

CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES MUNICIPALES DE VICTORIA, TAMAULIPAS: UN ENFOQUE DESDE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DEL MERCADO LABORAL

Javier Alejandro Galván González¹

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo identificar las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del municipio Victoria, Tamaulipas, durante su jornada laboral, con base en los fundamentos expuestos por la teoría sociológica del mercado laboral. La metodología consiste en un estudio cuantitativo de corte explicativo, donde se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos en 50 trabajadores eventuales sindicalizados con edades que oscilan entre los 17 y 58 años de edad. Los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, representan los índices más elevados en riesgos laborales; el bajo índice de atención sobre riesgos y la falta de equipos de seguridad contribuyen a la creación de espacios en condiciones inseguras que ponen en riesgo a los trabajadores al momento de llevar a cabo sus actividades diarias.

Palabras clave: mano de obra; peligros laborales; riesgos laborales; seguridad en el trabajo; trabajadores eventuales.

Abstract

The objective of this article is to identify the working conditions faced by unionized casual workers of the Comisión de Agua Potable y Alcantarillado of the municipality of Victoria, Tamaulipas, during their working day, based on the fundamentals exposed by the sociological theory of the labor market. The methodology consists of a quantitative study of explanatory cut, where the survey was applied as a data

1. Licenciado en Sociología, Universidad Autónoma de Tamaulipas, E-mail:Javier.agg.1999.27@gmail.com, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.

collection technique in 50 unionized casual workers with ages ranging from 17 to 58 years old. Physical, ergonomic and psychosocial risks represent the highest rates of occupational hazards, the low rate of attention to risks and the lack of safety equipment contribute to the creation of spaces in unsafe conditions that put workers at risk when carrying out their daily activities.

Key words: labor force; occupational hazards; occupational risks; occupational safety; casual workers.

Introducción

La Comisión de Agua Potable y Alcantarillado (Comapa) del municipio de Victoria, Tamaulipas, es una institución descentralizada creada en 1923 y establecida en la capital del estado de Tamaulipas. La comisión es la encargada del suministro del vital líquido a más de 100 colonias del municipio de Victoria, así mismo, es la principal responsable en llevar a cabo las actividades de mantenimiento de los acueductos, tuberías y bombas de suministro de agua potable, así como, el uso de gas cloro para la purificación y limpieza del agua. Por ende, uno de los principales problemas al que se enfrentan los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, es la presencia de condiciones laborales inseguras durante sus jornadas laborales, aunado a ello, las actividades que desarrollan agregan un nivel de riesgo mayor al que anteriormente estaban inmersos. Por ello, los riesgos representan todos aquellos entornos físicos que carecen de un sistema óptimo de seguridad, sin producir daño alguno, pero conducen a ellos (Isotools, 2015, como se citó en Coronel, 2020). De esta manera, los riesgos no representan más que el entorno físico en donde se suscita el peligro, por ende, representan una puerta directa para que los peligros laborales acechen a los trabajadores eventuales sindicalizados, de esta manera, Minas (2019, como se citó en Carbajal, 2018), menciona que los peligros representan las situaciones y actos que conducen al trabajador a un escenario en donde los accidentes, daños, lesiones, enfermedad, la muerte del trabajador, o en casos extremos, la combinación de estas, pueden predominar. Ambos conceptos representan una dicotomía que dirige al trabajador a una brecha en donde la seguridad representa solo una palabra, y donde los accidentes toman un papel relevante en el día a día de los trabajadores. Por ello, no es de esperar que las condiciones laborales inseguras predominen durante sus jornadas laborales diarias, siendo para Tamaulipas el 2022, el año con la mayor cantidad de riesgos laborales registrados en horario laboral, ubicándolo en la posición décima primera, con un total de 17,648 casos registrados de riesgos laborales, por lo cual, los datos sobre riesgos en Tamaulipas representan un aumento en comparación a los datos de los dos últimos años (2020 - 14,977 y 2022 - 16,851), así mismo, la capacitación

y suministro de agua potable a nivel nacional, representan el noveno lugar en actividades con el mayor riesgo en horario laboral, con un total de 2,261 casos, un aumento significativo en comparación con los datos de los dos últimos años (2020 - 1,686 y 2023 - 1,975) (STPS, 2023).

Sin embargo, y al no representar una cifra colosal, en comparación a los estados con ciudades, en donde, el desarrollo industrial es exponencial, los riesgos por actividades de suministro de agua potable, representan para Tamaulipas el 10.5 % de las actividades económicas del estado, solo por detrás de las actividades por industria manufacturera con el 26.5 % y comercio con el 18.4 % (INEGI, 2022), siendo las actividades de suministro y agua potable, una de las más remuneradas en Tamaulipas, pero con un alto nivel de peligro y riesgo por jornada laboral.

