



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ARAGON"

"Influencia de la ONU para Evitar la Discriminación y Promover la
Defensa del Derecho al Trabajo de la Mujer en México"
(2000-2004).

TESIS

Que Para Obtener El Título De:

Lic. En Relaciones Internacionales.

Presentan:

Márquez Moranchel Massiel
Mata Bautista Norma Angélica

Asesor de Tesis:

Mtro. Antonio Reyes Cortés.

□

México.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por permitirme concluir la carrera,
cumplir una meta más y cuidar siempre de mí.

A LA UNAM

La máxima casa de estudios,
por ser parte de mi formación académica y
permitirme ser parte de ella.

A MI FAMILIA

A mis Padres, Julio y María
por brindarme su amor, apoyarme incondicionalmente
y ser un modelo a seguir.
A mis Hermanos, Julio César y Marco A.
por su cariño y respaldo.

AL PROFESOR ANTONIO REYES CORTÉS

Por ser parte fundamental en la elaboración de este trabajo,
guiándonos con sus conocimientos
y experiencia.

A MASSIEL

Por compartir conmigo la realización de ésta tesis,
aportando sus conocimientos y brindándome su amistad.

Angélica

ADIOS

Por permitirme cerrar este ciclo en mi vida.

ALA UNAM

Por permitirme ser parte de ella
y ser parte fundamental en mi formación como ser humano.

A MI FAMILIA

En especial a mis padres, Jaime Márquez y Margarita Moranchel
por su amor y apoyo incondicional

A mis hermanos,

Cinthia y Omar por su alegría y espontaneidad.

AL PROFESOR ANTONIO REYES CORTÉS

Por compartirnos palabras tanto de experiencia
y conocimiento como de ánimo y apoyo.

A ANGÉLICA

Por ser una compañera paciente y una amiga incondicional.

Massiel.

**“INFLUENCIA DE LA ONU PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN Y PROMOVER LA DEFENSA DEL
DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO”
(2000-20004).**

INDICE

INTRODUCCIÓN

1

**CAPITULO I. LA SITUACIÓN LABORAL QUE ENFRENTA
LA MUJER EN MÉXICO**

1.1. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MEXICANAS BAJO LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL.	6
1.2. EL FACTOR SOCIOCULTURAL. CAUSA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS MEXICANAS.	12
1.2.1. CULTURA LABORAL HACIA LA MUJER EN MÉXICO.	15
1.3. FACTORES PROPICIANTES DE LA AUSENTE CULTURA LABORAL EN MÉXICO.	17
1.3.1. EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES.	17
1.3.2. EL DESINTERÉS DEL GOBIERNO MEXICANO ANTE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.	19
1.4. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE INFRINGEN EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER.	21
1.4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL.	
22	
1.4.2. DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL.	
26	
1.4.3. DISCRIMINACIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE CAPITAL HUMANO.	29

1.5.	EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MEXICANAS Y LOS IMPEDIMENTOS	31
	EN LA OBTENCIÓN DE EMPLEOS.	
1.5.1.	EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MEXICANAS.	31
1.5.2.	IMPEDIMENTOS MÁS COMUNES HACIA LAS MEXICANAS PARA OBTENER EMPLEO.	33

**CAPITULO II. LA JURISDICCIÓN DE LA ONU RESPECTO DEL
DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER.**

2.1.	FINES Y PRINCIPIOS DE LA ONU.	40
2.1.1.	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.	41
2.1.2.	DERECHOS HUMANOS A NIVEL INTERNACIONAL.	43
2.1.3.	DERECHOS HUMANOS DE INTERÉS ESPECIAL PARA LA MUJER EN MÉXICO.	44
2.2.	INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DEL DERECHO AL TRABAJO Y DEL DERECHO A No DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER CREADOS POR LA ONU.	46
2.2.1.	COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER.	46
2.2.2.	DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.	48
2.2.3.	CONFERENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE TEHERÁN.	50
2.2.4.	CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER.	51
2.2.5.	FONDO DE DESARROLLO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (UNIFEM).	55
2.2.6.	INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER (INSTRAW).	57
2.3.	INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA ONU VIGENTES EN MÉXICO RESPECTO DEL DERECHO AL TRABAJO Y DE No DISCRIMINACIÓN.	58
2.3.1.	CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).	60
2.3.2.	PLATAFORMA DE LA CONFERENCIA DEL CAIRO.	64

2.3.3.	PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN.	66
2.4.	CONVENIOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	69
2.4.1.	CONVENIO 100 DE LA OIT RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.	70
2.4.2.	CONVENIO 111 DE LA OIT RELATIVO A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.	72
2.5.	COMPROMISOS DE MÉXICO AL RATIFICAR LOS TRATADOS DE LA ONU.	76
2.5.1.	COMPROMISOS CONTRAÍDOS POR MÉXICO CON SU INGRESO A LA ONU.	76
2.5.2.	COMPROMISOS DE MÉXICO CON LA RATIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES CREADOS POR LA ONU.	79
2.5.3.	COMPROMISOS DE MÉXICO CON LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 100 Y 111 DE LA OIT.	81
2.6.	MECANISMOS DE LA ONU RESPECTO DE LA VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO POR DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.	86
2.6.1.	MECANISMOS CONVENCIONALES.	86
2.6.2.	MECANISMOS No CONVENCIONALES.	89

**CAPITULO III. LEGISLACIÓN MEXICANA EN TORNO A LA DEFENSA DEL DERECHO
AL TRABAJO DE LA MUJER**

3.1.	LEGISLACIÓN MEXICANA. FUNDAMENTOS Y NORMAS NACIONALES	91
3.1.1.	ARTÍCULOS LABORALES, DERECHOS Y FACULTADES DE LA MUJER EMANADOS DE LA CONSTITUCIÓN.	91
3.1.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DERECHOS LABORALES DE LA MUJER MEXICANA.	95
3.1.2.1.	LEY DEL SEGURO SOCIAL.	101
3.1.3.	LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.	104

3.2.	EJERCICIO DEL DERECHO. INSTANCIAS DE CONCILIACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MÉXICO.	110
3.2.1.	AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS	110
3.2.1.1.	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS.	111
3.2.1.2	LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.	113
3.2.2	AUTORIDADES JURISDICCIONALES	115
3.2.2.1.	JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	116
3.2.3.	PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	119
3.2.4.	CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN CONAPRED.	124
3.3.	FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.	131
3.3.1.	ÁMBITOS DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS.	133
3.3.2.	ATRIBUCIONES DE LA CDH.	135
3.3.3.	MECANISMOS PARA EXPONER UNA DENUNCIA ANTE LA CDH.	137

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS

4.1.	RESPECTO DEL ESTADO MEXICANO.	143
4.1.1.	RESPECTO DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES	144
4.1.2.	SOBRE LAS DEFICIENCIAS ESTRUCTURALES DE LOS TRATADOS.	146
4.1.3.	SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE TRATADOS.	147
4.1.4.	SOBRE LA INSTRUMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES.	149
4.2.	RESPECTO DE LA EDUCACIÓN.	151

4.2.1.	LA EQUIDAD DE GÉNERO: UN ENFOQUE DE EDUCACIÓN.	152
4.2.2.	LA DENUNCIA: INSTRUMENTO PARA FORTALECER LA CULTURA LABORAL.	153
4.3.	RESPECTO DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.	155
4.3.1.	LAS DEFICIENCIAS DE LA CDH QUE DIFICULTAN LAS RECOMENDACIONES HACIA LAS AUTORIDADES LABORALES.	155
4.3.2.	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.	156
4.3.3.	INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.	159
4.4.	RESPECTO DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL.	161
4.4.1.	JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	161
4.4.2.	PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DE TRABAJO.	161
4.4.3.	CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.	162

CONCLUSIONES

164

FUENTES

DE

INFORMACIÓN

169

ANEXO:

CONVENIO

111

OIT

176

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la mujer ha alcanzado los escaños más altos con su participación dentro de las relaciones económicas políticas, y sociales; todo ello gracias al nivel educativo y profesional que ha adquirido, así como a la instrumentación internacional en materia de Derechos Humanos.

Sin embargo, existe la contraparte, donde la mujer continua esforzándose por lograr relaciones igualitarias y el respeto de sus Derechos Humanos.

Éste es el caso de México, donde actualmente impera la necesidad de construir relaciones sociales, culturales, económicas y políticas ajenas a la exclusión y a la desigualdad; es únicamente a través de éstas que se constituye un Estado verdaderamente democrático.

Dentro del mercado laboral mexicano las practicas discriminatorias hacia las mujeres han persistido, no obstante que México ha celebrado tratados sobre discriminación desde 1934; que la preparación escolar de las mexicanas ha alcanzado los niveles más altos en la historia y; que representan el cuarenta por ciento de la fuerza laboral remunerada.

Por lo anterior, en nuestro afán de presentar una investigación actual, analizaremos la *Influencia de la ONU para Evitar la Discriminación y Promover la Defensa del Derecho al Trabajo de la Mujer en México*.

El periodo elegido para este estudio es 2000-2004, a razón del inicio de una nueva administración comprometida a respetar los Derechos Humanos, a abatir el desempleo y respaldar la democracia dentro de la agenda internacional.

También, dicho periodo representa un avance dentro de nuestra legislación, gracias a la reforma realizada en 2001 al Artículo 1º de la Constitución; cuyo párrafo tercero prohíbe la discriminación.

Es entonces como la no discriminación se convirtió en un derecho fundamental de todas y todos.

Así pues, en breve se expondrá un análisis prospectivo, es decir, tras *valorar* las dimensiones de la situación laboral que enfrentan las mexicanas detectaremos las fallas, tanto del gobierno y la sociedad mexicana como de la misma ONU y la OIT, a fin de *generar propuestas* viables que contribuyan a revertir la violación del derecho al trabajo y de no discriminación hacia la mujer.

Este trabajo nos permitirá determinar si es acertado o no nuestro supuesto: la existencia de dos factores imperantes que obstruyen una influencia eficiente de Naciones Unidas en México: La ausencia de una cultura laboral en la sociedad nacional y el desinterés del gobierno mexicano por instrumentar los tratados que atañen al tema de estudio.

Hay que precisar que el análisis comprende evaluación y propuestas. Con referencia a la *evaluación*, ésta se plantea en tres capítulos que contemplan los aspectos siguientes: hacer patente la realidad ante la violación del derecho al trabajo y de no discriminación hacia las mexicanas; exponer los instrumentos internacionales de la ONU y la OIT concernientes a tales derechos e; inferir sobre la legislación mexicana y las autoridades laborales que asisten a las mexicanas.

El primer capítulo se avoca al factor sociocultural en México, mismo que influye en el entorno marginal hacia la mujer por el simple hecho de su condición de género, manifestándose a través de impedimentos en las oportunidades de empleo.

Ya expuesta la afección producida por la discriminación en el mercado laboral mexicano resulta ineludible conocer, en el segundo capítulo, sobre la jurisdicción y mecanismos de la ONU y la OIT respecto del derecho al trabajo y de no discriminación, tanto de las convenciones que han marcado trascendencia como de aquellos tratados que se encuentran vigentes en México a fin de identificar los compromisos asumidos y su instrumentación a nivel nacional.

Después de comprender la legislación que regula los derechos laborales de la mujer a nivel internacional, corresponde al tercer capítulo la legislación laboral mexicana, sus fundamentos y leyes.

Así mismo, nos enfocamos a las autoridades facultadas para aplicar la ley y asistir a la mujer en caso de violación del derecho al trabajo y de no discriminación, bajo la pretensión de tener una noción sobre la efectividad en el tratamiento de denuncias.

De este modo, en el último capítulo manifestamos nuestras *propuestas*, las cuales se encuentran planteadas en cuatro órdenes: respecto del Estado Mexicano, de la educación; de la autoridad administrativa y; de la autoridad jurisdiccional.

En cuanto al Estado Mexicano, tenemos la pretensión de encaminar las propuestas sobre la actuación de éste en programas orientados a las mujeres, como uno de los grupos sociales con mayor vulnerabilidad en el mercado laboral.

No hay que omitir a la Secretaría de Relaciones Exteriores, ya que es el órgano ejecutor de la política exterior del Estado Mexicano y por ende, es de su atribución proponer las reformas de la ONU y de éste modo adaptarlas a la nueva realidad mexicana, siendo parte de la misma los derechos humanos laborales.

Ahora bien, en el aspecto educativo hacemos énfasis en la participación de la sociedad mexicana, por lo tanto, *toda política pública* que pretenda implementarse

para abatir la inequidad genérica debe considerar a la educación como un medio preponderante para aminorar la problemática.

Con referencia a las autoridades administrativas estimamos necesaria la inclusión de la CNDH porque también es una autoridad de índole administrativa, debido a que regula a las Comisiones de Derechos Humanos que se extienden en territorio nacional.

Otro punto a tratar son las autoridades jurisdiccionales, entidades que les atañe la aplicación de la ley. Mediante una valoración del proceso que se les brinda a las denuncias por violación del derecho al trabajo y de no discriminación hacia las mujeres, formulamos medidas oportunas para mejorar el tratamiento de dichas demandas, aunado a inferir si las leyes establecen medidas satisfactorias ante la infracción de tales derechos.

Es así como con las *propuestas* finaliza este estudio, exponiendo la magnitud de la problemática y sus vertientes, así como determinando una serie de planteamientos que puedan minar la problemática.

