

APROXIMACIÓN A LA REALIDAD LABORAL INDÍGENA EN MÉXICO. ENTRE EL PATERNALISMO Y LOS ESTEREOTIPOS

APPROACH TO THE INDIGENOUS LABOR REALITY IN MEXICO. BETWEEN PATERNALISM AND STEREOTYPES

José Carlos Vázquez Parra^P

- **RESUMEN:** No cabe duda que la discriminación es un tema que puede llegar a ser reflexionado desde múltiples perspectivas, siendo, su impacto en el desarrollo de las personas, un enfoque que resulta fundamental dentro de las sociedades modernas. Los países deben velar por el bienestar de sus ciudadanos, por lo que atender a posibles situaciones de discriminación debería de ser una prioridad. Sin embargo, y en el caso concreto de la discriminación de las personas indígenas, este malestar parece encontrar argumentos irracionales para seguir arraigado, tanto en las acciones que emprende el gobierno, como en el imaginario del resto de la ciudadanía. Así, el presente artículo tiene el objetivo de hacer una reflexión sobre la discriminación laboral indígena y los factores que han llevado a la imposibilidad de reducción de la brecha de desigualdad, considerando la obligación que tiene el Estado de brindar bienestar a todos sus ciudadanos.
- **PALABRAS CLAVE:** Bienestar; discriminación; comunidades indígenas; programas sociales; desarrollo social.
- **ABSTRACT:** There is no doubt that discrimination is an issue that can be reflected on from multiple perspectives, its impact on the development of people being an approach that is fundamental within modern societies. Countries must ensure the well-being of their citizens, so addressing potential situations of discrimination should be a priority. However, and in the specific case of discrimination against indigenous people, this discomfort seems to find irrational arguments to continue to take root,

^P Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, México. Correo electrónico: jcvazquezp@tec.mx.

Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales, ISSN 2415-2250 (impresa)
ISSN 2521-960X (en línea), vol.5 n°2, 21-34, jul-dic 2020.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4477735>

both in the actions undertaken by the government and in the imaginary of the rest of the citizenry. Thus, this article aims to reflect on indigenous labor discrimination and the factors that have led to the impossibility of reducing the inequality gap, considering the State's obligation to provide welfare to all its citizens.

- **KEY WORDS:** Well-being; discrimination; indigenous communities; social programs; social development.
- **Código JEL:** J7, J71, J78.
- Recepción: 05/06/2020 Aceptación: 07/10/2020

INTRODUCCIÓN

Es indudable que América Latina es una región tanto multicultural como pluriétnica, pues su población no únicamente se caracteriza por su gran diversidad sociocultural, sino también por su variedad lingüística y étnica. Sin embargo, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, considera que a pesar de la característica positiva que puede significar la conservación de la historia viva en sus países, los pueblos indígenas latinoamericanos enfrentan muchos desafíos y sus derechos humanos son violentados constantemente (OACNUDH, 2019).

Aunque algunos gobiernos suelen ignorar las solicitudes de las comunidades indígenas por considerarles un grupo minoritario, hay países como México en que esto resulta improbable, ya que la comunidad indígena se constituye por más de 15 millones de personas, los cuales, representa a cerca del 10% de la población. Sin embargo, a pesar de se cuente con la atención del Estado, esto no evita la presencia de otros factores, como la discriminación, que hace que pocos de sus reclamos sean verdaderamente atendidos (DGCS, 2016).

Según datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), situaciones como el acento al hablar, la vestimenta o los rasgos faciales parecen ser suficientes para que casi el 40% de los indígenas en México consideran que han sido discriminados en algún momento de su vida (CONAPRED, 2019).