Con base en lo anterior, se ha evidenciado la privación de un sistema óptimo en temas de seguridad laboral, por lo cual, la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, representa un entorno de desigualdad, en donde los trabajadores son representados como peones en un juego donde las condiciones laborales inseguras representan un entorno poco seguro al momento de llevar a cabo sus jornadas laborales, a su vez, suprimen sus derechos, forzando la ejecución de sus obligaciones sin la capacitación, herramientas y equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales diarias.

El presente artículo tiene como objetivo identificar las condiciones laborales inseguras que se suscitan en las jornadas laborales diarias de los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, bajo el enfoque de la teoría sociológica del mercado laboral.

Antecedentes de la investigación

La Comisión de Agua Potable y Alcantarillado es una institución descentralizada de la administración del municipio de Victoria, Tamaulipas, la cual se rige por valores de servicio, sencillez, prudencia y perseverancia, estableciendo una Misión que va más allá de los principios de servicios públicos y refleja los principios de cooperación y colectividad social, con la cual, la Comapa opera:

El compromiso moral de proveer los servicios de agua potable, drenaje y saneamiento para los usos doméstico, comercial, industrial y público; con transparencia, responsabilidad y compromiso con la sociedad en apego a normatividad y estándares internacionales de calidad, mediante la mejora continua de todos los procesos, servicios y permanente capacitación e innovación del recurso humano, actuando en armonía con el medio ambiente, promoviendo el uso racional y sustentable del recurso agua. (Comapa Victoria, 2023, párrafo 1).

En 1923 en Ciudad Victoria, Tamaulipas, se crea el primer Sistema de Agua Potable, el cual llevaría a cabo las primeras instalaciones de red de agua potable y alcantarillado en la ciudad, abarcando calles como Hidalgo, Matamoros y Francisco I. Madero, esto durante los años 1937 a 1941.

El 17 de agosto de 1977, los ciudadanos presentaron una iniciativa de derecho, al entonces presidente del Estado de Tamaulipas, el C. Enrique Cárdenas González, misma que fue aprobada y con ello, el Sistema de Agua Potable de Ciudad Victoria pasaría a ser nombrado como la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado de Ciudad Victoria, Tamaulipas.

En mayo de 1982, el Congreso del Estado, con base al decreto 203 del Organismo Público Descentralizado, le otorgará a la ya constituida Comisión de Agua Potable y Alcantarillado la personalidad jurídica y patrimonio propio.

Hasta ahora, la Comapa muestra una visión de calidad en los servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de las aguas residuales y servicios ambientales, adoptando una idea de calidad en cada trabajo realizado por sus trabajadores:

Ser un organismo público municipal operador líder a nivel nacional; reconocido por la calidad en sus servicios, su compromiso en el manejo integral del recurso agua, su excelencia continua y armonía con el medio ambiente; siendo autosuficiente y comprometida con los usuarios que requieran los servicios públicos de Agua Potable, Alcantarillado Sanitario, Tratamiento de las Aguas Residuales y Servicios Ambientales mediante la incorporación y desarrollo de sistemas y medios de atención al usuario ágiles, transparentes, confiables y modernos (Comapa Victoria, 2023, párrafo 2).

La Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, se encuentra dividida en 97 categorías de trabajo, entre las cuales destacan: mecánica automotriz, mecánico de bombas, encargado de gas cloro, vigilante de seguridad e higiene, cabo drenaje y reparación general de descargas, albañiles, operador de planta tratadora, operador de vactor, perforista, laboratorista, detectores de fugas, fontaneros, etc., mismas distribuyen a un total de 583 trabajadores, los cuales se conforman de la siguiente manera: 474 corresponden a trabajadores sindicalizados, mismos son descritos por el Contrato Colectivo de Trabajo de la Comapa de Victoria, Tamaulipas y el Sindicato de la C.O.M.A.P.A., del Municipio de Victoria, Tamaulipas (2021) como “trabajador activo que cuenta con puesto laboral asignado de forma permanente, se le puede denominar también trabajador de planta” (p. 3). Los trabajadores eventuales sindicalizados no son contabilizados de manera oficial en el contrato colectivo, sino más bien, en el Oficio del Sistema de Solicitudes de

Acceso a la Información de la Plataforma Nacional de Transparencia, misma que fue proporcionada por la Comapa, donde menciona que el total de eventuales sindicalizados corresponde a 109 trabajadores. Quienes son descritos como “trabajadores que ocupan temporalmente un puesto dentro del organismo, cuyos contratos son por tiempo u obra determinada” (Contrato Colectivo de Trabajo de la Comapa del Municipio de Victoria, Tamaulipas y el Sindicato de la C.O.M.A.P.A., del Municipio de Victoria, Tamaulipas, 2021, p. 3).