CAPITULO I. LA SITUACIÓN LABORAL QUE ENFRENTA LA MUJER EN MÉXICO.

Los seres humanos nacemos iguales en dignidad y derechos. Estos son derechos inalienables e inherentes que, por el simple hecho de ser hombres o mujeres, poseemos todos los seres humanos, la Igualdad es uno de estos valores fundamentales de la sociedad.

Hasta hace tan sólo cinco años, en México no se reconocía la existencia de la discriminación, sin embargo gracias a la reforma del Artículo 1º Constitucional en 2001, se introdujo en la legislación nacional el derecho de no discriminación, en su párrafo tercero.

No obstante, las violaciones a los derechos humanos persisten, como es el caso del ámbito laboral. Por esta razón, nos hemos dado a la tarea de investigar la magnitud de la problemática a fin de inferir cuales son las acciones de nuestro gobierno y sociedad para promover y defender el derecho al trabajo de la mujer.

El propósito del presente capítulo es ofrecer una evidencia del panorama laboral actual que enfrenta la mujer, así como hacer patente el impacto de las prácticas discriminatorias consuetudinarias que se infringen a las ciudadanas mexicanas en la postulación de una plaza laboral.

Pretendemos el alcance de este objetivo a través de la identificación de los factores que originan la discriminación de género y una estimación mediante diversas estadísticas durante el periodo 2000-2004.

1.1. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MEXICANAS BAJO LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL.

En México, la posibilidad de obtener un empleo satisfactorio está ligada a la capacidad de absorción ocupacional de la economía relacionada con todas las características básicas de la estructura socioeconómica, tales como el insuficiente desenvolvimiento de las fuerzas productivas, la concentración de la riqueza, la distribución del ingreso o la escasez de oportunidades educativas.

Esta situación impacta a la sociedad mexicana en general, pero existe una serie de dificultades propias de la mujer mexicana en función de su sexo, aún al inicio del presente siglo. Este hecho nos exhorta a estudiar las implicaciones que tiene para nuestro país su entorno laboral debido a que es tangible la preocupación ante las diversas formas de discriminación, tal como es el trato desigual para acceder a un puesto de trabajo por parte de las mexicanas.

En consecuencia, es oportuno hacer énfasis en la noción de *discriminación contra la mujer*, elaborado por Naciones Unidas y vigente desde 1979:

Discriminación contra la mujer es:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, y civil, o en cualquier otra esfera”.¹

Conforme al término de discriminación contra la mujer inferimos que la *discriminación laboral contra la mujer* comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de

¹ Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, “Art. 1”. en www.un.org

trabajo y derecho al mismo. El ámbito laboral no escapa de prácticas discriminatorias, e inclusive es en esta esfera donde la discriminación se ve agresivamente evidenciada, como se demostrará.

Ahora bien, es preciso señalar las **características**² de la discriminación para poder comprender a ésta con mayor facilidad.

Es multidimensional porque afecta a todos los individuos por igual: tanto a los que la ejercen como a los que la viven.

Es integral porque repercute en todos los ámbitos de la vida del ser humano.

Es progresiva ya que se acumula y se incrementa.

Es cíclica ya que al fortalecerse da lugar a efectos más graves, nuevos problemas y a una mayor vulnerabilidad.

Podemos aseverar que la no discriminación es un derecho humano porque todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna. Así, el principio de no discriminación es el eje en la práctica de los derechos humanos, en consecuencia, las prácticas discriminatorias están prohibidas por el marco jurídico nacional e internacional.

La discriminación laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo, no es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo. En México, las prácticas discriminatorias en la postulación de plazas laborales han provocado una fragmentación social, vulnerando los derechos y libertades de personas, constituyendo un impedimento para el desarrollo de la mujer mexicana.

La discriminación laboral se puede suscitar en tres momentos:

² **Manual de Sensibilización para la No Discriminación, Respeto a la Diversidad y Ejercicio de la Tolerancia**, CDHDF, México 2005, p. 34.

1. Al postular un trabajo;
2. Durante su desempeño y;
3. Al finalizar el contrato.

La discriminación que evita la incorporación de la sociedad al sistema productivo se denomina *ex ante* y; cuando un grupo vulnerable de la sociedad ha logrado ingresar al sistema productivo se denomina discriminación *ex post*.³

Conforme lo anterior, se corrobora la discriminación laboral hacia la mujer antes de la obtención de un empleo. El presente estudio tiene un enfoque hacia la *discriminación ex ante*, misma que no permite ejercer el derecho al trabajo.

El ***Derecho al Trabajo*** es intrínseco a la condición humana, lo tomamos en el momento del nacimiento y lo desarrollaremos al cumplir los requisitos de edad, pues es de amplio conocimiento que, el desarrollo de una vida laboral durante la infancia puede afectar el desarrollo físico e intelectual proyectándose en la formación personal y profesional.

En el escenario mundial, la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo* ha declarado que, a pesar de que en México la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en los últimos años, aún es menor que en cualquiera de los países integrantes de esta organización, donde el promedio se ubica con una participación de la población femenina en 60 por ciento, mientras que en México su participación se representa en 40 por ciento.⁴

La escasa participación de las mujeres en el mercado laboral obedece principalmente a las prácticas discriminatorias. Dicha situación se hace patente

³ Rolando Cordera Campos, Economista del Centro de Estudios del Desarrollo Económico de México, Facultad de Economía de la UNAM, *¿La discriminación genera pobreza?* en www.conapred.org.mx

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), 2000. *Aún menor la participación de las mujeres en el mercado laboral en México* en www.cimac.org.mx

desde los puestos de alta jerarquía, como se muestra a continuación mediante el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo⁵.

CUADRO 1.

ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO EN MÉXICO

Índice de Potenciación de Género en México	Tasa de participación (%)
Índice de mujeres legisladoras, oficiales y gerentes.	23
Índice de las mujeres profesionales y trabajadoras técnicas.	40
Índice de Mujeres en escaños parlamentarios	15

FUENTE: Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. La discriminación en México por una Nueva Cultura de la Igualdad. Coordinación Editorial de la Comisión, Primera Edición, México 2001, p.37.

Estimamos que la participación de la mujer mexicana está por debajo de la participación masculina respecto de puestos de trabajo de alta jerarquía, no obstante que la población femenina representa más de la mitad del país (51.2 por ciento)⁶ y cada vez alcanza más niveles de estudio, así como también desarrolla capacidades y aptitudes a la par de la población masculina.

En el Índice de Potenciación de Género de la ONU, el cual identifica la participación de mujeres y hombres en la esfera política y económica, México se ubica en el lugar 37 respecto a un total de 64 países, muy por debajo de naciones desarrolladas, por supuesto, pero también de algunos países latinoamericanos como Costa Rica, Perú y Colombia.⁷

Bajo el sustento de la inequidad de género a causa de la discriminación, es deficiente la contribución a la economía nacional por parte de las mexicanas y uno de los factores propiciantes surge cuando se les impide tener una mayor participación en materia laboral.

⁵ El índice de Potenciación de Género tiene como función evidenciar las diferencias entre hombres y mujeres respecto al Desarrollo Humano.

⁶ INEGI-STPS, **Encuesta Nacional de Población 2004**.

⁷ María Luisa López, **Yo discrimino, ¿Tú discriminas? Una mirada al México que segrega**. Expedientes sobre Discriminación 1. CONAPRED, México 2004, p.13.

Otro aspecto negativo detectado en el cuadro anterior, es respecto del porcentaje de México, el cual está por debajo de países asiáticos e inclusive latinoamericanos. Ahora bien, a fin de comparar la contribución de la mujer en la economía nacional tenemos el cuadro siguiente.

CUADRO 2.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

TASA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FEMENINA

Nación	Tasa de Actividad Económica Femenina (%)
México	38.9
Panamá	43
Brasil	43.9
Colombi a	47.7
Tailandia	72.9
China	73
Vietnam	73.5

FUENTE: Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. La discriminación en México por una Nueva Cultura de la Igualdad. Coordinación Editorial de la Comisión, Primera Edición, México 2001, p.138.

Las estadísticas generadas por la Organización de Naciones Unidas, al igual que la OCDE, hacen patente que en México, la discriminación por género ha mantenido y profundizado las desigualdades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida social.

Cabe resaltar que el fenómeno discriminatorio a nivel nacional *no obedece a determinaciones económicas* porque existe mayor participación de las mujeres tanto en países con mayor desarrollo económico como en países con menor desarrollo económico que México.

También, se observa que en nuestra nación, la discriminación *no se genera por pertenecer a determinada ubicación geográfica*, tal es el caso de Latinoamérica,

donde Estados como Colombia, Brasil y Panamá proyectan índices más altos en relación a la participación de las mujeres en las actividades laborales.

La razón más elocuente para detectar al **factor generador de discriminación** hacia la mujer en la postulación de un trabajo, es la que radica en el **aspecto sociocultural** que identifica a la sociedad mexicana.

En un contexto de grandes carencias para los grupos mayoritarios de la población, resultado del crecimiento desigual que ha tenido México en las últimas décadas, actúan adicionalmente falsos valores que deforman la imagen femenina y que, en función de su sexo, limitan su desenvolvimiento integral como ser humano, incluido el plano laboral.

En el siguiente apartado exhibiremos los prejuicios que integran el factor sociocultural en nuestro país, mismo que marca la causa esencial de la discriminación laboral hacia la mujer.

1.2. EL FACTOR SOCIOCULTURAL.

CAUSA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS MEXICANAS.

Del aspecto sociocultural en México se derivan las prácticas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral. La discriminación adquiere magnitudes y matices diversos en las distintas capas que forman las clases sociales.

Diariamente, la mayoría de los 105 millones de mexicanos da un trato diferenciado, despectivo e injusto o por el contrario, lo padece y hasta lo permite. El trabajo, la escuela, la casa o la calle; en cualquier escenario de la vida pública o privada se anulan o restringen las libertades esenciales y la igualdad de oportunidades de forma cotidiana.

El 79.3 por ciento de los habitantes de este país sabe poco sobre derechos humanos y no le significa un tema de conversación regular, según datos de la reciente encuesta “la cultura de los derechos humanos en México”, realizada por el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.⁸

Siendo partícipes el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y agencias de Recursos Humanos en un seminario de negocios, aseveraron que las mujeres son el grupo más discriminado por las empresas en México.⁹ Ello ocurre por dos causas: por prejuicios sociales y por carecer de la base social formada por la educación, la salud y la alimentación adecuada.

Los prejuicios responden a la conformidad con una norma social establecida que se adquiere del aprendizaje generacional, de modo que se establece un círculo vicioso entre el prejuicio y la discriminación laboral, la discriminación provoca prejuicios y los prejuicios engendran discriminación.

⁸ María Luisa López, *Op. cit.*, p.8

⁹ Lina R. Flores, Exponente del Seminario de Negocios y Economía de Kpmg, (empresa asesora de Recursos Humanos en México), *Discriminación en silencio* en www.kpmg.com.mx

Sin embargo, la relación prejuicio-discriminación redundante en beneficios económicos a favor del discriminador, pues el prejuicio y la discriminación permiten al grupo dominante mantener a otros en un estado de subordinación y sobreexplotación así como la *reducción de sus posibilidades de competir en condiciones iguales en el mercado*, como sucede con la violación del derecho al trabajo.¹⁰

Con respecto de los falsos valores que deforman la imagen femenina, éstos se evidencian a través del confinamiento al hogar, la función procreadora, la subordinación incondicional al varón, la pasividad y la falta de iniciativa en cuestiones importantes.

De manera persistente, dentro del punto de vista del niño sobre el trabajo del padre y la madre hay una desvalorización del trabajo femenino, incluso por la propia mujer.¹¹ Por tanto, se hace patente una educación familiar sexista, los hijos poseen una imagen de sus padres acorde al género y, esta imagen obedece a la aceptación de normas que suponen:

1. La inferioridad femenina como algo natural;
2. La percepción compartida por hombres y mujeres de que los hijos deben ser atendidos de forma exclusiva por sus madres y;
3. La valoración de que los hombres son los proveedores del hogar, imponiéndose en sus hogares gracias a su poder adquisitivo.

Estos prejuicios continúan siendo imposiciones sociales que, pese a los avances legislativos, reducen a gran parte de las mexicanas a una situación de inferioridad y de sobre dependencia psicológica y material en la sociedad,

¹⁰ Rolando Cordera Campos, Centro de Estudios del Desarrollo Económico de México UNAM, *¿La discriminación genera pobreza?* en www.conapred.org.mx

¹¹ Yolanda Corona Caraveo, Investigadora de la UAM Xochimilco, **Trabajo, Poder y Sexualidad**. Coordinación Editorial del Colegio de México, México, 1999, p. 30.

aunque con variaciones para las áreas urbanas y rurales, en las distintas regiones y según los diversos estratos sociales.¹²

Pero se necesita revertir esta problemática debido a que la sociedad mexicana ha sufrido transformaciones tras la integración de la mujer al sistema productivo.

Lamentablemente, el grueso de las trabajadoras mexicanas se concentra en ocupaciones de baja o mediana remuneración que, generalmente implica escasas posibilidades de ascenso.¹³

La problemática radica en poder acceder a empleos más remunerativos y en lograr ascensos dentro de los mismos, sobretodo cuando el progreso de las mujeres en desarrollo humano está a la zaga del registrado de los hombres de acuerdo al Índice de Desarrollo de Género creado por el Programa para el Desarrollo de la ONU.¹⁴

Por lo anterior, en nuestra sociedad se obliga a las mujeres a cumplir un papel históricamente estereotipado que agrava su exclusión en el plano laboral y, a pesar de enfrentar esta problemática, la mujer ha demostrado ser capaz y competente para ocupar una plaza laboral.