Como derivación de este trato distinto, las oportunidades que tienen las personas indígenas, en múltiples aspectos, como el educativo, laboral y de acceso a la salud se ven fuertemente sesgados, ya que, a pesar de formar parte de un país y ser considerados mexicanos, poco se hace para promover una verdadera inclusión económica y social de este grupo poblacional (Ortega, 2019). El presente artículo busca hacer una aproximación a la situación laboral indígena, considerando como la discriminación puede configurarse de diversas maneras, afectando en todas ellas, el acceso a un trabajo digno que resulta ser una pieza clave en el desarrollo de un verdadero bienestar para estas comunidades.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. UNA REALIDAD DESAFIANTE

En México se calcula, según el informe, *10 años de medición de pobreza México 2008-2018*, del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2019), que el 41% de la población vive con algún tipo de carencia y se le podría calificar como en estado de pobreza. Esto, según OXFAM (2019), se agrava y se hace cada vez más persistente entre su población indígena, en la cual, se calcula que la cifra pudiera llegar a casi el 90%, que, o son pobres porque su nivel de ingreso no cubre necesidades básicas, o son vulnerables a la pobreza por tener algún tipo de carencia social.

En cuanto al acceso a oportunidades, se considera que los hablantes de lenguas indígenas o con padres indígenas, tienen significativamente menos oportunidad, solo el 45%, de acceder a la riqueza que el resto de la población, lo cual se agrava si se habla de una mujer indígena (31%). Esta situación se relaciona con muchos aspectos, como es la preparación educativa, y, por supuesto, el acceso a oportunidades de empleo digno (CONAPRED, 2019 b).

En temas educativos, se calcula que el 40% de los hablantes de lenguas indígenas no consiguen terminar su formación primaria, y que de los que lo logran, solo el 6% llegan a una formación superior. Esta situación los pone en una clara desventaja laboral, ya que la falta de preparación suele arrojarlos a ámbitos de empleo informal o de muy bajo nivel, lo que significa, salarios insuficientes con poca o nula protección de sus derechos laborales (Solís, 2017). Según OXFAM (OXFAM, 2019), el 55% de los trabajadores indígenas ocupan trabajos de baja calificación, y solo el 7% consigue ocuparse como empleadores o con puestos directivos.

Según la CONAPRED y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), aún en la Ciudad de México, capital y centro poblacional con la mayor acumulación urbana de carácter indígena del país, la discriminación laboral por causas indígenas es latente, lo que lleva a que aquellas personas que por su apariencia o su lengua sean señalados como indígenas, solo puedan conseguir trabajos como albañiles, vendedores ambulantes, personal de limpieza, o si tiene suerte, entrar a alguna empresa, aunque difícilmente ocuparán algún puesto de mando (CONAPRED & FLACSO, 2011).

3. EL DERECHO A UN EMPLEO DIGNO

Según el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8), el trabajo decente es fundamental para el crecimiento económico de las naciones, si el interés de estas, es impactar en el bienestar de su población (PNUD, 2015). Por ende, el reto que presenta el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ya no solo se enfoca en reducir la tasa de desempleo, sino el que los empleos que se generen cuenten con condiciones dignas y que permitan un verdadero desarrollo de los trabajadores.

El PNUD insta a las naciones a promover políticas de empleo orientadas a apoyar actividades productivas y creación de puestos de trabajo decentes, fomentar la formalización y el acceso de más personas a los servicios financieros y a la pirámide económica (PNUD, 2019). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), el empleo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, es decir, les permite acceder a un ingreso justo, seguridad laboral y protección social, pudiendo desarrollar una mejor perspectiva de su desarrollo personal y social, en un ambiente de libertad, respeto e igualdad.

Estos retos, deben construirse en propuestas gubernamentales con una visión transversal de las realidades propias de cada nación, incluyendo acciones concretas para apoyar a grupos poblacionales específicos como las mujeres, los jóvenes, las personas con alguna discapacidad, los migrantes y las poblaciones indígenas, buscando atender situaciones como la falta de preparación para el empleo, el acceso a los entornos de trabajo o la carencia de espacios para el cuidado infantil (Ffrench, 2010).

Sin embargo, y a pesar de la relevancia que tiene el empleo en el desarrollo de las naciones, México ha tenido poco avance en este ODS, lo cual se puede apreciar en el reporte global de la situación actual de avance de los ODS. Según los resultados por indicador, el ODS 8 es uno de los mayores retos que tiene el país, y aunque parece reportar algunas mejorías, estas son bastante sutiles y se enfoca primordialmente a la reducción del desempleo. Lamentablemente, a pesar de estar a 5 años de establecer el compromiso internacional con los ODS, situaciones como el porcentaje de jóvenes que no estudian, ni trabajan o la tasa de inclusión económica y de servicios financieros no han mostrado mayor cambio (PNUD, 2019).