La Comapa es la responsable de llevar a cabo las principales actividades de preservación y conservación del agua en Tamaulipas, por lo cual, las actividades realizadas consisten en: suministro de agua potable, servicios de drenaje sanitario, mantenimiento de tuberías de agua potable, cloración de agua potable, tratamiento de aguas residuales, etc., dichas actividades son correspondientes a las jornadas labores a las que se amplía el trabajo de campo, representando un alto nivel de dificultades en los trabajadores, ubicándolos en un escenario de riesgos laborales, los cuales son descritos por el DOF (2024) como “accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo” (p. 105); Muy (2021) los define como “aquellas contingencias o eventualidades a las que está sujeto un trabajador, a la hora de prestar sus servicios por cuenta y órdenes de un empleador” (p. 33); por último, Pantoja et al. (2017) se refieren a riesgos laborales como “aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que pueden provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros” (p. 834).

De esta manera, las condiciones laborales representan la posibilidad que se originen peligros y riesgos laborales, siendo las principales fuentes de daños, las cuales conducen al trabajador a un escenario en donde los actos y situaciones inseguras predominan, a su vez, son responsables de causar accidentes, daños, enfermedades, lesiones, y en casos extremos, la muerte del trabajador, o la combinación de estas. Las mismas son producidas por el mal uso de la maquinaria, movimientos, productos químicos, electricidad, herramientas, acoso, caídas, etc. Ruck (2015) define los peligros laborales como: “Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, proceso y ambiente (p. 28). El DOF (2009) menciona que los peligros laborales son aquellas características que dependen de las circunstancias, condiciones o ambiente laboral, que pueden representar un alto grado de peligrosidad al efectuarse; así mismo, Enríquez y Sánchez (2006) mencionan que los peligros laborales son “Fuente o situación de daño potencial en términos de lesión o daños a la salud, a la propiedad, al entorno de trabajo o la combinación de estos” (p. 24).

Por ello, las condiciones laborales inseguras representan un medio que nos permite identificar las irregularidades que las instituciones cometen al momento

de cumplir con las medidas de higiene y seguridad, esto, con el fin de efectuar las actividades laborales diarias, asimismo, deben ser comprendidas como hechos injustificados y ajenos al trabajador, deslindando de cualquier situación que ponga en riesgo su salud física, emocional y moral.

Metodología

La metodología empleada para el desarrollo de la investigación es cuantitativa, Hernández et al. (2014), mencionan que dicho método requiere de la búsqueda, descripción y explicación sobre la causalidad del fenómeno estudiado, permitiendo la revisión de literatura y perspectivas de distintos estudios para su validación. De tal manera, que nos permita garantizar y normalizar los resultados obtenidos.

El estudio realizado es de corte explicativo, el cual permite tener un acercamiento al problema a investigar, con el propósito de describir y precisar las posibles causas del mismo (Guevara et al, 2020). Por lo cual, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta, la cual, reúne las principales características para la obtención de información. Dicha técnica, fue estructurada en cinco categorías, de las cuales, únicamente se hizo uso de cuatro de ellas, mismas se mencionan a continuación: A) Datos generales, B) Capacitación laboral, C) Peligros laborales, y D) Riesgos laborales. Se tomará como punto de partida para el análisis de la información, las cuatro categorías anteriormente mencionadas, debido a que la teoría sociológica del mercado laboral, permite el análisis de datos que identifiquen y analicen todas aquellas irregularidades que la empresa ha cometido con los trabajadores, tales como, incumplimiento de contrato, condiciones irregulares de trabajo y las características adquiridas por el trabajador, como lo son los niveles educativos y la influencia social que los mismos pueden presentar en el proceso de selección de empleo. Siendo relevantes las cuatro categorías para dicha teoría.

Los trabajadores eventuales sindicalizados no son contabilizados formalmente por el Contrato Colectivo de Trabajo de la Comapa del Municipio de Victoria, Tamaulipas y el Sindicato de la C.O.M.A.P.A., del Municipio de Victoria, Tamaulipas. Sin embargo, gracias a la Plataforma Nacional de Transparencia y con base en el Oficio del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información, confirmamos que la cantidad de trabajadores eventuales sindicalizados es de 109, los cuales se encuentran segregados en las 97 áreas de trabajo con las que la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, cuenta. Por lo cual, la población objetivo, es representada por los trabajadores eventuales sindicalizados.

Con base en el cálculo realizado para la obtención de la muestra, se empleó un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del .05 y una probabilidad de éxito de .50, se determinó que la muestra es de 86 trabajadores eventuales sindicalizados cuyas edades oscilan entre los 17 años, como edad mínima, debido a que la Comapa permite emplear a menores con la autorización de los padres, y como edad máxima se contempló la edad de 58 años, ya que a los 59 años de edad, los trabajadores realizan su proceso de trámite de pensión. El método no probabilístico de bola de nieve fue empleado para la recolección de datos, dicho método nos garantizó la obtención de información relevante de participantes en potencia, mismos, poseen características que permiten el enriquecimiento del proceso de recolección de datos. A su vez, facilitan el reclutamiento de nuevos participantes con las mismas características (Icart et al., 2004, como se citó en Hernández, 2021).