Para que el grueso de las mexicanas económicamente activas tenga una mejor calidad de vida resulta precisa la igualdad de trato a fin de tener las mismas oportunidades de empleo que la población masculina.

La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona. El concepto de dignidad entiende que la persona por el simple hecho de serlo: tiene derechos de

¹² Gloria González Salazar. **Antología**. Coordinación Editorial del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Colección Nuestros Maestros. México, p. 214.

¹³ *Ídem.*, p. 218.

¹⁴ Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, **La Discriminación en México: Por una nueva Cultura de la Igualdad**. Coordinación Editorial de la Comisión, Primera Edición, México 2001, p.135

los cuales no puede ser despojado, que no se le ponen condiciones para que los disfrute, que no se deben violar y reducir.¹⁵

1.2.1. CULTURA LABORAL HACIA LA MUJER EN MÉXICO.

En México, como resultado de una débil cultura laboral con respecto de la mujer se padecen grandes rezagos.

Bajo la noción de “*cultura laboral*” nos referimos al avance hacia **formas de convivencia laboral ajenas a la exclusión, desigualdad y marginación**. La instrumentación de la cultura laboral se debe manifestar ante la postulación a un puesto de trabajo, durante su desempeño y al finalizar el contrato.

Como elementos de la cultura laboral tenemos: la adquisición de conocimientos de la sociedad respecto de sus derechos laborales y su participación en la búsqueda de un mejor desenvolvimiento de la clase popular en sus plazas laborales.

Para el desarrollo de la cultura laboral se debe brindar tratamiento a dos focos:

1. Al *sector gubernamental*, que debe fortalecer la cultura laboral a través de:
 - a) Hacer efectivas las leyes;
 - b) Instrumentar un avance legislativo al respecto.

Siendo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la autoridad superior en materia de trabajo y a ésta compete formular y llevar a cabo la política laboral.

2. Al *sector empresarial*, el cual debe:

¹⁵ Patricia Kurcyn Villalobos, **Derechos de las Mujeres Trabajadoras**, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, p.33.

Acatar las leyes para un buen desarrollo de los trabajadores porque *los derechos laborales no están peleados con la productividad*. Por el contrario, si las empresas establecen perfiles de contratación sin basarse en estereotipos o prejuicios y respetan los derechos de sus trabajadores, lógicamente, éstos tienden a mejorar su desempeño.

1.3. FACTORES PROPICIANTES DE LA DEFICIENTE CULTURA LABORAL EN MÉXICO.

“El aislamiento en los sistemas de enseñanza y capacitación, así como en las prácticas mediante las cuales se contrata, se remunera, se asciende y se moviliza horizontalmente; las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos y la desigual distribución en las tareas familiares, restringen el empleo, las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole, así como la movilidad de las mujeres” .¹⁶

Así pues, existen diversos factores que influyen para una cultura laboral inadecuada hacia la mujer en México. Consideramos como los principales factores que originan este fenómeno, los siguientes:

1.3.1. EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino en proteger contra la discriminación laboral y contra la explotación en México.

Debemos percatarnos que las nuevas realidades y problemáticas sociales buscan preceptos legales actualizados para lograr un terreno de igualdad, el derecho al empleo y la prohibición de la discriminación.

Existe gran desinterés por parte de los mexicanos por conocer:

1. Sus derechos laborales;
2. Las instancias que pueden asistirle por medio de la denuncia para hacer efectivos sus derechos laborales.

¹⁶ Christian Rojas Rojas, **Derechos de la Mujer: Mecanismos para Combatir la Discriminación** . Publicaciones de la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, Primera Edición, México, 2003, p.129

Aunque existen casos en que los mexicanos tienen un conocimiento sobre sus derechos laborales y como hacerlos valer, pero se ven en una encrucijada:

1. Denunciar la discriminación ante la cual se enfrenta. Sin embargo representa una pérdida de tiempo porque la violación del derecho al trabajo no es un delito -a excepción del DF-,¹⁷ por tanto no existen medidas satisfactorias que compensen la violación del derecho al trabajo por discriminación, aunado a la desconfianza hacia las autoridades laborales.
2. Hacer caso omiso a la infracción y tratar de resolverlo conforme sus propias posibilidades sin tener que ir a los tribunales, es decir, buscar otra plaza laboral.

Se muestra un desinterés a la denuncia porque los intereses prioritarios o preocupaciones de los mexicanos radican en satisfacer las necesidades elementales de sus hogares.

En el caso de las mujeres mexicanas, la gran mayoría tiene la necesidad de una plaza laboral, sobretodo si se tiene en cuenta que la subsistencia económica de cerca de un tercio de los hogares depende principalmente de la mujer.¹⁸

Este fenómeno social trae, entre otros efectos negativos, el otorgamiento al empleador los derechos omnipotentes en la contratación de su personal dependiente, ejerciendo así la discriminación en la selección de su personal de trabajo, aunado al desinterés del gobierno de atender las denuncias.

¹⁷ A nivel nacional, el Distrito Federal a través del Art. 206 de su Código Penal establece sanciones hacia el ejercicio de la discriminación en el campo laboral.

¹⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo. *Aún menor la participación de las mujeres en el mercado laboral en México, comparada con los países de la OCDE* en www.cimac.org.mx

1.3.2. EL DESINTERÉS DEL GOBIERNO MEXICANO

ANTE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

Es trascendental el papel que juegan los actores gubernamentales frente al ámbito laboral, pues les corresponde hacer válidos los instrumentos para ejecutar las leyes nacionales, pero ante la práctica cotidiana en la violación de los derechos laborales, el gobierno se ha mostrado ineficaz frente a su defensa.

Para lograr el *fortalecimiento de una cultura laboral*, a los actores gubernamentales también les compete:

1. La ***difusión masiva de los derechos laborales*** (entre ellos, el derecho al trabajo) y de las ***autoridades laborales*** que le asisten para asentar una denuncia por infracción de sus derechos a fin de alcanzar la concienciación de la población total;
2. La promoción para ***erradicar prejuicios inválidos*** que asignan funciones laborales diferentes a hombres y mujeres.

Con una perspectiva de género, es necesario acelerar la creación de un área jurídica, especialista en derecho laboral para que las mujeres cuenten con espacios para denunciar los casos de discriminación.

De hecho, la no denuncia y el no contar con espacios para hacerlo, propicia que no se capte la discriminación de género en números reales.

La discriminación laboral ha alcanzado magnitudes y matices cada vez más evidenciadas, inclusive las principales fuerzas políticas de México coinciden en la imperiosa necesidad de legislar con perspectiva de género a fin de terminar con la triple discriminación en comparación con el varón en la sociedad,¹⁹ sin embargo su preocupación no ha trascendido.

¹⁹ Flerida Guzmán Gallangos, Economista y Catedrática de la UNAM. *La Discriminación Laboral: Una Cotidianidad en el Mundo* en www.cimanoticias.com

Por lo anterior resulta necesario comprender las razones por las cuales el gobierno mexicano se manifiesta ineficaz e inclusive desinteresado ante las violaciones de los derechos laborales.

En primer lugar, el sistema gubernamental mexicano no ha brindado la atención suficiente debido a que se encuentra inmerso en otros intereses. Tal es el caso de prestar mayor atención al empresariado que a los empleados, resultando una afición a estos últimos cuando se violan sus derechos.

Entre las diversas razones que pueden explicar la actuación del gobierno mexicano al brindar prioridad al empresariado detectamos que es instrumento esencial de la economía mexicana y foco de inversión. En consecuencia, *el sistema gubernamental prefiere el crecimiento económico sobre el desarrollo social o estado de bienestar.*

La respuesta del gobierno frente a las violaciones de los derechos laborales obedece a que tanto las campañas para la promoción de los mismos derechos como su defensa se consideran gastos improductivos porque no generan al gobierno efectos contundentes sobre el crecimiento económico.²⁰

Cabe señalar que durante el sexenio en curso se ha implementado por la STPS una nueva modalidad para la obtención de empleo, presentada vía Internet. *Chambanet*, ofrece a las empresas anunciarse por Internet, sin embargo, en los avisos se requiere cubrir con un perfil muchas veces innecesario porque obedecen a prejuicios que no garantizan la eficiencia.

Tras la creación de una nueva cultura laboral se originaría una mayor conciencia nacional, imposibilitando la violación a los derechos laborales a causa de la denuncia realizada sin temores.

²⁰ Gloria González Salazar. *Op.cit.*, p 76

1.4. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE INFRINGEN EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER.

El trabajo constituye uno de los derechos fundamentales para el desarrollo humano, económico y social de las personas, sin distinción de sexo, clase, etnia, condición física, estado civil o edad. No obstante, en el caso de las mujeres ese derecho se ve vulnerado por una serie de prácticas que limitan sus oportunidades de acceder al trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la *discriminación laboral*, la más correcta y completa es la que emana de la OIT:

“... el termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.²¹

La discriminación es repercusión de una cultura laboral ausente e inicia desde la contratación del personal y repercute en las actividades laborales del personal ya contratado. Ésta puede ejercerse bajo tres circunstancias: en las oportunidades de empleo, en el trato a los trabajadores y en el pago.

Así mismo, podemos señalar que la *discriminación* puede ser *directa* o *indirecta*.²²

La *discriminación directa* supone intencionalidad y racionalidad por parte del actor. Por ejemplo, en el mundo del trabajo cuando el empleador niega trabajo a una persona por razones de raza, color, sexo, opinión política o ascendencia nacional.

²¹ **Convenio 111 de la OIT**, relativo a la Eliminación de la Discriminación en el Empleo, “Art. 1”., en www.oit.org

²² Isidro H. Cisneros. Investigador de la UNAM. Ponente **Conferencia Derecho a la No Discriminación**. CDHDF, Noviembre 2004.

Por su parte la *discriminación indirecta* resulta de la aplicación de reglas o de prácticas aparentemente neutrales, pero que tienen el efecto de excluir o reducir las oportunidades a integrantes de ciertos grupos.

Hay discriminación indirecta cuando el empleador exige requisitos mínimos de estatura o de peso que no tienen relación alguna con el puesto de trabajo. Como todos sabemos la “buena presencia” es un requisito que empleadores usan frecuentemente para excluir a las personas de ciertas ocupaciones.

Así, dentro de estas prácticas discriminatorias se distingue la división sexual del trabajo, de la cual se desprende la discriminación por razón de sexo en la postulación de empleo.

La violación del derecho al trabajo es persistente y sin embargo, no siempre reparamos en ella. “Señorita, buena presencia se necesita”, leemos en los diarios, sin darnos cuenta de la profunda discriminación que existe en estas frases. Entre las formas de discriminación para la obtención de empleo que enfrentan las mujeres, las más visibles son las expuestas en el siguiente apartado.

1.4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

El derecho de igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.²³

En consecuencia, es injusto el pago de salarios inferiores a las trabajadoras únicamente por su género, al que se le adjudica incompetencia laboral a causa de prejuicios.

²³ Comisión de Equidad y Género de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) en www.mujereshoy.com

Aunado a la existencia de salarios mal retribuidos, encontramos un porcentaje alto de mexicanas que, ante la marginación han incurrido en la búsqueda de alternativas para percibir ingresos, sustentándolo enseguida.

CUADRO 3
ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO 2001

Población femenina	Tasa respecto a la población (%)
Trabajadoras asalariadas	56.3
Trabajadoras por cuenta propia	21.6
Trabajadoras familiares sin remuneración	16

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo 2001. *Aún menor la participación de las mujeres en el mercado laboral en México, comparada con los países de la OCDE en www.cimac.org.mx*

Aunque más de la mitad de la población femenina se contempla como trabajadoras asalariadas, su nivel de ingresos suele ser inferior al de los hombres en todos los rangos, aún cuando se encuentran igualmente calificadas y desempeñen la misma labor con la misma eficiencia, como se ha demostrado en los índices de los programas de la ONU ya vistos.

A pesar de que las cifras en materia de acceso a la enseñanza superior presentan que el margen entre ambos sexos se ha reducido significativamente en los últimos años, la cuestión salarial no ha mejorado, por tanto, es cotidiano ver a mujeres altamente calificadas que han tomado la decisión de formar un negocio.

Se ha originado la práctica *free lance*, abundan las contadoras que fueron despedidas de una empresa y deciden llevar la contabilidad de varios clientes; las sociólogas gran número de veces son contratadas por periodos para hacer encuestas; las actuarías que hacen proyectos y cálculos desde su hogar o; las escritoras que trabajan para varias editoriales.²⁴

²⁴ Flerida Guzmán Gallangos, *La discriminación laboral, una cotidianidad en el mundo en www.cimanoticias.com*

Retomando al 56 por ciento de trabajadoras asalariadas, conviene conocer a aquellas actividades laborales más afectadas por discriminación salarial.

CUADRO 4.

