trabaja en ese empleo *8am, 8pm 12 horas*

6- En su empleo principal, ¿tiene (tuvo) contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito y ¿Qué tipo de contrato tiene? *ninguno es propio.*

7- ¿Cuál es (era) su ingreso mensual promedio (incluyendo prestaciones)? *8,000 mensuales*

8- ¿Regularmente en qué turno trabaja? *día en la mañana y tarde.*

9- ¿Cuál era la forma de pago? *Semanal, o depende como sea la venta como es propio no tiene un sueldo fijo*

10- ¿Regularmente realiza (realizaba) horas extras? *Si.*

Al entrevistado: "ahora le haré algunas preguntas sobre las prestaciones sociales de su empleo principal."

11- De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual (o contaba en su último empleo):

- ☒ 1. Ninguna
- ☐ 2. Servicios médicos
- ☐ 3. Guardería
- ☐ 4. Tiempo para cuidados maternos o paternos
- ☐ 5. Aguinaldo
- ☐ 6. Vacaciones con goce de sueldo
- ☐ 7. Crédito para vivienda
- ☐ 8. Fondo de retiro (SAR o Afore)

- ___ 9. Seguro de vida
- ___ 10. Seguro privado para gastos médicos
- ___ 11. Préstamos personales y/o caja de ahorro

12- ¿En alguna ocasión ha sido despedido de su trabajo sin ninguna razón o motivo? *no*

13- Cuando en esa ocasión fue despedido, ¿se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación?

14- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer? *no ya que es negocio propio.*

15- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad? *no*

16- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica? *no*

17- ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus jefes o de sus compañeros y compañeras de trabajo? *no*

18 ¿Usted ha percibido un salario diferente al de sus compañeros por ser mujer? *no*

CONDICIONES DE VIDA

19- ¿Vive en casa?

- 1. Propia
- 2. Prestada
- 3. Rentada
- 4. Otra
- 5. Otro

20- De qué materiales es la mayor parte de su casa?

- 1. Ladrillo
- 2. Block
- 3. Lámina

4. Cartón

21- ¿El barrio o colonia dónde vive cuenta con los siguientes servicios?

1. Agua

2. Luz eléctrica

3. Drenaje

4. Pavimento

5. Espacios públicos

6. Áreas verdes

7. Internet

22- ¿Generalmente, cuánto tiempo le toma llegar a su trabajo?

1. Menos de 15 minutos

2. Entre 15 y 30 minutos

3. Entre 30 minutos y una hora

4. Entre una y dos horas

5. Más de dos horas

Comentario o mensaje final por parte de la entrevistada:

Yo como emprendedor y ser mujer cuesta mucho
ya que hay que trabajar atender a los hijos
cosas de casa es muy difícil todo los días
cargar con eso ya que a veces no hay apoyo
mucho de carga

Fecha: 11/09/2024

Cuestionario

Precariedad laboral de las mujeres indígenas en San Francisco Culhuacán, Ciudad de México (2020-2023). Estudio de caso

Nota: La información obtenida por medio de este cuestionario será utilizada de forma estadística. Los responsables del proyecto se comprometen a mantener la confidencialidad en relación con los datos proporcionados por las personas entrevistadas.

Datos (Marcar en el paréntesis una sola opción)

Nombre Xochitl García Rodríguez

Sexo: (M) (☒)

Fecha de nacimiento 11/09/1990

Lugar de nacimiento u origen Aculzingo Veracruz

Estado civil: Soltero (☒) Separado () Unido () Divorciado () Casado () Viudo ()

Motivo o causa de matrimonio _____

Hijos: 1 () 2 () 3 () Otros _____

Idioma Nahuatl

1- ¿Con quién(es) vive usted actualmente? (Puede elegir más de una opción)

Solo () Padre () Madre (☒) Esposo () Compañero () Hijos () Otros familiares o parientes () otras personas no familiares ()

2- Último grado de estudios:

Primaria () Secundaria (☒) Preparatoria () Universidad ()

Al entrevistado: "a continuación le haremos algunas preguntas sobre su vida de trabajo. Consideramos como trabajo las actividades que se desarrollan por un pago o remuneración y también la ayuda en un negocio familiar con o sin pago".

- 3- Actualmente a que se dedica laboralmente (descripción) *Venta de fruta en un mercado*
- 4- Tiempo laborando en ese puesto *tres años*
- 5- En promedio cuantas horas trabaja en ese empleo *7 hrs por día*
- 6- En su empleo principal, ¿tiene (tuvo) contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito y ¿Qué tipo de contrato tiene? *Sin contrato formal*
- 7- ¿Cuál es (era) su ingreso mensual promedio (incluyendo prestaciones)? *\$ 6,000 mensual*
- 8- ¿Regularmente en qué turno trabaja? *mixto*
- 9- ¿Cuál era la forma de pago? *efectivo*
- 10- ¿Regularmente realiza (realizaba) horas extras? *Si, al menos 2 fines de semana*

Al entrevistado: "ahora le haré algunas preguntas sobre las prestaciones sociales de su empleo principal."

11- De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual (o contaba en su último empleo):

- ☒ 1. Ninguna
- ☐ 2. Servicios médicos
- ☐ 3. Guardería
- ☐ 4. Tiempo para cuidados maternos o paternos
- ☐ 5. Aguinaldo
- ☐ 6. Vacaciones con goce de sueldo
- ☐ 7. Crédito para vivienda
- ☐ 8. Fondo de retiro (SAR o Afore)

- ___ 9. Seguro de vida
- ___ 10. Seguro privado para gastos médicos
- ___ 11. Préstamos personales y/o caja de ahorro

12- ¿En alguna ocasión ha sido despedido de su trabajo sin ninguna razón o motivo? *Si*

13- Cuando en esa ocasión fue despedido, ¿se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación?

14- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer? *NO*

15- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad? *NO*

16- ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica? *NO, en ninguna ocasión*

17- ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico o psicológico por parte de sus jefes o de sus compañeros y compañeras de trabajo? *ninguna*

18- ¿Usted ha percibido un salario diferente al de sus compañeros por ser mujer?
Sí, por lo regular a los hombres se les paga mas

CONDICIONES DE VIDA

19- ¿Vive en casa?

- 1. Propia
- 2. Prestada
- 3. Rentada
- 4. Otra
- 5. Otro

20- De qué materiales es la mayor parte de su casa?

- 1. Ladrillo
- 2. Block
- 3. Lámina

4. Cartón

21- ¿El barrio o colonia dónde vive cuenta con los siguientes servicios?

1. Agua

2. Luz eléctrica

3. Drenaje

4. Pavimento

5. Espacios públicos

6. Áreas verdes

7. Internet

22- ¿Generalmente, cuánto tiempo le toma llegar a su trabajo?

1. Menos de 15 minutos

2. Entre 15 y 30 minutos

3. Entre 30 minutos y una hora

4. Entre una y dos horas

5. Más de dos horas

Comentario o mensaje final por parte de la entrevistada:

Considero que en ocasiones puede llegar a ser mas
complicado conseguir un mejor trabajo que la falta
de oportunidades laborales.