Como parte del proceso de aplicación de la encuesta, se le mencionó al trabajador eventual sindicalizado que los datos obtenidos eran para uso académico. Se aplicó la encuesta únicamente a 50 trabajadores eventuales sindicalizados, debido a razones de confiabilidad, algunos trabajadores se negaban rotundamente a contestar las encuestas por miedo a que sus respuestas fueran expuestas.

Para el análisis de la información fueron enumeradas las encuestas conforme al orden en el que se encontraban, y con base en las técnicas de estadística descriptiva, la cual Faraldo y Pateiro (2012) describen como el manejo y uso de números y gráficas para describir y analizar grupos de datos sobre una población estudiada, se capturó y analizó los datos con el programa informático de Microsoft Excel para su respectivo análisis.

Resultados

A. Información general

Para dicha categoría, se empleó únicamente el nivel de estudios que presentan los trabajadores de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, por lo cual, a continuación se mostrará una tabla que exprese la frecuencia y porcentaje de los niveles de estudio registrados por los trabajadores.

Nivel de estudios

La Tabla 1, muestra los niveles de estudios registrados por los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, donde el 58.0 % de los trabajadores cuenta con un nivel de estudios de preparatoria,

el 18.0 % con nivel secundaria, el 12.0 % con nivel licenciatura, el 8.0 % con nivel primaria, mientras que el nivel técnico y sin estudios, corresponde únicamente al 2.0 %.

Tabla 1

Nivel de estudios

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estudios	Sin estudios	1	2.00 %
	Primaria	4	8.00 %
	Secundaria	9	18.00 %
	Preparatoria	29	58.00 %
	Técnico	1	2.00 %
	Licenciatura	6	12.00 %
Total		50	100.00 %

B. Capacitación laboral

En esta categoría, se tomó como referencia la pregunta: ¿qué tipo de capacitación recibió cuando fue contratado? Mencionando las principales capacitaciones laborales que la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, lleva a cabo con sus trabajadores, mismas se clasifican de la siguiente manera: capacitación normativa, capacitación sobre los peligros y riesgos, capacitación sobre los controles operacionales, capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes, capacitación sobre el plan de respuestas a emergencias y capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral. Mismas son temas de capacitación, expuestos por el DOF (2010).

A continuación, se mostrarán una serie de tablas, las cuales, indican las principales capacitaciones, frecuencias y porcentajes que obtuvieron cada una de las mismas.

Capacitación normativa

En la Tabla 2, se puede observar que el 64.0 % de los trabajadores eventuales sindicalizados negaron haber recibido la capacitación normativa, la cual se encarga de brindar al trabajador un panorama de entendimiento sobre los reglamentos, normas, leyes, protocolos de seguridad, higiene y derechos de los trabajadores. Solamente el 36.0 % sí recibió dicha capacitación.

Tabla 2
Capacitación normativa

Capacitación normativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	36.0 %
No	32	64.0 %
Total	50	100.0 %

Capacitación sobre los peligros y riesgos

En la Tabla 3, los principales hallazgos revelan que el 70.0 % de los eventuales sindicalizados, no recibieron la capacitación sobre peligros y riesgos, mismas, se encarga de exponer todos aquellos actos inseguros que conlleva realizar sus actividades diarias, permitiendo así, la prevención de peligros y riesgos dentro y fuera de la institución. Únicamente el 30 % de los trabajadores sí la recibió.

Tabla 3
Capacitación sobre peligros y riesgos

Capacitación sobre peligro y riesgos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	30.0 %
No	35	70.0 %
Total	50	100.0 %

Capacitación sobre los controles operacionales

Los resultados expuestos por la Tabla 4, revelan que el 80.0 % de los trabajadores eventuales sindicalizados no recibieron la capacitación sobre los controles operacionales, la cual se encarga de los procesos de organización en las actividades laborales diarias, brindando así, las capacidades necesarias para realizar de manera efectiva sus actividades laborales diarias, sin ningún peligro. Únicamente el 20.0 % afirmó haberla recibido.

Tabla 4
Capacitación sobre los controles operacionales

Capacitación sobre los controles operacionales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	20.0 %
No	40	80.0 %
Total	50	100.0 %

Capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes

En la Tabla 5, el 78.0 % de los eventuales sindicalizados, mencionaron no haber recibido la capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes, la cual se encarga de implementar todas aquellas acciones que permitan identificar a simple vista los peligros que pudiesen presentarse en sus jornadas laborales diarias, todo esto, por medio de reportes de incidentes. Únicamente, el 22.0 % de los trabajadores afirmó haberla recibido.

Tabla 5

Capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes

Capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	22.0 %
No	39	78.0 %
Total	50	100.0 %

Capacitación sobre el plan de respuesta a emergencia

La capacitación sobre el plan de respuesta a emergencia, expuesto en la Tabla 6, se encarga de llevar a cabo la planeación sobre las condiciones de emergencia que pueden presentar los trabajadores, permitiendo así, la atención inmediata de todas aquellas situaciones inseguras que se presenten durante y fuera de las jornadas laborales diarias.