DIFERENCIAS MONETARIAS ENTRE AMBOS SEXOS EN 11 ACTIVIDADES

Actividad laboral	Porcentaje menor a los hombres (%)
Profesionistas	23.6
Técnicas y personal especializado	9.7
Maestras y afines	11.1
Funcionarias públicas y privadas	19.3
Oficinistas	9.6
Comerciantes y dependientes	17
Empleados en servicios	3.2
Trabajadores domésticos	0.5
Supervisores industriales	56.9
Artesanos y obreros	36.2
Ayudantes de obreros	35.5

FUENTE: INEGI-STPS: Diferencias monetarias entre ambos sexos en 11 actividades. *Lanza Inmujeres campaña contra la discriminación laboral* en: www.lajornada.com.mx

Como dato complementario al cuadro, tenemos que de acuerdo con varios estudios, 10 por ciento de los hombres mejor pagados gana 50 por ciento más que el 10 por ciento de las mujeres mejor pagadas.²⁵

Con respecto de los trabajadores domésticos existe una menor brecha salarial comparada entre ambos sexos. Consideramos que esta situación obedece a patrones culturales, como el supuesto confinamiento al hogar que conlleva las tareas domésticas.

El caso del sector industrial es el más contundente y representativo de la discriminación salarial entre ambos géneros. El término “industrial” implica la noción de requerimiento de fuerza física, descartando así a la mujer, limitándole las oportunidades de trabajo y salario.

²⁵ Lina R. Flores, *Discriminación en silencio*, en www.kpmg.com.mx

Por otra parte, un gran número de mujeres profesionistas perciben tres salarios mínimos; y con respecto de la población femenina que percibe un menor margen salarial tenemos el cuadro siguiente.

CUADRO 5.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DOS SALARIOS MÍNIMOS 2000-2004.

Año	Total de la población	Mujeres	Hombres
2000	45.9%	52%	42.8%
2001	46%	51.6%	43%
2002	41.4%	48.2%	37.8%
2003	41.3%	48.7%	37.4%
2004	40%	47.6%	35.8%

FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, *Porcentaje de trabajadores con dos salarios mínimos* en www.inegi.com.mx

La obtención de salarios muy bajos se concentra en la población femenina por más de un diez por ciento que la población masculina sin mostrar progreso alguno durante los primeros cuatro años del presente siglo.

Las mexicanas cada vez son en mayor medida parte importante de los recursos al hogar, lo que antes era visto como un apoyo de los ingresos se ha transformado como entrada principal tras ser madres solteras,²⁶ 8 de cada 10 hogares monoparentales son encabezados por mujeres, y son éstos en donde se registra mayor pobreza e indigencia.²⁷

²⁶ El Economista, *Mujer Actual: El principal sostén familiar* en www.amereiaf.org.mx

²⁷ Rolando Cordera Campos, *¿La discriminación genera pobreza?* en www.conapred.org.mx

Si bien, las mujeres tituladas sufren de abaratamiento y desempleo, viéndose obligadas a trabajar por cuenta propia, el caso de las mujeres sin instrucción es más preocupante puesto que se emplean en el sector informal y en el empleo ambulante,²⁸ imposibilitando más la defensa de sus derechos laborales tras la inexistencia de un contrato laboral en forma.

Se debe acelerar la erradicación en las diferencias monetarias entre ambos sexos, prioritariamente en las actividades laborales donde se registra un mayor número mexicanas debido al impacto económico en las familias.

1.4.2. DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL.

Algunos grupos de la sociedad mexicana están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, en casos esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque se encuentren calificados y lógicamente, su escala salarial sería baja.

Otra forma de discriminación consiste en darle una valoración diferente a una misma actividad, dependiendo de quien la realice, por ejemplo, "agente de ventas" para los hombres y "vendedora" para las mujeres, lo que justifica una menor remuneración. Es frecuente que las posiciones que ocupan las mujeres gocen de menor prestigio social y sin acceso a la toma de decisiones en puestos de mando al interior de sus centros de trabajo.

No obstante, es destacable el crecimiento de la participación femenina en el plano laboral, consecuente de los cambios en la situación económica que enfrenta México tras las crisis estructurales internas desde los ochenta, basta mencionar que un gran número de familias mexicanas se ven en la necesidad de que más de un miembro de la familia trabaje.

²⁸ *Ídem.*

La **segregación ocupacional** implica que **las mujeres se concentren en determinados campos o actividades económicas**, como los servicios o el comercio (con 42 y 23 por ciento respectivamente).²⁹

En el caso de los hombres generalmente se concentran en actividades productivas mejor pagadas, como la construcción, los transportes, la administración pública y la defensa.

La discriminación laboral hacia las mexicanas se manifiesta en la estructura ocupacional por sexo, sin embargo, con los cambios económicos ocurridos en México durante las últimas décadas han abierto para muchas mexicanas áreas cada vez más diversificadas, reflejándose notoriamente en el área profesional.

Pero aún cuando se ha generado un incremento significativo en la participación de la mujer en la matrícula de las universidades del país, al pasar del 30 por ciento a 48 por ciento en el 2000,³⁰ aunado a que en 1991 menos de ocho mujeres por cada diez hombres se encontraban cursando la educación superior y para el año 2000 la relación es casi de uno a uno,³¹ estos datos esconden una realidad:

“No ha cambiado la percepción en cuanto a lo que las mujeres deben estudiar, a lo que es socialmente aceptado y a lo que tienen que ser sus espacios laborales al incorporarse al sistema productivo”.

A pesar de los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, las mujeres aún se concentran en ocupaciones tradicionalmente femeninas, siguen

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ María Luisa González Marín, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, *Devaluación de las Profesiones Feminizadas* en www.lajornada.com.mx

³¹ Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Devaluación de las Profesiones Feminizadas* en www.lajornada.com.mx

estudiando profesiones en las que asumirán roles de cuidadoras de los demás, ya sea en materia de salud o educación, y las incluidas en las ciencias sociales y administrativas. La imagen de la mujer se maneja con el concepto de que no es competente para desarrollar otras ciencias, inclusive por ella misma.

El punto de partida es el no reconocimiento al trabajo de la mujer y la consideración que un trabajo feminizado tiene menor prestigio, esto sucede porque existe una cultura social que destina a las mujeres a cierto tipo de actividades profesionales sobretodo por dos causas:

1. En algunas de estas profesiones resulta más fácil *combinar la actividad laboral con el hogar*.
2. Los centros de trabajo son oficinas o empresas, y *no se requieren jornadas u horarios como los que demandan los laboratorios donde se hace la investigación científica*.

Ahora bien, debemos tener en cuenta hacia cuáles profesiones se inclinan las mexicanas con el objeto de comprobar si es afín a patrones socioculturales. Acorde a informes de la Asociación Nacional de Universidades de Enseñanza Superior en el año 2001 se ha registrado un incremento de mujeres en dos áreas.³²

1. *Ciencias de la Salud*. Principalmente en licenciaturas como Medicina, Odontología, Enfermería y Optometría.
2. *Ciencias Sociales y Administrativas*. Dentro de ésta área existe una franca feminización, aunque menos marcada que en Ciencias de la Salud. Las licenciaturas más recurridas son: Administración de Empresas, Trabajo Social, Contaduría Pública y Turismo.

³² Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior (ANUIES), *Devaluación de las Profesiones Feminizadas* en www.lajornada.com.mx

En conclusión, es incuestionable que a medida que se feminizan las profesiones pierden su valor social y son consideradas de segunda, no es lo mismo estudiar Físico Matemáticas que Contaduría. Aunado a ello, cuando hay más ingreso de mujeres a alguna profesión, ésta pierde prestigio repercutiendo en el margen salarial.

1.4.3. DISCRIMINACIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE CAPITAL HUMANO.

Se presenta cuando se tienen **restricciones en cuanto al acceso de empleo**, capacitación y prestaciones que proporcionan las empresas, lo cual tiene efecto sobre el grado de calificación y productividad del personal, creándose un panorama laboral adverso.

Bajo el enfoque de *discriminación ex ante* enfatizamos en las restricciones para el acceso al empleo. Lamentablemente en los ambientes de trabajo, en las agencias de recursos humanos y en los mismos trabajadores pervive la confusión entre discriminación y perfil de puesto.

Acorde a empresas asesoras de recursos humanos en México, dichos perfiles se crean conforme a la necesidad imperiosa de que el personal a contratar reúna determinadas cualidades, habilidades y conocimientos bajo una planeación efectiva de recursos humanos,³³ es decir, se requiere un diseño de perfil sin violar la ley nacional, como el derecho de no discriminación.

No obstante, la serie de requisitos determinados por algunas empresas son condicionantes que no corresponden a la contratación de personal sino a la contratación de un producto porque es obligatorio cumplir más con requisitos de imagen, que de cualidades, habilidades o conocimientos.

“¿Tiene usted más de 35 años, la piel morena, es mujer, madre soltera y busca trabajo? En México, nos gusta presumir que fuimos el primer país en

³³ Lina R. Flores, *Discriminación en silencio* en www.kpmg.com.mx

incluir derechos laborales en su Constitución y nuestra avanzada legislación en la materia. Pero hoy, empresas y gobierno se dan el lujo de escoger sus empleados a la medida”.³⁴

Este escenario es expuesto por una periodista del diario *La Jornada*, proyectando una cotidianidad que afrontan las mexicanas tras su búsqueda por conseguir empleo.

Los perfiles de puesto como el ya planteado, se basan en prejuicios, infringiendo tanto el derecho al trabajo como el derecho de no discriminación, y no obedecen a la reunión de habilidades y conocimientos, objetivo esencial en la elaboración de perfiles. Sin embargo, es difícil apreciar y detectar la discriminación cuando hay muchos candidatos a un puesto.

Los grupos de la población que se encuentran fuera del sistema productivo, por *condiciones físicas*, ocasionadas por la edad, el género u otras circunstancias, enfrentan la desigualdad de oportunidades que le impiden competir con éxito en su incursión al sistema productivo.

En consecuencia, a partir del quinto apartado trataremos a los impedimentos usualmente elaborados por ciertas empresas en México.

³⁴ Tania Molina Ramírez, *La Ley Prohíbe Distinciones, la STPS Promueve: Trabajadores a la Medida* en www.lajornada.com

1.5. EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MEXICANAS Y LOS IMPEDIMENTOS EN LA OBTENCIÓN DE EMPLEO.

1.5.1. EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MEXICANAS.

El desempeño de la mujer mexicana alcanza cada vez mayores proporciones, haciéndose patente en términos cuantificables respecto a la generación de ingresos como se muestra a continuación.

CUADRO 6

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN LOS PRINCIPALES ESTADOS CON BASE EN LA GENERACIÓN DE INGRESOS.

Entidad Federativa	Tasa de participación (%)
Chihuahua	29.3
Guanajuato	35.6
Nuevo León	39
Baja California	39.1
Hidalgo	41
Distrito Federal	42.1
Puebla	43.4
Jalisco	43.4
Sinaloa	43.5

FUENTE: INEGI-STPS Encuesta Nacional de Empleo. Tasa de Participación Económica de la Población Femenina por Entidad Federativa con Base a la Generación de Ingresos.

Evidentemente, la pronunciada incorporación del trabajo de la mujer en el mercado laboral manifiesta su contribución económica en México ayudando al crecimiento económico y a la generación de ingresos.

La participación de las mujeres ha repercutido notoriamente en la economía nacional, teniendo un promedio de 40 por ciento de aportación en las principales entidades federativas.

Enfatizamos que la contratación de mano de obra femenina no representa riesgo respecto de costos para el empleador, contrariamente, recientes estudios comprueban que contratar a una mujer resulta más barato que contratar a un hombre, esto en gran parte gracias al rendimiento que desarrolla una planta femenina.

Quizá esta aseveración resulte un tanto dudosa si nos planteamos que en la mayoría de los casos son las mujeres quienes hacen uso de incapacidades, permisos y licencias debido a la maternidad. Sin embargo, ante las dificultades que las mujeres enfrentan al momento de acceder a un trabajo remunerado, la OIT estudió el fenómeno en Argentina, Brasil, México y Chile.

El informe realizado en el año 2004, puso énfasis en los costos que para un empleador conlleva la maternidad, para saber qué relación hay entre este gasto y el menor salario que recibe. El estudio demostró que los costos monetarios directos para el empleador, asociados a la contratación de mujeres, son reducidos y que en nuestro país equivale al 1.8 por ciento de su remuneración bruta.³⁵

Por tanto, entre los aspectos a favor del desempeño laboral de la mujer, tenemos:

1. A razón de que la mujer suele ser más sociable, contribuye a una relación laboral óptima porque evita tener cualquier tipo de roce que intervenga en su desempeño.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Informe 2004* en www.lajornada.com.mx.

2. Gracias a su fisonomía puede tolerar más tiempo el hecho de permanecer ocho horas de trabajo en un escritorio sin requerir de tantas pausas para estar de pie.
3. Comúnmente, trabaja y se desempeña mejor cuando cuenta con un respaldo para su familia, como el acceso a una guardería, por parte de la institución en la que labora, en donde pueda tener a su hijo sin preocuparse por buscar alternativas en éste sentido, o bien cuando le dan algún tipo de incentivo para el cuidado de los mismos.

En un mercado competitivo, los ingresos de las mexicanas son inferiores a lo que justifican sus aptitudes laborales porque los empleadores prefieren minimizar riesgos y evitan la incorporación de una mujer por los posibles “riesgos”; como no estar disponible para trabajar horas extras por la noche y la maternidad que conlleva gastos de servicios médicos.

1.5.2. IMPEDIMENTOS COMUNES HACIA LAS MEXICANAS EN LA OBTENCIÓN DE EMPLEO.

A CAUSA DEL ESTADO DE GRAVIDEZ.

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones, por ende, las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad. La protección legal abarca los periodos de gestación, parto y lactancia y los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación.