Por otro lado, y atendiendo a esta misma situación, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2018) la realidad del empleo en México presenta características que hacen cuestionar el camino que están llevando las autoridades, ya que mientras las tasas de empleo y desempleo son muy cercanas al promedio de la Organización (66/72% y 3.6/5.9%), la calidad de ingresos (4.6/16 USD), la tasa de ingresos bajos (10/14%) y la brecha de género de grupos desventajados (25/41%) continua presenta datos considerablemente dispares.

Todo lo anterior, permite apreciar que el esfuerzo del gobierno sigue apegándose a la visión tradicional de combate al desempleo, buscando generar trabajos sin considerar la relevancia de atender a la calidad del mismo.

3.1. Una discriminación poco argumentada

Sin embargo, no es posible creer que la problemática laboral que se da hacia la población indígena sea únicamente una situación gestada por la falta de compromiso y acciones estatales, ya que, como lo señalan Vázquez y Campos

(2016), existen patrones culturales y de creencias personales que parecen estar contribuyendo a la discriminación laboral indígena en México.

Como se ha señalado con anterioridad, la marginación laboral de la que son víctimas las personas indígenas tiende a excusarse, fundamentalmente, en la falta de competencias para el empleo respecto a su formación educativa, lo cual, aunque se relaciona con los altos niveles de deserción escolar de la población indígena, no todos los casos pueden justificarse de esta forma (Horbath, 2008).

Según la Asamblea de Migrantes Indígenas de la Ciudad de México (AMICM), cada vez existe un mayor apoyo por parte de las instituciones educativas para los jóvenes miembros de comunidades indígenas en el país, y aunque el índice de estudiantes indígenas con licenciatura o posgrado es cada vez mayor, sigue existiendo una gran dificultad para la obtención de empleos. Según la AMICM, a las personas indígenas no se les considera para puestos de alto nivel a pesar de contar con las competencias para desempeñarlos, lo que se percibe como una situación de discriminación por parte de las empresas hacia este grupo poblacional (CONAPRED, 2019).

A partir del informe, El Derecho Humano al Trabajo de las Personas Indígenas, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2015) plantea que la discriminación por motivos étnicos que se vive en gran parte del país, obedece en gran medida a ideas y estereotipos que se tienen hacia los indígenas, mismos que violentan directamente los artículos 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los cuales se establece el derecho al trabajo en condiciones equitativas.

Aunque se cuenta con una normatividad que debiese proteger a la población ante la discriminación, dentro de las empresas las áreas de recursos humanos continúan apegándose a procesos de selección que, en la mayoría de los casos, se sustentan en puntos de vista subjetivos para llevar a cabo una contratación, dejando a un lado las competencias y las habilidades para el empleo, y viendo más por cuestiones como el color de la piel, el sexo del solicitante y sus condiciones étnicas o preferencias de vida (Gracia & Horbath, 2019).

Para la Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (ACFP, 2019), aunque la discriminación está prohibida en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la percepción que se tienen hacia la contratación de personas indígenas sigue arraigada a una visión de inclusión laboral con tintes de responsabilidad social y filantropía, lo cual, termina arraigando las creencias de desigualdad, al dar una sensación de que se está haciendo caridad, y no un verdadero proceso objetivo de contratación o de búsqueda de oportunidades equitativas de empleo.

3.2. Una discriminación desde las comunidades

Como si esto no fuera poco, la discriminación indígena ya no solo se percibe de manera individual al presentarse en una entrevista laboral, ya que existen variaciones que llegan a plantearse de una forma estructurada, a partir de una visión estatal filantrópica y no de desarrollo de las comunidades. Según una investigación realizada por Animal Político (Padilla, 2020), la crisis sanitaria de COVID-19 ha dejado en manifiesto las carencias que siguen teniendo las comunidades indígenas en México, algunas de las cuales como Alcozauca, Guerrero, no solo deben enfrentar el problema de salud público que se está viviendo, sino también, la falta de servicios como el acceso al agua, y la

carencia de empleo por ser una comunidad rural que depende en gran medida de lo que produce el campo.