Los resultados arrojaron que el 88.0 % de los eventuales sindicalizados negaron haber recibido dicha capacitación, solamente 12.0 % sí la recibió.

Tabla 6

Capacitación sobre el plan de respuesta a emergencia

Capacitación sobre el plan de respuesta a emergencia	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	12.0 %
No	44	88.0 %
Total	50	100.0 %

Capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral

En la Tabla 7, se muestra la capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral, la cual se encarga de efectuar en los trabajadores todas aquellas medidas de control sobre el uso de equipos de protección, así como, el cuidado y mantenimiento que requieren.

Los principales resultados revelan que el 54.0 % de los eventuales sindicalizados negó haber recibido dicha capacitación y solo el 46.0 % afirmó haberla recibido.

Tabla 7
Capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral

Capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	46.0 %
No	27	54.0 %
Total	50	100.0 %

C) Peligros laborales

Para dicha categoría, se tomó como referencia la siguiente pregunta: ¿Al momento de realizar sus actividades laborales tiene el equipo de seguridad necesario?

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en dicha pregunta:

¿Al momento de realizar sus actividades laborales tiene el equipo de seguridad necesario?

En la Tabla 8 se exponen los resultados sobre si los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales tienen el equipo de seguridad necesario, donde 50 % de los trabajadores eventuales sindicalizados encuestados, afirmó llevar el equipo de seguridad necesario, sin embargo, el otro 50 % negó llevar el equipo durante sus actividades laborales diarias.

Tabla 8
Equipo de seguridad

Equipo de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	50.0 %
No	25	50.0 %
Total	50	100.0 %

D) Riesgos laborales

Los riesgos laborales mencionados en dicha categoría fueron expuestos por el DOF (2009), los cuales se mencionan a continuación:

Se preguntó a los trabajadores eventuales sindicalizados ¿qué tipo de riesgo has sufrido? Misma desprenden los principales riesgos laborales que afectan a los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, clasificados en: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, locativos y naturales. Si el trabajador menciona haber sufrido alguno de los riesgos mencionados anteriormente, se le preguntará lo siguiente: ¿la empresa se hizo responsable de los daños?

A continuación, se mostrarán una serie de tablas, con los resultados obtenidos:

Riesgos laborales

Tabla 9
Riesgos laborales

		Sí	No
Riesgos laborales	Físicos	26	24
	Químicos	7	43
	Biológicos	6	44
	Ergonómicos	24	26
	Psicosociales	11	39
	Mecánicos	7	43
	Eléctricos	3	47
	Locativos	9	41
	Naturales	3	47
Total		96	354

En la tabla 9 se registra los principales riesgos laborales que los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, han sufrido al llevar a cabo sus jornadas laborales, siendo mayor el número de respuestas que niegan haber sufrido riesgos en horas de trabajo, equivalente a 354 respuestas negando la situación, siendo los riesgos eléctricos (47), naturales (47) y biológicos (44) los de mayor frecuencia. Únicamente, los casos de trabajadores que afirman haber sufrido de algún tipo de riesgos, ya anteriormente mencionados, son solamente 96 casos confirmados, siendo los riesgos físicos (26), riesgos ergonómicos (24) y riesgos psicosociales (11) los más frecuentes entre los trabajadores eventuales sindicalizados.

¿La empresa se hizo responsable de los daños?

En la Tabla 10, el 46.0 % de los trabajadores eventuales sindicalizados exponen que la COMAPA del municipio de Victoria, Tamaulipas, no se hizo responsable de los daños que recibieron por algún riesgo laboral durante sus jornadas laborales, solamente el 32.0 % afirmó que la COMAPA se hizo responsable. Únicamente el 22.0 % afirmó no haber sufrido daño alguno.

Tabla 10
¿La empresa se hizo responsable de los daños?

La empresa se hizo responsable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	32.0%
No	23	46.0%
No sufrió daño alguno	11	22.0%
Total	50	100.0%

Discusión de resultados

La teoría sociológica del mercado laboral, parte de la premisa planteada bajo el enfoque económico neo-institucionalista de The Balkanization of Labor Markets [La Balcanización de los Mercados Laborales] publicado en 1954 por su principal precursor, Clark Kerr. En ella, Kerr (1977, como se citó en Rau, 2006) plantea que los mercados laborales se encuentran disgregados en espacios en donde la diversidad laboral es muy escasa y fragmentada en distintos sub-mercados. La teoría sociológica del mercado laboral, permite la identificación de las irregularidades en las que operan las instituciones, analizando los procesos de contratación de personal y el cumplimiento del contrato laboral, así como, las interrelaciones laborales entre empleados y jefes, todo esto, dentro de los grupos laborales que predominan en una institución.