Sin embargo, es común que sea violado el marco jurídico respecto de los derechos reproductivos, manifestándose cuando la mujer no es admitida en un trabajo; al ser despedidas y; al no brindarle atención médica.

Este tipo de prácticas representa la **forma más común de discriminación** reflejada en la cuarta parte de las denuncias que recibe el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.³⁶ Bajo este sustento estadístico, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en 2004 manifestó que el 90 por ciento de las infracciones en materia de discriminación por razón de sexo se encuentran vinculadas a la maternidad.³⁷

Constantemente, este fenómeno se caracteriza por la exigencia de un certificado de no gravidez hacia las aspirantes mexicanas para ocupar una plaza laboral por parte de las empresas.

De hecho, la Secretaría de Trabajo ha notificado la existencia de empresarios que **anticipan la renuncia de su personal femenino al contratarlo**.³⁸ El empresario condiciona la contratación si se firma una renuncia anticipada, misma que se instrumentará cuando la empleada se embarace.

Ante un escenario de segregación, la mujer debe considerar su situación laboral antes de embarazarse porque en muchas ocasiones se originan inconvenientes para acceder a un empleo.

Bajo la perspectiva empresarial, si una mujer está embarazada no trabaja bien, le da sueño y su rendimiento no es el mismo, además de que conlleva costos como gastos médicos o el pago de incapacidad.³⁹

Paradójicamente, en vez de brindar servicios médicos propios del estado de gravidez, a la mujer se le impide el acceso a los mismos tras condicionantes como la renuncia anticipada -infringiendo el derecho al trabajo-, o los despidos injustificados

³⁶ Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, *Op. cit.*, p.140.

³⁷ Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2004, *El noventa por ciento de la discriminación por sexo está ligada a la maternidad* en www.rrhmagazine.com

³⁸ Flerida Guzmán en www.cimanoticias.com

³⁹ *Idem.*

La promoción de las instancias de denuncia es débil, propiciando que la discriminación por estado de gravidez sea desapercibida al no ser captada en números reales porque gran parte de la población femenina nacional no acude a denunciar.

A CAUSA DEL ESTADO CIVIL.

Otro obstáculo para la obtención de una plaza laboral que afrontan las mexicanas es el estado civil.

Cotidianamente vemos la determinación de ciertas empresas que manejan *contratos exclusivos para mujeres solteras*, el diseño de este perfil obedece a que se encuentran más accesibles respecto a la disponibilidad de horario que una mujer casada.⁴⁰ Tal es el caso de las actividades contables, por ejemplo, para la realización de auditorias se requiere gran disponibilidad de tiempo.

En el caso de las mujeres casadas, estas necesitan espacio para responder a la exigencia familiar de ceder parte de su tiempo, por esta causa el empleador se inclina por personal con estado civil soltero.

Respecto del diseño de perfiles que requieren la contratación de mujeres casadas, dicho perfil obedece a que la mujer es parte de los ingresos familiares o es sustento de la familia, hecho que conforma un impedimento para exigir mejores condiciones de trabajo por el temor a la pérdida de empleo.

Sin embargo, cuando el estado civil se conjuga con la edad la situación se complica aún más. Este hecho resulta benéfico para las empresas, porque saben que una mujer con presiones económicas aceptará un puesto de trabajo mal remunerado y bajo condicionantes, además de que difícilmente exigirá sus derechos.

⁴⁰ *Ley que Prohíbe la Discriminación por Estado Civil y Edad para Postular un Empleo en www.paritarios.cf*

A CAUSA DE LA EDAD.

Bajo el criterio de empresas que valoran la producción, la rentabilidad, la eficacia, la tecnología y el consumismo, la mujer alcanza un nivel productivo máximo hasta los 35 años, aunado a la imposición de grupos de edad fijos para determinados puestos con las correspondientes escalas salariales.⁴¹

Millones de mexicanas al solicitar un empleo padecen un grave problema, pues los empleadores circunscriben sus ofertas laborales a rangos de edad, que frecuentemente excluyen a mujeres capacitadas pero que han superado 35 años, dificultándoles así ejercer su experiencia laboral.

La preferencia de la juventud sobre la madurez es exclusión, misma que se ejerce al adjudicar prejuicios a adultos maduros, tales como improductivos, incapaces, menos motivados y deficientes para adaptarse al cambio tecnológico.⁴²

Tal aseveración es arcaica porque la tendencia mundial es contratar a personas experimentadas y con mayor control de sus emociones,⁴³ lo que puede brindar la edad. No obstante, las empresas no se percatan de que los adultos mayores suelen ser más concienzudos, constantes, seguros y experimentados.

Con respecto de las jóvenes, éstas enfrentan dificultades en el mercado laboral cuando se les exige experiencia que lógicamente, no han acumulado en sus primeros años de vida productiva o profesional.

⁴¹ Rolando Cordera Campos en www.conapred.org.mx

⁴² Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Gaceta Parlamentaria, *Iniciativa con Proyecto de Decreto que Adiciona Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo* del 26 de Mayo de 2004 en www.senado.gob.mx

⁴³ *Ídem.*

Es urgente proporcionar a nivel nacional mayores oportunidades de trabajo a la población que se encuentra fuera de los rangos de edad determinados por los empleadores sin una justificación razonable.

Tal es el caso de España y Colombia, donde ya se ha actuado a fin de facilitar la inserción laboral de este grupo vulnerable, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye el más serio obstáculo para su acceso al empleo, por tal razón, otorgan beneficios a las empresas que contraten jóvenes recién egresados de las universidades, promoviendo el aprendizaje de éstos y por ende, su adquisición de experiencia profesional.⁴⁴

Otro aspecto que genera mayores dimensiones al respecto es originado de la transición demográfica porque se prevé que a mediados del siglo en curso los porcentajes de la población mundial correspondiente a adultos mayores y jóvenes sean iguales, además de que el envejecimiento rápido de las sociedades será tema de primordial importancia, acorde a un informe de la ONU en el año 2000.⁴⁵

Derivado del informe, se visualiza que la población que va a seguir incrementándose sobretodo en los rangos de edad correspondientes al grueso de población sufre marginación laboral en México.

Por ende, se visualiza que la población que va a seguir incrementándose, sobretodo en los rangos de edad correspondientes al grueso de población, sufre marginación laboral en México.

Es urgente revertir esta problemática, que las empresas generen conciencia a fin de no imponer trabas innecesarias para la obtención de empleo a jóvenes y

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ Datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en la Gaceta Parlamentaria, *Iniciativa con Proyecto de Decreto que Adiciona Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo del 26 de Mayo de 2004* en www.senado.gob.mx

adultos maduros para incrementar su participación, la cual constituye una fuerza productiva importante.

Si bien es cierto que en nuestro país, la economía no crece tan vitalmente como la oferta de trabajo, es indispensable que las empresas definan como utilizar todos los recursos existentes, principalmente en dos aspectos, en el desarrollo productivo y en el desarrollo tecnológico.

Respecto al desarrollo productivo se requiere que tras la contratación de personal -sin la exigencia de un rango de edad-, se le brinde capacitación. Así, se aprovechará la agilidad de la juventud y la experiencia de la madurez, conjugándolos para obtener una eficiencia y calidad en el desempeño laboral de la empresa.

Se requiere una evolución de las políticas de empleo en el país, pues aparentemente se desconoce como desarrollar condiciones óptimas para no desaprovechar el recurso humano capacitado.

De esta manera, cada segmento acorde a su edad, sus conocimientos y sus aptitudes emprenderá óptimamente sus actividades, derivándose una incursión exitosa de la mujer mexicana en las plazas laborales.

CAPÍTULO II. LA JURISDICCIÓN DE LA ONU RESPECTO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER

Mediante el siguiente capítulo pretendemos abordar la relación de México y la ONU para comprender cómo de manera conjunta mediante convenios, cartas y declaraciones de orden internacional hacen valer el derecho al trabajo de la mujer.

Para efecto de nuestro objetivo, en el primer apartado conoceremos el surgimiento de la ONU y los documentos mediante los cuales nace y se rige como la Declaración Universal de los DH y la Carta de las Naciones Unidas. De esta manera podemos tener una visión clara de la influencia que puede ejercer en nuestro país al conocer su constitución.

En el segundo apartado se abarcarán los instrumentos internacionales creados por la ONU aplicables en el derecho al trabajo de la mujer para conocer a que obedece la relevancia y evolución de dichos instrumentos a través de la historia.

Posteriormente se estudiarán los instrumentos internacionales creados por la ONU y la OIT, vigentes en México que aluden el derecho al trabajo de la mujer. Con el fin de saber de qué manera el Estado mexicano se compromete al cumplimiento de las disposiciones de la ONU y la OIT, vamos a plantear los instrumentos jurídicos.

Finalmente, exponemos los mecanismos de la ONU en México para erradicar la discriminación hacia la mujer en la obtención de un puesto de trabajo, como la recepción de denuncias individuales de la CNDH.

2.1. FINES Y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS.

Así como el hombre en el derecho interno crea personas jurídicas, en el Derecho Internacional los Estados crean organismos internacionales que tienen personalidad jurídica, resultado de un acuerdo entre los mismos de manera voluntaria, y por ende, estos organismos representan un Sujeto de Derecho Internacional al regularse por normas de origen y contenido internacionales.

Es una asociación de Estados soberanos vinculados entre sí en vista de ciertos propósitos comunes, sin embargo, no es una autoridad supranacional, sino una organización interestatal.

La ONU fue creada a partir de la Carta de Naciones Unidas, la cual contiene disposiciones referentes a los derechos y deberes fundamentales de los Estados.

Algunos Internacionalistas atribuyen la ineficacia de las Naciones Unidas a la Soberanía Estatal o bien, poniéndolo en otras palabras, a la inconformidad de numerosos Estados de abandonar su Soberanía en grado tal que permitiera dotar a la Organización Internacional de poderes propios, suficientes para mantener el orden universal.

Los fines y principios de la Organización son estipulados en la Carta de Naciones Unidas, dentro de los ***principios esenciales*** se encuentran:

1. La *conservación de la Paz*, rechazar la agresión entre Estados
2. Dar *ayuda constante en el plano económico y social*, haciendo desaparecer las causas de la guerra y mejorando la suerte de la humanidad;

3. *Fomentar las relaciones de amistad* entre las naciones sirviendo como centro que armonice sus esfuerzos para alcanzar los anteriores propósitos.

Dentro de los deberes de los Estados miembros se encuentra el principio de la igualdad soberana de todos los miembros.⁴⁶ La obligación por parte de la ONU radica en hacer que los Estados no miembros se conduzcan acorde a los principios de la Carta en la medida necesaria para mantener la paz y la seguridad internacionales, así como la prohibición de intervenir en asuntos internos de los Estados.

2.1.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue firmada y ratificada por todos los miembros de la ONU el 10 de Diciembre de 1948, adoptada y proclamada por la Asamblea General.

En la Declaración se establece que la libertad, la justicia y la paz mundiales tienen por base el reconocimiento de la libertad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,⁴⁷ entre los *preceptos que se vinculan con los derechos humanos laborales* se encuentran:

1. El **derecho de igualdad**:⁴⁸ “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad de derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

⁴⁶ **Carta de Naciones Unidas**, “Art.2”, en www.un.org

⁴⁷ Organización de las Naciones Unidas, *40 Aniversario de la Declaración de los Derechos Humanos* en www.cinu-org

⁴⁸ **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, “Art. 1”, en www.un.org

2. El **derecho al trabajo**.⁴⁹ “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a *igual trabajo por salario igual*, derecho a una remuneración satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social”.

El valor jurídico de la Declaración ha sido objeto de discusión a lo largo de los años, la opinión predominante es que *la gran mayoría de miembros que intervinieron en su redacción no tuvieron la intención de crear un documento obligatorio*, es decir, de establecer a cargo de los Estados la obligación jurídica de respetar y garantizar los derechos enunciados en la Declaración, en términos de que los estados que los violaran incurriesen en responsabilidad internacional, por ende, sólo implica un compromiso.

Con referencia a ciertas libertades fundamentales, la Declaración puede ser considerada como la expresión de principios generales de derecho, pero no equivale a la existencia de una obligación internacional a cargo de los Estados de respetar la libertad humana.

Pero la Declaración Universal si constituye un elemento esencial, que en unión de otros, ha tenido una influencia decisiva en la derogación de la antigua regla consuetudinaria según la cual, el respeto de los Derechos Humanos es un asunto que compete a la jurisdicción interna de los Estados.⁵⁰

2.1.2. DERECHOS HUMANOS A NIVEL INTERNACIONAL.

⁴⁹ *Ídem. “Art.23”.*

⁵⁰ Jorge G. Castañeda, **Obras Completas de Naciones Unidas**. Centro de Estudios Internacionales del Colegio de México: SRE, Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, México, 1995, p. 494.

La palabra “Derechos Humanos” aparece por vez primera dentro del Artículo 68 de la Carta de Naciones Unidas, que autoriza al Consejo Económico y Social de la ONU establecer comisiones para la promoción de los mismos.

Podemos entender los Derechos Humanos como “aquellos derechos fundamentales que se atribuyen a todas las personas por el simple hecho de serlo con independencia de su capacidad de actuar jurídicamente a nombre propio, es decir, sin necesidad de representante o de la condición de ciudadano que puedan tener respecto de un Estado”.⁵¹

Esto quiere decir que, sin importar si los derechos humanos son reglas morales del hombre, mandatos de la razón o simplemente acuerdos basados en el sentido común, sobre las condiciones mínimas de dignidad deben respetarse para lograr la sana convivencia entre los seres humanos, por lo que no pueden negarse a nadie y pertenecen a toda persona por igual.