Como respuesta a los contagios por COVID-19, cientos de comunidades de los estados de Guerrero y Oaxaca han tenido que cerrarse para impedir la proliferación del virus, lo que ha golpeado con dureza estas regiones, las cuales, no solo están dentro de los estados con los índices de pobreza más pronunciados del país, sino que también, tienen muy poco desarrollo que les permita satisfacer sus necesidades de manera interna (UABJO, 2020). Lamentablemente, las acciones que por décadas ha llevado a cabo el Estado han contribuido poco en el desarrollo de comunidades como esta, enfocándose en la ayuda a partir de programas sociales de tinte paternalista, y no tanto así en la generación de mejores condiciones de vida.

A pesar de que según el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 del país, el nuevo gobierno de México se ha comprometido con el principio de “no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie fuera” esto no podrá asegurarse, hasta una vez terminado el sexenio, mismo que, después de un año de trabajo, no muestra un avance significativo en el tema del empleo digno, y mucho menos un esfuerzo palpable hacia la inclusión económica de grupos vulnerables como las personas indígenas (AMLO, 2019). Basta con apreciar que uno de los esfuerzos más significativos que ha puesto el actual presidente del país, es a defender los recursos dedicados a programas sociales que atienden la pobreza, pocos de los cuales, incluyen acciones concretas para la promoción del empleo digno en comunidades rurales (Veloz, 2018).

Así, la discriminación hacia las personas indígenas, llega a configurarse a partir de dos momentos que siguen ampliando la brecha de desigualdad que coarta sus oportunidades de desarrollo. Por un lado, existe una falta de

acciones concretas por parte del Estado para generar fuentes de trabajo en las comunidades, lo que evitaría la migración a las ciudades, y por el otro lado, el trato desigual, arraigado en estereotipos, que las personas viven en las ciudades al momento de buscar un empleo. Sea cual sea la situación, el bienestar y el desarrollo de las personas indígenas se encuentra en un estado que, a pesar de los años, presenta un horizonte poco prometedor.

4. CONCLUSIÓN

La discriminación hacia los indígenas en México es un fenómeno histórico-social que se encuentra presente de diferentes formas; mismas que han impactado negativamente en aspectos como la salud, la educación, el respeto a los derechos humanos, el acceso a los servicios básicos, la vivienda y por supuesto, la inclusión en el mercado laboral.

Lamentablemente, a pesar de que esta situación es una realidad de la cual hay conocimiento, las acciones que se llevan a cabo por parte de las autoridades y los particulares sigue apangándose a creencias que arraigan estereotipos acerca de la condición de vulnerabilidad de las comunidades indígenas, ya que en lugar de enfocarse en la búsqueda de una verdadera igualdad y un trato digno, la respuesta sigue dándose bajo una visión proteccionista y paternalista que poco ha contribuido en el desarrollo de las personas.

Por si esto no fuera poco, la realidad en las ciudades no se aleja mucho de esta visión, ya que la constitución de creencias estereotipadas ha dado cabida a nociones poco argumentadas, pero fuertemente arraigadas en el imaginario social del resto de la población, en las cuales, la percepción de las personas indígenas sigue siendo el de individuos poco preparados, con un

retraso educativo y con pocas oportunidades de satisfacer las necesidades de un empleo.

Así, la realidad de las personas indígenas en México, se encuentra en una encrucijada, que las ubica entre la incertidumbre y la falta de apoyo del Estado, por un lado, y los estereotipos del resto de la ciudadanía que los ubica como ciudadanos inferiores.