Por consiguiente, es importante recalcar que cuando Kerr hace alusión a los sub-mercados, se refiere a las distintas áreas laborales, en las cuales desean emplearse los trabajadores; O'Connor (1973, como se citó en Pries, 1997) lo clasifica como “sector de monopolio”, al sector primario, y “sector de competencia”, al sector secundario; por último, Piore (1983, como se citó en Rau, 2006) explica ambos sectores de la siguiente manera:

El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas

laborales y, por encima de todo, estabilidad de empleo. En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance; a tener una relación muy personalizada entre los trabajadores y los supervisores que deja un amplio margen para el favoritismo y lleva a una disciplina laboral dura y caprichosa; y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de la población trabajadora (p. 363).

Los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, se encuentran segregados en sub-mercados donde las principales actividades se desarrollan en el sector secundario, realizando funciones como: mantenimiento a los sistemas de drenajes pluviales, acueductos y fuentes, tanques y rebombes, aplicación de red e instalación, mantenimiento de drenaje pluvial, encargado de planta potabilizadora, potabilización, planta tratadora, tratamiento de aguas residuales, etc., representando jornadas de trabajo donde las condiciones laborales no son del todo óptimas y las condiciones salariales tienden a ser mal pagadas.

Así mismo, al abarcar los sub-mercados, también abarca todas aquellas características que los trabajadores suelen demostrar para competir por una oportunidad laboral en el área de trabajo deseada, por ejemplo: los niveles de estudios, la capacidad y/o habilidad laboral y la influencia que el individuo puede demostrar en la búsqueda de empleo, y dichas características, pueden ser contempladas para ser considerados en un submercado, mismas son explicadas por Toharia (1983, como se citó en Gavira, 1996), de la siguiente manera:

1. Las señales que indican el nivel educacional y la experiencia profesional del candidato (características adquiridas);
2. Índices sociales que se corresponden con criterios de discriminación (características adscritas). El aumento de mano de obra cualificada empujaría a los empleados a recurrir con frecuencia a estos criterios de discriminación, que con el tiempo se institucionalizan entrando a formar parte de la costumbre, puesto que las diferencias de los salarios tienden a legitimarse y no siguen la evolución de la oferta y la demanda (p. 87).

Por otro lado, Paci et al. (1975, como se citó en Gavira, 1996), únicamente considera que el nivel de salarios es una característica que los trabajadores demuestran para competir por una oportunidad laboral, en donde influye el tamaño de la institución a nivel capital. Sin embargo, dicho ideal se contrapone a lo expuesto por Kerr, (1977, como se citó en Rau, 2006, p. 361-362), donde

Menciona que los “trabajadores manuales que no compiten con los de cuello blanco, ni estos con los profesionales, etc.; y a su vez, cada uno de estos grupos se hallan divididos en otros subgrupos que tampoco compiten entre sí”. Sin embargo, hay que recalcar que el factor geográfico influye en que los trabajadores se empleen y compitan por una oportunidad laboral, mismo lo expone Rau (2006) de la siguiente manera:

Tampoco todos los empleadores compiten entre sí por los trabajadores, pues los buscan en diferentes áreas geográficas y para diferentes empleos. Un trabajador desea ser empleado en cierta área y en cierto tipo de empleo, y un empleador busca empleados entre ciertos grupos y con determinadas características. (p. 362)

Sin embargo, el área geográfica en la que se encuentra ubicada la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado de Ciudad Victoria, Tamaulipas, es un punto geográfico donde se limita únicamente al trabajo eventual sindicalizado, siendo, en muchas ocasiones, irrelevantes las características que los trabajadores pueden demostrar para una mejor oportunidad laboral.

Por ello, es evidente identificar la desigualdad que la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del municipio de Victoria, Tamaulipas, comete en los procesos de contratación y distribución de mano de obra, y donde las necesidades de los trabajadores al emplearse en un sub-mercado, representan una de las principales causas que la comisión toma a favor para ofrecerles los puestos laborales en condiciones inseguras, creando un factor que favorece a la institución, aunado a la necesidad que los trabajadores tienen de emplearse en cualquier puesto laboral y la situación de compromiso laboral que los trabajadores demuestran, ignoran las condiciones inseguras a las que se enfrentan diariamente, por temor a ser desocupados por la comisión.

Toharia (1983, como se citó en Gavira, 1996) continúa argumentando y hace mención que los criterios de discriminación son los que tienen un valor mayor y relevante en los procesos de contratación, debido a que los sub-mercados, reclaman ciertas características para ser contemplados en dicha elección laboral. Por ende, la demanda de mano de obra, al ser un factor escaso, por el área geográfica, repercute en que los trabajadores acepten los puestos laborales en condiciones inseguras y salarios bajos, por la necesidad de emplearse en un área.