Los Derechos Humanos, como parte de los Derechos Fundamentales, presentan ciertas *características* que los hacen distintos de aquellos que se otorgan como favores por el Estado y son:

1. **Inalienables**, puesto que no se pueden transferir por ningún acuerdo o convenio;
2. **Imprescriptibles**, ya no pueden perderse por el simple transcurso del tiempo;
3. **Inderogables**, pues dada su pretensión de permanencia, no podrían cancelarse por vía institucional, o al menos no por medios ordinarios (sería necesario que los criterios morales de toda la comunidad internacional se modificaran).

⁵¹. *Manual de Sensibilización para la No Discriminación...*, Op. Cit. p. 11.

4. Universales, debido a que constituyen un esfuerzo por modificar las condiciones mínimas de subsistencia y calidad de vida de todos los hombres, independientemente del país en que vivan.⁵²

Ahora bien, podemos hablar de la internacionalización de los Derechos Humanos a partir de la Segunda Guerra Mundial, ya que se estipuló que para mantener vigentes los derechos era preciso elevarlos a otro nivel.

Así pues, podemos reafirmar la importancia de los Derechos Humanos cuya finalidad es proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad, ya que la dignidad es algo común a todos los seres humanos.

2.1.3. DERECHOS HUMANOS DE INTERÉS ESPECIAL PARA LA MUJER.

La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos ha sido constante, ya que a lo largo de la historia ha sido participe en todos los aspectos de la vida social y política.

Las mujeres han trabajado para poder vivir en condiciones de libertad, por lo que es vital que conozcan sus derechos para poder disfrutarlos y defenderlos en condiciones de igualdad.

A continuación se citan una serie de derechos de especial interés para la mujer, que tanto el Gobierno Federal Mexicano como la ONU han expresado su disposición para coordinar sus esfuerzos a fin de instrumentarlos a nivel nacional debido a su carácter de urgente:⁵³

⁵² *Ibidem.*, p.13

⁵³ Dirección General para Temas Globales de la Secretaría de Relaciones Exteriores, *Comisión de Derechos Humanos de la ONU* en www.sre.gob.mx

1. Derecho a no ser víctimas de violencia (brindando especial atención al caso de las mujeres en Ciudad Juárez).
2. Derecho de Igualdad de las Mujeres en materia de Propiedad, Acceso y Control de la Tierra.
3. Derecho a la Propiedad y a una Vivienda Adecuada.
4. Derecho a la Orientación Sexual.
5. Derecho a la No Discriminación (brindando primacía a las mujeres con discapacidad).

Detectamos la ausencia de ciertos derechos esenciales, tales como, el Derecho a la Educación, a la Salud, a los Derechos Reproductivos, y sobretodo, a la Igualdad de Género y al Trabajo.

Es útil que se disponga con carácter de urgencia en la agenda ONU-México, el derecho al trabajo porque la infracción del mismo representa un impedimento en el acceso a las mismas oportunidades de empleo y en el desarrollo de aptitudes, capacidades, habilidades y experiencia de las mujeres.

2.2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA ONU RESPECTO DEL DERECHO AL TRABAJO Y DEL DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.

Existen múltiples disposiciones internacionales encaminadas a defender la igualdad de las mujeres. A través de siete décadas México ha celebrado Tratados sobre discriminación, siendo en 1934 cuando signó el primer Convenio al respecto.⁵⁴

Entre las variantes de los instrumentos internacionales, el Estado Mexicano ha suscrito Tratados, Convenciones, Convenios, Declaraciones y Cartas con Naciones Unidas, y ha sido partícipe en sus Comisiones e Instituciones que abordan el tema de estudio.

A continuación se presenta una secuencia de los instrumentos más importantes que abrieron brecha en la defensa de Naciones Unidas del derecho al trabajo y de no discriminación hacia la mujer, subrayando la *trascendencia* de cada instrumento.⁵⁵

2.2.1. COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés), fue creada el 21 de junio de 1946 como un órgano subsidiario del Consejo Económico y Social. La Comisión está compuesta por 45 miembros, elegidos a través de criterios geográficos.⁵⁶

Entre 1971 y 1989 los periodos de sesiones se celebraban cada dos años, pero a partir de 1989 se dispuso de una reunión por año. Con referencia en las **funciones** de la Comisión que atañen el derecho al trabajo se encuentran:

⁵⁴ Lina R. Flores en www.kpmg.com.mx

⁵⁵ Cristian Rojas Rojas, *Op. cit.*, pp.23-25

⁵⁶ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (Ginebra, Suiza), *La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* en www.unhchr.ch

1. La *promoción de los Derechos de la mujer*, constituyendo el derecho al trabajo una vertiente de los mismos, además de;
2. La *formulación de directrices sobre actividades tendentes al mejoramiento de su condición* en los aspectos económico, político, social, cultural y educativo.

Dentro de dicha tarea, a través del mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer, ésta en consecuencia adquirirá un mejor desenvolvimiento económico porque su salario podrá sustentar una buena calidad de vida.

Actualmente, en el seno de la Comisión, *México ha apoyado diversas resoluciones* brindando preponderancia a temas como: “La Mujer, la Niña y el SIDA” y “La Eliminación de la Demanda de Mujeres y Niñas que son Objeto de Trata con Fines de Explotación”.⁵⁷

Si bien, México no ha ahondado en la Comisión con temas como la violación al derecho al trabajo o de no discriminación, si ha *reafirmado su compromiso con los objetivos renovados de la CCJS*:

1. Igualdad entre hombres y mujeres;
2. Institucionalización de la perspectiva de género y;
3. El avance de las mujeres en la sociedad.

Concluyendo que, *se muestra una revitalización de la CCJS ante la transición del presente siglo, contando con el asentimiento del Estado Mexicano.*

⁵⁷ Dirección General para Temas Globales de la SRE, *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* en www.sre.gob.mx

2.2.2. DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263, el 7 de noviembre de 1967.⁵⁸ Su trascendencia radica en la razón de su *origen*, porque se celebró tras la preocupación internacional sobre la discriminación hacia la mujer.

Entre las disposiciones de la Declaración vinculadas con el derecho al trabajo y de no discriminación, detectamos que los Estados Parte deberán adoptar medidas para:

1. Abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer.⁵⁹
2. Educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.⁶⁰
3. Asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna.⁶¹
4. Garantizar a la mujer, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

- a) El derecho, sin discriminación alguna por *su estado civil o por cualquier otro motivo*, a recibir información profesional, trabajar,

⁵⁸ Centro de Información de Naciones Unidas (CINU), *Mujeres: La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* en www.cinu.org.mx

⁵⁹ **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, “Art.2”. en www.un.org

⁶⁰ *Idem*, “Art.3”.

⁶¹ *Ibidem*, “Art.4”.

elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo.

- b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

5. Garantizar su derecho efectivo al trabajo, a fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad.⁶²

En el plano laboral no solo persiste la discriminación por maternidad o por estado civil en México, sino a nivel mundial, por tanto, esta Declaración precisó las prácticas discriminatorias consuetudinarias y cómo combatir a las mismas:

“El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen. En consecuencia, se encarece a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta Declaración”.⁶³

Con la Declaración no queda obligado ningún Sujeto de Derecho Internacional a acatar las disposiciones porque, a pesar de que se especifica la exigencia en la aplicación de los principios, posteriormente se decreta “hagan cuanto esté de su parte”, dejando a los Sujetos de Derecho Internacional con cierta libertad de actuación.

Concluyendo que la Declaración resulta idónea *en teoría*, puesto que el contenido que proclama pudiera ser efectivo para eliminar la discriminación, sin embargo, no existe un método eficaz de aplicación de los mismos preceptos.

⁶² *Ibidem*, “Art.10”.

⁶³ *Ibidem*,. “Art.11”.

2.2.3. CONFERENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE TEHERÁN.

Entre el 22 de abril al 13 de mayo de 1968 se llevó a cabo la Conferencia de Teherán, la cual constituyó una afirmación de la fe de los pueblos en los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.⁶⁴

Respecto a las **proclamaciones** que aluden el derecho al trabajo y a la no discriminación de esta Conferencia se encuentra la siguiente:

“La discriminación de que sigue siendo aún víctima la mujer en distintas regiones del mundo debe ser eliminada. El hecho de que la mujer no goce de los mismos derechos que el hombre es contrario a la Carta de Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La aplicación cabal de la declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer es una necesidad para el progreso de la humanidad”.⁶⁵

Pero, al igual que la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en esta Conferencia solo se invita a los pueblos a hacer un esfuerzo para eliminar la discriminación, más no se les presiona de forma estricta. Vamos a corroborarlo con una de las **conclusiones** derivadas de esta Conferencia:

“Se exhorta a todos los pueblos y gobiernos a consagrarse a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a redoblar sus esfuerzos para ofrecer a todos los seres humanos una vida libre y digna que les permita alcanzar un estado de bienestar físico, mental, social y espiritual”.⁶⁶

Realmente, el hecho de que los Estados participen en estos instrumentos internacionales creados por la ONU difícilmente garantizará resultados al no existir repercusiones hacia los gobiernos sino acatan los decretos.

2.2.4. CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER.

⁶⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Proclamación de Teherán* en www.unhchr.ch.

⁶⁵ Conferencia de los Derechos Humanos de Teherán, “Declaración 15”, en www.un.org

⁶⁶ Ídem, “Conclusiones”.

Enseguida, se presenta una compilación de aquellas conferencias realizadas en cinco naciones, en las que México ha sido partícipe:

1. CONFERENCIA MUNDIAL DEL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER, celebrada en la *Ciudad de México* en 1975, representó un recordatorio a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer era persistente y grave.⁶⁷

Esta conferencia expresó su interés particular hacia la maternidad, identificándola como la causa principal de despidos injustificados o condicionantes para la obtención de una plaza laboral. Para realizar estrategias y planes de acción hacia el futuro se establecieron tres *objetivos*:⁶⁸

1. La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
2. La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo.
3. Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Esta cumbre fue un avance porque se dispuso que los gobiernos formularan estrategias nacionales y establecieran prioridades para fomentar la participación de la mujer. De esta manera se ejerció mayor presión hacia las naciones para que visualizaran realmente la magnitud del problema en cada Estado.

La Conferencia de México trascendió porque dio pauta a la fundación del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer –UNIFEM– y al Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer –INSTRAW–.⁶⁹

⁶⁷ Gabriela Rodríguez en La Jornada, *A Treinta Años de la Primera Conferencia de la Mujer* en www.jornada.unam.mx

⁶⁸ Naciones Unidas, *Primera Conferencia Mundial de la Mujer* en www.choike.org

⁶⁹ Centro de Información de Naciones Unidas (CINU), www.cinu.org.mx

2. CONFERENCIA MUNDIAL DEL DECENIO DE NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, celebrada en *Copenhague, Dinamarca*, en 1980.

La importancia tras la celebración de esta Conferencia radica en el hecho de reconocer el surgimiento de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos.

Para abordar esa inquietud, la Conferencia estableció esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México⁷⁰. Estas esferas obedecieron a tres metas: la igualdad en el acceso a la educación, a las oportunidades de empleo y a servicios de salud adecuados.

3. CONFERENCIA MUNDIAL PARA EL EXAMEN Y LA EVALUACIÓN DE LOS LOGROS DEL DECENIO DE NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, celebrada en *Nairobi*, en 1990; la cuál llevó como estandarte igualdad, desarrollo y paz.

Los informes recopilados por Naciones Unidas revelaban que las mejoras en la situación de la mujer del mundo en desarrollo habían sido, en el mejor de los casos, marginales. En resumen, los objetivos de la segunda mitad del Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer no se habían alcanzado.

Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el año 2000 para el adelanto de la mujer, constituyeron un programa actualizado hasta fines del siglo.

Asimismo, se determinaron medidas encaminadas a la igualdad a escala nacional; identificando tres categorías básicas de medidas: constitucionales y jurídicas; sociales y; políticas.

4. CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, celebrada en *Beijing, China*, en 1995. Cuyo lema fue “Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz”.

⁷⁰ Inmujeres, *Conferencia Mundial del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer* en www.cedoc.inmujeres.gob.mx_

Entre el 4 al 15 de septiembre de 1995 se realizó la IV Conferencia Mundial de la Mujer -Conferencia de Beijing-, de la que se originó la Declaración y la Plataforma de Acción firmada por más de 180 gobiernos.⁷¹

Esta conferencia fue una de las más concurridas de la historia, entre todas las cumbres convocadas por Naciones Unidas con 17 mil participantes y delegados de 191 países, entre ellos México.⁷²

La Conferencia aprobó la ***Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing***, que es en esencia, un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI.

En la Plataforma se definió un conjunto de objetivos estratégicos y medidas adoptar a más tardar para el año 2000, los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer.

Entre las *esferas de especial preocupación*, detectamos tres que son inherentes a la violación del derecho al trabajo:

1. Desigualdad entre la mujer y el hombre en la adopción de decisiones.
2. Falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de la mujer.
3. Estereotipos sobre la mujer.

Para aportar una solución a dichas situaciones se acordaron los siguientes *programas*:⁷³

1. Eliminación de la discriminación contra las mujeres.

⁷¹ Organización de Naciones Unidas, *La Conferencia de Beijing* en www.un.org.

⁷² Mónica Pérez, *Nueva Identidad: de Beijing a Nueva York* en www.cimacnoticias.com.