Sea como sea, la brecha de desigualdad es una realidad que poco ha cambiado en el país, y que parece que ni la autoridad, ni el resto de los ciudadanos ha hecho algo concreto por mejorar. A 5 años de la firma de compromisos hacia los ODS, es difícil predecir si México conseguirá responder a estos retos, pero lo que sí se puede decir, es que, en temas de discriminación y desigualdad hacia las comunidades indígenas, el camino sigue siendo largo, pues pocos pasos se han dado para recorrerlo.

REFERENCES

- ACFP. (Julio de 2019). *Pronunciamiento frente a los nuevos datos de pobreza y desigualdad*. Obtenido de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza: <https://frentealapobreza.mx/wp/1570491451131/publicacion/pronunciamiento-frente-a-los-nuevos-datos-de-pobreza-y-desigualdad/>
- AMLO. (2019). *Programas Sociales*. Obtenido de Andrés Manuel López Obrador: <https://lopezobrador.org.mx/temas/programas-sociales/>
- CNDH. (2015). *El derecho humano al trabajo de las personas indígenas*. Ciudad de México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- CONAPRED. (2019 b). *Discriminación de Pueblos Indígenas. Ficha Temática*. Ciudad de México: CONAPRED. Obtenido de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20Pindigenas.pdf>
- CONAPRED. (2019). *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. Obtenido de Discriminación en contra de la población indígena en México: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=798&id_opcion=243&op=448
- CONAPRED, & FLACSO. (01 de Julio de 2011). *Participación en la mesa redonda "Derecho a la igualdad y no discriminación"*. Obtenido de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=escucha_audio&id=9&id_opcion=104&op=470
- CONEVAL. (2019). *10 años de medición de pobreza en México, avances y retos en política social*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- DGCS. (23 de julio de 2016). *En México, ser indígena representa discriminación, marginación y pobreza*. Obtenido de Dirección General de Comunicación Social, Universidad Nacional Autónoma de México: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2016_490.html
- Ffrench, R. (2010). *Macroeconomía para el empleo decente en América Latina y el Caribe*. Nueva York: International Labour Organization.
- Gracia, M., & Horbath, J. (2019). Exclusión y discriminación de indígenas en Guadalajara, México. *Perfiles latinoamericanos*, 27(53).

- Hor bath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*(25).
- OACNUDH. (noviembre de 2019). *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Obtenido de Lucha contra la discriminación de los pueblos indígenas: <https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationIndigeno usPeoples.aspx>
- OECD. (2018). *La nueva estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante*. Obtenido de Situación de México: <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- OIT. (2019). *Trabajo Decente*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Ortega, A. (09 de agosto de 2019). Ser indígena en México. Condenado a tener menos oportunidades. *Expansión*. Obtenido de <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/08/09/ser-indigena-en-mexico-condenado-a-tener-menos-oportunidades>
- OXFAM. (2019). *Por mi raza hablará la desigualdad*. Ciudad de México: OXFAM México.
- Padilla, A. (27 de abril de 2020). *Sin agua y sin empleo: las comunidades indígenas de Guerrero ante el COVID-19*. Obtenido de Animal Político: <https://www.animalpolitico.com/2020/04/guerrero-indigenas-comunidades-agua-empleo-covid/>
- PNUD. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 03 de octubre de 2019, de Metas del Objetivo 8: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- PNUD. (enero de 2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el 08 de octubre de 2019, de Trabajo decente y crecimiento económico: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- PNUD. (2019). *Sustainable Development Report 2019*. Nueva York: ONU.

- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Ciudad de México: CONAPRED-CEPAL.
- UABJO. (5 de mayo de 2020). *Aborda UABJO desafíos que enfrentan comunidades indígenas ante COVID19*. Obtenido de Quadratin Oaxaca: <https://oaxaca.quadratin.com.mx/aborda-uabjo-desafios-que-enfrentan-comunidades-indigenas-ante-covid-19/>
- Vázquez, J., & Campos, C. (2016). DISCRIMINACIÓN LABORAL INDÍGENA: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL IMAGINARIO COLONIAL Y LA TEORÍA ELSTERIANA. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 18(4), 0.
- Veloz, J. (2018). Conflictos indígenas en México (una aproximación). *El Cotidiano*, 33(207), 21-29.