En el mismo sentido, Kerr (1977, como se citó en Rau, 2006) menciona las desigualdades que las instituciones suelen practicar en los procesos de selección para nuevos trabajadores, estas menosprecian las posibilidades de cualidades que los trabajadores externos pueden agregar a la institución, y ofrecen

a los trabajadores internos las oportunidades laborales con mayor crecimiento económico, dejando a los trabajadores externos los puestos laborales en condiciones inseguras, sin la oportunidad de competir por una mejor posibilidad laboral.

De esta manera, las características que los trabajadores eventuales de la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, demostraron en el proceso de contratación, no tuvieron un impacto significativo en el contexto laboral en el que se encontraban en ese momento, debido a la segregación desigual que los trabajadores con niveles de estudios superiores, como licenciatura y técnicos, desempeñaban las mismas actividades que los trabajadores con niveles académicos medio superior, básicos y trabajadores sin estudios, representando niveles de oportunidades limitados y con menor oportunidad de aspirar a un puesto mayor.

Sin embargo, los criterios de discriminación, parecen ser los seleccionados por la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, para llevar a cabo los procesos de contratación de mano de obra, sin contemplar las condiciones laborales inseguras que conlleva emplear trabajadores en áreas donde los altos índices de incumplimiento sobre capacitación en temas sobre plan de respuesta a emergencia (88.0 %); capacitación sobre los controles operacionales (80.0 %); capacitación sobre reportes de condiciones inseguras, incidentes y accidentes (78.0 %); capacitación sobre peligros y riesgos (70.0 %); capacitación normativa (64.0 %); y capacitación sobre el uso, conservación y disposición del equipo de protección laboral (54.0 %), representan condiciones laborales precarias a las que se enfrentan día con día los trabajadores eventuales sindicalizados.

Por otro lado, el cumplimiento del contrato laboral representa, también, otra circunstancia crucial en el esquema desigual de repartición de mano de obra, según Artiles (2003), las “relaciones de subordinación, de mando y obediencia en función de un orden social determinado [...]. El contrato de trabajo es una “ficción” que oculta y distorsiona una distribución desigual de poder” (p. 175). De esta manera, el contrato de trabajo no solo logra representar un acuerdo mutuo entre trabajador-institución, sino también, un control jurídico-institucional, al que Artiles (2003) describe como el derecho de posesión que la misma institución se otorga para apoderarse de las fuerzas de trabajo. Representando un intercambio en donde el trabajador brinda sus fuerzas de trabajo a cambio de un salario y condiciones justas, sin embargo, la repartición no siempre suele ser un tanto justa por parte de la institución, tal es el caso, de los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa, donde las condiciones laborales inseguras son proporcionales a los índices de incumplimiento en las capacitaciones laborales, y donde, el DOF (2024) lo describe como la obligación que la institución tiene con los trabajadores, permitiendo así, elevar los niveles de competencias laborales y la productividad para el cumplimiento de sus obligaciones.

Sin embargo, las irregularidades no se adjudican únicamente a la distribución desigual de mano de obra, ni a la falta de capacitación, sino también, a la falta de seguridad que los trabajadores eventuales sindicalizados evidenciaron en los principales hallazgos de la investigación, donde el 50 % de los trabajadores eventuales sindicalizados afirmó llevar a cabo sus actividades diarias sin los equipos de seguridad necesarios y donde el índice de atención sobre condiciones inseguras registradas en sus jornadas laborales, es de 32,0 % de los casos registrados por los trabajadores eventuales.

Por último, la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, está muy distante de ser una institución en donde los valores morales y de cooperación social predominen, por lo cual, las condiciones laborales precarias, deben ser vistas como un factor detonante que nos indica las irregularidades en las que opera la comisión, que deben ser atendidas de manera óptima con el propósito de asegurar el bienestar y seguridad de todos sus trabajadores.

Conclusiones

Por muchos años, la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, ha brindado a miles de ciudadanos los principales servicios de suministro de agua potable y drenaje sanitario, estas labores son llevadas a cabo por trabajadores que diariamente realizan actividades como mantenimiento a los sistemas de drenajes pluviales, acueductos y fuentes, tanques y rebombes, aplicación de red e instalación, mantenimiento de drenaje pluvial, encargado de planta potabilizadora, potabilización, planta tratadora, tratamiento de aguas residuales, etc. Por lo cual, los principales hallazgos recabados por la investigación identificaron que las condiciones laborales a las que se enfrentan diariamente los trabajadores eventuales sindicalizados de la Comapa son inseguras, donde se revelan que los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales tienden a ser constantes en sus jornadas laborales y donde los índices de atención de riesgos representan, únicamente el 43.2 %.

Aunado a ello, el bajo índice porcentual sobre la falta de equipo de seguridad necesario a la hora de llevar a cabo sus actividades laborales, con el 50 %, y la casi nula práctica de capacitaciones laborales, crea un espacio en donde los trabajadores no se sienten seguros para realizar sus actividades diarias, y donde las condiciones laborales son inseguras, poniendo en riesgo el bienestar y salud de los trabajadores.