⁷³ Organización de Naciones Unidas, *La Conferencia de Beijing*, www.un.org.

2. Adopción de medidas para que un número decisivo de mujeres ocupe puestos estratégicos.
3. Reforzar la legislación que protege los derechos de las mujeres.

La Plataforma de Acción de Beijing es el documento más completo producido por una Conferencia de Naciones Unidas involucrada con los derechos de las mujeres porque incorpora conferencias anteriores, tales como la Declaración Universal de los DH y la CEDAW, expuesta en el apartado siguiente.

Finalmente, durante el periodo extraordinario llamado Beijing 5, realizada del 5 al 9 de junio del año 2000, se revisó y se evaluó el progreso alcanzado tras la aplicación de estrategias de Nairobi orientadas hacia el avance de la mujer aprobada en 1985 y por supuesto, la Plataforma de Acción de Beijing.⁷⁴

En las Conferencias citadas anteriormente, México apoyó las acciones que se acordaron para integrar a la mujer en el proceso de desarrollo y respeto a sus derechos, por lo que cabe destacar, que nuestro país siempre ha promulgado a favor de las disposiciones de la ONU, al ser participante activo y ratificar los instrumentos emitidos por Naciones Unidas.

2.2.5. FONDO DE DESARROLLO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER.

U N I F E M

El Fondo de Desarrollo para las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) es un organismo creado en 1976 que forma parte de la estructura de Naciones Unidas

⁷⁴ *Ídem.*

para el Desarrollo, este fondo se financia mediante contribuciones voluntarias de los cien países donantes, organizaciones internacionales y no gubernamentales.

Entre sus **atribuciones** para mejorar el entorno laboral de la mujer encontramos:⁷⁵

1. Poner en *ejecución proyectos* que ayuden a la mujer a integrarse en los procesos de desarrollo, mediante la realización de actividades en pequeña escala que produzcan ingresos.
2. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres otorgándoles *acceso al crédito, a la capacitación y a la tecnología*.

Para hacer válida su participación en Naciones Unidas, UNIFEM publica un reporte anual con los principales programas ejecutados o planeados en las distintas regiones del mundo.⁷⁶

UNIFEM ha arrojado estadísticas que muestran que la mayor parte de la población mundial en condición de pobreza son mujeres y que son ellas las que están desarrollando estrategias de sobrevivencia de familias pobres⁷⁷ -situación grave en México-. Por esta razón, el Fondo apoya proyectos que impulsen el desarrollo económico de las mujeres.

Para cumplir sus objetivos, UNIFEM se ha organizado temática y geográficamente, instalando su sede central en Nueva York y contando con 12 Oficinas Regionales. La Oficina Regional que trabaja para México se encuentra ubicada en la Ciudad de México, atendiendo además a Centroamérica, República Dominicana y Cuba.⁷⁸

⁷⁵ Cristian Rojas Rojas, *Op. cit.*, p.74.

⁷⁶ Centro de Información de Naciones Unidas, *Mujeres*, www.cinu.org.mx.

⁷⁷ Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana, *El Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer* en www.unifem.org.mx.

⁷⁸ *Ídem*.

En cuanto a su incursión en el Estado Mexicano, este Fondo ha trabajado con instituciones gubernamentales para generar estadísticas e indicadores de desarrollo con un enfoque de género, a fin de conocer las diferencias en la calidad de vida entre ambos sexos.

También, el UNIFEM y la SRE celebraron en diciembre de 2002 el **Convenio a favor de las mujeres en México**, y su objetivo es: ⁷⁹

“Impulsar el acceso de las mujeres mexicanas a los procesos de desarrollo y al ejercicio pleno de sus derechos en los Estados Unidos Mexicanos”.

Es importante reiterar que el derecho al trabajo, es una vertiente de los derechos humanos laborales, y en consecuencia, a este Convenio le concierne brindarle tratamiento.

Al ser participe de este tipo de mecanismos, la Secretaría de Relaciones Exteriores expresó que estas actividades le han permitido: ⁸⁰

1. Contar con la experiencia y conocimientos de especialistas nacionales e internacionales en cuestiones de género;
2. Lograr una amplia difusión de los resultados de los foros, encuentros, seminarios y talleres, a través de diferentes medios de comunicación y publicaciones sobre temas de derechos humanos de las mujeres,
3. Transparentar la aplicación de los fondos asignados y hacer más eficiente la gestión, la ejecución y la evaluación de los proyectos.

Desafortunadamente, los hechos demuestran lo contrario, pues aún con la experiencia de especialistas no se ha hecho patente el combate del temor a la denuncia en las ciudadanas al desconocer sus derechos laborales y las dependencias nacionales que pueden apoyarle.

⁷⁹ Sub Secretaría de Asuntos Multilaterales de la SRE, *UNIFEM* en www.sre.gob.mx

⁸⁰ *Ídem*.

**2.2.6. INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES Y CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE
LA MUJER
INSTRAW**

Como hemos visto anteriormente, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), surgió junto a UNIFEM tras la Primera Conferencia en México en 1975.

Entre 1999 y 2000, INSTRAW desarrolló una nueva metodología de trabajo basada en las nuevas tecnologías de las comunicaciones para producir, gestionar y difundir información relacionada con el género. Así se creó el Sistema de Información y Redes de Contacto para Crear Conciencia en Cuestiones de Género (GAINS) dentro del instituto.⁸¹

INSTRAW es el único instituto de Naciones Unidas dedicado exclusivamente a la investigación y a la capacitación para la promoción de la mujer y ejecuta su mandato a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).⁸² Sin embargo, la colaboración de México no ha sido relevante.

⁸¹ Centro de Información de Naciones Unidas CINU, www.cinu.org.mx

⁸² Naciones Unidas, *Primera Conferencia Mundial de la Mujer* en www.choike.org

2.3. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA ONU VIGENTES EN MÉXICO RESPECTO DEL DERECHO AL TRABAJO Y DE NO DISCRIMINACIÓN.

Para abordar esta sección no podemos prescindir de la noción de Tratado Internacional, el cual es un convenio celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios Sujetos de Derecho internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual, los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.⁸³

Podemos distinguir a los **Tratados Internacionales** como una de las fuentes de Derecho Internacional más importante; debido que los tratados tienen la virtud de concretar, con precisión, claridad y por escrito, las normas jurídicas internacionales que vinculan a los Estados celebrantes. Los tratados tienen como fin dar origen a obligaciones jurídicas.

La relevancia que corresponde a los tratados internacionales está reconocida en el preámbulo de la Carta de Naciones Unidas cuando se asevera la decisión de los pueblos tendiente a “crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes de Derecho Internacional”.

Cabe señalar que todo tratado que celebre nuestro país y que cumpla con los requisitos mencionados será un Tratado Internacional independientemente de la denominación particular que reciba.

Entre los términos de tratado más utilizados encontramos los cuatro instrumentos internacionales empleados durante el presente apartado: Convención, Protocolo Facultativo y Convenio.

⁸³ **Ley sobre la Celebración de Tratados** (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Enero de 1992), “Art.2”. en www.senado.gob.mx

Respecto a la **Convención Internacional**, ésta es equivalente a un tratado internacional de acuerdo a la SRE puesto que en términos generales cualquier forma de acuerdo internacional que establezca obligaciones jurídicamente vinculantes para las partes se considera un tratado.⁸⁴ En el caso de una Convención es jurídicamente vinculante a diferencia de una declaración, la cual representa solo un compromiso moral.

Ahora bien, la firma de una Convención implica que el país tiene intención de someter el tratado a un análisis minucioso de buena fe para determinar su posición al respecto, cabe distinguir que la firma de ninguna forma obliga al país a avanzar a la ratificación, la cual es la vía por la que un país se convierte en un Estado parte y dicha Convención entra en vigor a nivel nacional.

Con relación al **Protocolo Facultativo** concierne a un instrumento jurídico internacional, adoptado por los Estados con el propósito de modificar una enmienda de un Tratado pre-existente y que forma parte integral de éste último. La firma o ratificación por parte de los Estados es opcional, no obligatorio.⁸⁵

En el caso del Estado Mexicano lo constatamos con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, misma que en años posteriores creó su Protocolo Facultativo, del cual vamos a ahondar en breve.

Finalmente, en el caso del **Convenio**, es el término que maneja la OIT, referente a un acto jurídico que surge por el consentimiento de las partes, los Estados Miembros que ratifican un Convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones.⁸⁶

Comúnmente, Convenio designa lo mismo que el término Tratado, aunque algunos autores afirman que es menos general. En el caso de la OIT, inducimos

⁸⁴ Organización de Naciones Unidas, *Tratados: de la Firma a la Ratificación* en www.onu.org/temas

⁸⁵ SRE, *Preguntas Frecuentes: ¿Qué es un Protocolo Facultativo?* en www.sre.gob.mx

⁸⁶ *Ídem.*

que es menos general porque se precisa la exclusividad de su ámbito de acción, es decir, bajo las normas internacionales en materia laboral.

Ya identificada cada variante de los Tratados, hay que especificar que bajo las nociones de: **Ratificación, Adhesión o Aceptación**, el Estado Mexicano hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado.⁸⁷

Finalmente, la coordinación de acciones necesarias para la celebración de Tratados y su respectivo registro, una vez suscrito, es facultad de la Secretaría de Relaciones Exteriores.⁸⁸

A partir del siguiente apartado ahondaremos en aquellos Tratados que se encuentran vigentes en México respecto al tema de estudio.

2.3.1. CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. C E D A W

Acorde a la Secretaría de Relaciones Exteriores del Estado, en el apartado de Tratados Multilaterales Vigentes encontramos la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW por sus siglas en inglés-, con el número de registro 1075.⁸⁹

Este instrumento de protección a las mujeres fue adoptado el 18 de diciembre de 1979, ratificado por más de cien países, siendo el principal instrumento para garantizar la igualdad de las mujeres y para eliminar las prácticas discriminatorias contra ellas.

⁸⁷ **Ley sobre la Celebración de Tratados**, *Op. Cit* "Art. 2".

⁸⁸ *Ídem*, "Art. 6".

⁸⁹ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados Multilaterales Vigentes (Depositario: ONU)* en www.sre.gob.mx

En el caso de México se ratificó el 23 de marzo de 1981, entrando en vigor en septiembre del mismo año.⁹⁰

La Convención permite que tanto los individuos como los grupos presenten denuncias de discriminación, siendo aplicable a la obtención de empleo. Se puede asentar una queja ante la violación del derecho al trabajo de la mujer a causa de la discriminación.

Cabe señalar que se acude a mecanismos internacionales como éste cuando no se ha logrado justicia después haber recurrido a todas las instituciones públicas nacionales (agotamiento de recursos internos), o cuando los casos denunciados son graves y pueden causar daños irreparables si no hay presión internacional.

Entre los compromisos que el Estado se encuentra dispuesto a acatar y que se vinculan con el derecho al trabajo, se decretan en los siguientes preceptos de la Convención:⁹¹

Artículo 5. Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la **eliminación de los prejuicios** y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Este precepto expone claramente que los patrones socioculturales están sumamente ligados a los conductuales. En el caso de México se hace patente el vínculo mujer-trabajo doméstico y, en el caso del hombre se muestra una tendencia hacia el sustento económico del hogar, derivándose así la percepción de que la mujer ejerce con menor eficacia actividades laborales.

⁹⁰ Cristian Rojas Rojas, *Op. cit.*, p.75.

⁹¹ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados Multilaterales Vigentes* en www.sre.gob.mx.

Para la adopción de medidas apropiadas a fin de abatir los prejuicios profundamente arraigados es oportuno erradicar el desinterés de la sociedad mexicana ante la discriminación laboral hacia la mujer.

Artículo 11. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El *derecho al trabajo* como inalienable a todo ser humano;
- b) El *derecho a las mismas oportunidades de empleo*, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El *derecho a elegir libremente profesión y empleo*, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo, y a todas las prestaciones y a otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El *derecho a igual remuneración*, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la igualdad de la calidad de trabajo.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán **medidas** adecuadas para:

- e) *Prohibir*, bajo pena de sanciones, el *despido por motivo de embarazo* o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del *estado civil*;

- f) Implantar la pérdida de *maternidad con sueldo pagado* o con prestaciones sociales comparables sin pérdida de empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

Si bien el Artículo 11 alude al ejercicio del derecho al trabajo, a los mismos criterios de selección de trabajadores sin hacer distinción de ninguna índole incluyendo la de género, no se considera la discriminación por estado de gravidez en la obtención de una plaza laboral, siendo que es el impedimento principal a nivel nacional.

Se identifica que la Convención no se percató de la discriminación a priori de una plaza laboral a causa del estado de gravidez, solo contempló la maternidad *a posteriori* de un puesto de trabajo.

Artículo 17. Relativo a la creación de un Comité en 1982 como organismo de vigilancia, es integrado por 23 miembros que se eligen por periodos de cuatro años y tiene a su cargo:

1. Examinar el cumplimiento de las disposiciones de la Convención por parte de los países que la han ratificado, al igual que los informes presentados por los Estados Parte.
2. Está facultado para recibir quejas individuales sobre la violación a los derechos contenidos en el CEDAW.

El lapso de cuatro años en el cargo dentro del Comité es un periodo pertinente pues permite una rendición de informes acorde a cada Estado Parte.

No obstante se debe tener en cuenta que al término de un periodo se modifica el equipo de expertos en el tema y probablemente el siguiente grupo especializado modifique la manera de trabajar, originándose otra perspectiva sobre las prácticas discriminatorias a abordar.