Por consiguiente, las características adquiridas (nivel académico) que los trabajadores demuestran para competir por ofertas laborales con mayores oportunidades, fueron únicamente una ilusión para los trabajadores, debido a que el contexto en el que se encontraban en su momento, no representó más que una

repartición de mano de obra desigual, identificando a trabajadores con niveles académicos de licenciatura y técnicos, realizando las mismas actividades que los trabajadores con niveles académicos de preparatoria, secundaria, primaria y trabajadores sin estudios, siendo un punto que la Comapa pasó por alto a la hora de distribuir las actividades laborales.

Por último, las condiciones irregulares en las que opera la Comapa del municipio de Victoria, Tamaulipas, en la actualidad, influyen en que las condiciones inseguras sigan siendo cotidianas en las jornadas laborales diarias de los trabajadores eventuales sindicalizados. Por lo cual, es importante que la Comapa reconozca que las condiciones inseguras son hechos injustificados y ajenos al trabajador, y comience a percibirlos como factores que identifiquen irregularidades en los procesos de operación y de gestión con relación a la selección de personal, cumplimiento de contrato y distribución de mano de obra, por lo cual, es fundamental atender de manera precisa y óptima los casos registrados de peligros y riesgos, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de los servicios de agua potable y drenaje del municipio de Victoria, Tamaulipas.

Referencias

- Artiles, A. M. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. En J. M. Blanch Ribas (coord.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 149-263). Editorial UOC. <https://books.google.com.mx/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Carbajal. C. C. (2018). *Factores de riesgos laborales frente a peligros ocupacionales en el profesional de Enfermería en el Centro de Quirúrgico del Hospital* [Tesis de tipo Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33841/carbajal_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión de Agua Potable y Alcantarillado de Victoria (2023). Misión y visión. <https://comapavictoria.gob.mx/mision-vision.aspx>
- Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Victoria, Tamaulipas y el Sindicato de la C.O.M.A.P.A., del Municipio de Victoria, Tamaulipas (2021)

- Coronel, O. E. (2020). *Identificación de peligros y riesgos laborales en trabajadores de la distribuidora Alvarado Alvicent S.A. Plan de mejora* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/41a7f8ad-caa8-4dc5-9822-a69ce765ac56/content>
- DOF. (22/12/2009). Norma Oficial Mexicana. NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5125949&fecha=22/12/2009#gsc.tab=0
- DOF. (2010). Norma Oficial Mexicana. NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/4228/stps/stps.htm>
- DOF. (24/12/2024). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Enríquez, A. y Sánchez, J. (2006). *La Norma OHSAS 18001 Utilidad y aplicación práctica*. FC Editorial. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=53gsZVNPJDoC&oi=fnd&pg=PA16&dq=peligros+laborales+definiciones&ots=8H8zcMmF40&sig=WW_ST38QSN7xLOCXU7EafkXlC8Q#v=onepage&q=peligros %20laborales %20definiciones&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=53gsZVNPJDoC&oi=fnd&pg=PA16&dq=peligros+laborales+definiciones&ots=8H8zcMmF40&sig=WW_ST38QSN7xLOCXU7EafkXlC8Q#v=onepage&q=peligros%20laborales%20definiciones&f=false)
- Faraldo, P. y Pateiro, B. (2012). *Estadística y metodología de la investigación Curso 2012-2013*. Universidad de Santiago de Compostela. http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf
- Gavira, L. (1996). Las teorías sobre el mercado de trabajo y el problema de la inmigración en Europa: una aproximación. *Revista de estudios andaluces*, 22, 83-98. <https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/144d3afa-75d5-4743-b1f2-3b4b3f9f4449/content>
- Guevara, Alban, G. P., Verdesoto, Arguello. A. E. y Castro, Molina. N. E. (2020) Metodología de investigación educativa (descriptiva, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª edición)*. McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, González. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>

- INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición Tamaulipas, Primer Trimestre de 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_05_Tamps.pdf
- Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro Revista de Derecho*, 35, 27-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Pantoja-Rodríguez, J. P., Vera-Gutiérrez, S. E. y Avilés-Flor, T. Y. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Pol. Con.* (7)2, 833-868. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i5.98>
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. Iztapalapa. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 42, 71-98. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1354/1511>
- Rau, V. H. (2006). La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola. *Gaceta Laboral*, 12(3), 357-385. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33612304>
- Ruck, Lemos, J. J. (2015). *Identificación de peligros y evaluación de riesgos en el proceso de aserrío de madera en la Corporación INFOREST MC SAC. En la ciudad de Iquitos* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. Repositorio Institucional UNAPIquitos-Institucional. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAP_a527c73dfc532c8e14d2067a2c75e1a4
- STPS. (2023). Riesgos de trabajo registrados en el IMSS.