Con respecto de las **reservas declaradas por México** frente a la CEDAW, se declaró que:

“El gobierno de los Estados Unidos Mexicanos declara que se deberá entender que *las disposiciones de esta Convención* que corresponden esencialmente, con lo previsto por la legislación mexicana se *aplicarán* en la República, *conforme a* las modalidades y procedimientos prescritos por *esta legislación* y que el otorgamiento de prestaciones, materiales que pudiesen resultar de la Convención se harán en la medida que lo permitan los recursos con que cuentan los Estados Unidos Mexicanos”.⁹²

Advertimos que, si bien México acepta de buena fe las disposiciones de esta Convención, también expone que lo hará con ciertas limitaciones teniendo en cuenta la medida en que lo permitan sus recursos.

2.3.2. PLATAFORMA DE LA CONFERENCIA DEL CAIRO.

A pesar de no encontrarse registrada esta Conferencia en el apartado de compromisos multilaterales vigentes de la SRE, se ha decidido su inclusión porque ha sido firmada y ratificada por México (en 1994), y se esperan resultados de esta conferencia para el año 2014, dotándole así, el carácter de vigente.

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo⁹³ se celebró en el Cairo (Egipto) del 5 al 13 de Septiembre de 1994. Delegaciones de 179 Estados

⁹² SRE, *Tratados Multilaterales Vigentes* en www.sre.gob.mx

⁹³ De acuerdo con Carlos Arellano -Derecho Internacional Público I-, se denomina *Conferencia* a las reuniones oficiales de los representantes de diversos Estados con el propósito de deliberar y de llegar a un acuerdo sobre asuntos de interés internacional redactado mediante un acta final, misma que exhibe el resultado real de la reunión.

participaron en las negociaciones para dar forma definitiva a un Programa de Acción sobre Población y Desarrollo para los próximos veinte años.⁹⁴

Un elemento fundamental consiste en dar a la mujer las armas necesarias para mejorar su situación y proporcionarle más posibilidades de elección mediante un mayor acceso a la educación, a servicios de salud, al fomento de desarrollo de aptitudes profesionales y, por supuesto, al empleo.

Se reconocen los derechos sexuales y reproductivos como derechos fundamentales específicos de las mujeres, lo que establece una diferenciación entre éstos y los derechos universales.

Así mismo, se constata que las relaciones de poder que impiden que la mujer tenga una vida sana y plena inciden negativamente en todas las esferas de la sociedad, desde el ámbito más personal hasta el más público. De aquí que el mejoramiento de la condición de las mujeres también deba favorecer su capacidad de decisión en todos los niveles y en todas las esferas sociales.

No obstante, en la Plataforma de Acción se reconoce que no se esperaba que para el año 2014, los gobiernos puedan alcanzar sin ayuda las metas de la Conferencia,⁹⁵ por ello, todos los miembros de la sociedad tienen el derecho e incluso la responsabilidad de desempeñar un papel activo en los esfuerzos para alcanzar tales metas.

⁹⁴ Organización de Naciones Unidas, *La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo* en www.un.org.

⁹⁵ Cimac noticias 1 de marzo de 2004, *Evolución de acuerdos firmados hace diez años: Evaluarán organizaciones avances de Conferencia del Cairo* en www.cimacnoticias.com.

2.3.3. PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN.

Registrado en los Tratados Multilaterales Vigentes por la SRE, con el número 2545, el Protocolo de la CEDAW ahonda en la discriminación laboral hacia las mujeres.

El lugar de adopción de este instrumento jurídico fue en Nueva York el 6 de Octubre de 1999. No obstante, México lo firmó el 10 de Diciembre de 1999 y entró en vigor a nivel nacional el 15 de Junio de 2002.⁹⁶

El **objetivo** de este Protocolo radica en: “dotar a las mujeres del derecho de recurso de denuncia ante el Comité de Expertas de la CEDAW por violación a cualquiera de los derechos contenidos en la Convención”. Es importante precisar que, tanto el Derecho de No Discriminación, como el Derecho al Trabajo se encuentran estipulados en la Convención.

En el Protocolo se acordaron una serie de 21 preceptos elaborados para constituir un Comité de expertos que recibirán información y evaluarán los esfuerzos y resultados de cada Estado Parte respecto a las prácticas discriminatorias contra las mujeres en todos los ámbitos.

Ahora bien, vamos a sintetizar tales Artículos para agilizar el estudio en el **proceso de recepción y tratamiento de las comunicaciones**, es decir, de las denuncias de las ciudadanas:

Bajo los primeros preceptos se determina la *emisión de informes hacia el Comité* de expertos. Dichos informes o comunicaciones, serán presentados por personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado de cualquiera de los derechos

⁹⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados Multilaterales Vigentes* en www.tratados.sre.gob.mx

enunciados en la Convención. Cabe señalar que las comunicaciones deberán ser por escrito y no pueden ser anónimas.⁹⁷

Por efecto, cualquier mexicana puede elaborar una comunicación, en la cual manifieste sin anonimato que es víctima de la discriminación al postularse para una plaza laboral.

Se distinguen qué tipo de comunicaciones son inadmisibles para el Comité, determinando que no habrá recepción de comunicaciones a menos que se agoten todos los recursos jurídicos dentro del Estado Parte.⁹⁸

Posteriormente, el Comité emitirá una solicitud al Estado Parte de adopción de medidas provisionales para evitar daños a la víctima de la violación. Esta disposición resulta benéfica pero solo temporalmente, pues la medida es provisional más no permanente

Con respecto a la evaluación de las comunicaciones recibidas por el Comité, éstas son examinadas de manera privada para hacer llegar sus recomendaciones a las partes interesadas.

México está comprometido a considerar las recomendaciones del Comité, y enviarle a éste una respuesta de las medidas adoptadas en un plazo de seis meses. Además, el Comité puede solicitar a México presentar más información conforme a las medidas adoptadas.

Continuando con el tratamiento de las comunicaciones, si la violación llega a ser sumamente crítica, el Comité está facultado para enviar a un miembro a realizar una investigación urgente y confidencial sobre el caso, con carácter de informe, teniendo en cuenta el consentimiento del Estado Parte.

⁹⁷ **Protocolo Facultativo de la CEDAW**, “*Artículos 1-3*”. Publicación de la SRE (Dirección General para Temas Globales)., en www.sre.gob.mx/protocolocedaw

⁹⁸ *Idem*, “*Art.4*”.

Hay que destacar que después de la recepción de los resultados de la investigación, el Estado Parte presentará sus observaciones al Comité. Sin embargo, los Estados Parte pueden reconocer o no la competencia del Comité.

Si una ciudadana, bajo jurisdicción de Estado Parte interpone una comunicación, dicho Estado debe adoptar las medidas para que a la parte denunciante no se le ataque o intimide.⁹⁹

Dicha disposición es relevante porque, en el caso de México, muchas mexicanas no se atreven a interponer una queja ante la discriminación laboral, o en este caso, una comunicación por temor a las repercusiones tales como las amenazas.

Este tratado no está abierto a las Reservas.¹⁰⁰ Sin embargo, los Estados pueden proponer enmiendas y presentarlas al Secretario General de la ONU para posteriormente ponerlas a votación para aprobarse.¹⁰¹

Aquí es oportuno subrayar que, México no puede realizar declaración respecto del Protocolo con el fin de excluir o modificar los efectos jurídicos de éste, por tanto se encuentra comprometido y sin excepciones ante el Protocolo.

Finalmente, el Estado Mexicano ha presentado tres informes nacionales entre los años 2002-2004.¹⁰² Por su parte, el Comité ha emitido Recomendaciones, mismas que abordaremos en breve.

⁹⁹ *Ibidem*, “Arts.5-11”.

¹⁰⁰ Acorde al Art. 2 de la Ley sobre la Celebración de Tratados, el término “Reserva” implica la declaración formulada al firmar, ratificar, aceptar o adherirse a un tratado, con objeto de excluir o modificar los efectos jurídicos de ciertas disposiciones del tratado en su aplicación a los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁰¹ *Ibidem*, “Art.18”.

¹⁰² Sub Secretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos de la SRE, *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* en www.sre.gob.mx.

2.4. CONVENIOS SOBRE DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

Tras la Primera Guerra Mundial, las organizaciones de trabajadores multiplicaron sus encuentros para discutir diversos problemas en relación al trabajo, especialmente su deseo de mejorar las condiciones de la clase obrera al final de la guerra. Así, los gobiernos aliados crearon proyectos destinados a establecer una reglamentación internacional del trabajo a través del Tratado de Paz, nacimiento de la OIT.

Fue hasta 1919 cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo –OIT– a fin de promover la justicia social mediante la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el mundo y, se convirtió como institución especializada de la ONU en 1946.¹⁰³

La medula de la OIT la constituye la Declaración de Filadelfia, la cual afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material y su desarrollo social en condiciones de libertad y dignidad. Proclama la igualdad de oportunidades que debe existir en el empleo.

La creación de la OIT tiene una justificación magna porque reprueba las prácticas discriminatorias arraigadas y reflejadas en la contratación de personal, basándose en patrones socioculturales censurables.

México ingresó a la Organización en 1931 y ha adoptado 78 Convenios de los 185 adoptados por la OIT, dentro de los cuales, dos son alusivos del derecho al trabajo de la mujer.¹⁰⁴

¹⁰³ Centro de Documentación de Naciones Unidas en México, *¿Qué es la OIT?* en www.cinu.org.mx

¹⁰⁴ Centro de Documentación de Naciones Unidas en México, *Participación de México en la OIT* en www.oit.org.mx

Los convenios y las recomendaciones de la OIT constituyen las fuentes principales de Derecho Internacional del Trabajo.

Es importante distinguir que los *convenios internacionales* del trabajo son instrumentos destinados a crear obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, mientras que las *recomendaciones* no se destinan a crear obligaciones, sino que sirven exclusivamente para definir medidas dirigidas a orientar la acción de los gobiernos.¹⁰⁵

La OIT ha sido protectora del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir la discriminación en el trabajo. Entre los Convenios de esta Organización encontramos el 100 y el 111 que abordan la discriminación laboral como tema principal.

2.4.1. CONVENIO 100.

RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

El Convenio Número 100 se derivó de una Conferencia General de la OIT del 6 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina. Este Convenio fue ratificado por nuestro país el 23 de Agosto de 1952 y entró en vigor el 23 de Mayo de 1953.¹⁰⁶

En un desglose de los preceptos aplicables en el derecho al trabajo de la mujer para efectos del Convenio encontramos:

¹⁰⁵ Nicolas Valticos, **Derecho Internacional del Trabajo**. Editorial Tecnos, Madrid, 1977, p.144.

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, *C100 Sobre Igualdad de Remuneración de 1951* en www.ilo.org

Que ya comprendido el término “remuneración”¹⁰⁷, se evalúa una igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, designando tasas de remuneración fijadas sin discriminación alguna.¹⁰⁸

Ahora bien, los Estados Miembro deberán: ¹⁰⁹

1. Emplear métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración,
2. Promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

También se estipula cómo se pueden adoptar las medidas para fijar las tasas de remuneración, es decir, por medio de:

- a) La legislación nacional.
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación.
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.
- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Ya hemos expuesto la existencia de un vínculo entre la mujer y la marginación en las plazas laborales. Este fenómeno cotidiano es resultado de una desigual valoración por la división de roles entre géneros.

Es así como el Convenio recomienda la adopción de medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste

¹⁰⁷ El término “remuneración”, implica salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador al trabajador en concepto de empleo.

¹⁰⁸ **Convenio 100 OIT**, relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, “Art. 1”., en www.oit.org

¹⁰⁹ *Idem*, “Art. 2”.

entrañe con la pretensión de eliminar diferencias en las tasa de remuneración a causa del género.

El Convenio plantea el principio de que todo Estado que lo ratifique ha de promover y asegurar con los métodos vigentes de cada país, la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Sin embargo, en México y en gran número de Estados, una de las dificultades que enfrentan para el cumplimiento de este Convenio es el hecho de que el gobierno no interviene directamente en la fijación de los salarios del sector privado.

2.4.2. CONVENIO 111

RELATIVO A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.

El Convenio 111 es relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, resultado de la Cuadragésima segunda Conferencia General de la OIT convocada y congregada en Ginebra el 4 de Junio de 1958.¹¹⁰ La fecha de ratificación por parte de México fue el 11 de Septiembre de 1961, conformando uno de los 90 miembros participantes de este Convenio.¹¹¹

Al considerar que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material, y considerando además que la discriminación constituye una violación al derecho al trabajo; se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad, es así como se decretan un conjunto de preceptos con objeto de eliminar la discriminación en el empleo.

¹¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* en www.ilo.org.

¹¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 111* en www.ohchr.org.

El Convenio 111 declara que "las *distinciones, exclusiones o preferencias* basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado *no serán consideradas como discriminación*".¹¹²

Este decreto nos es paradójico y cuestionable porque se desprende la confusión entre discriminación y perfil de puesto. Un empleador puede argumentar que maneja preferencias basándose en las calificaciones exigidas para un empleo cuando en realidad es por prejuicios, por ejemplo, estereotipos, estado civil, género, sin ahondar en capacidades y conocimientos.

Se valora que, "los términos empleo y ocupación incluyen tanto los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo".¹¹³

Constituyendo la razón por la cual incluimos este Convenio, ya que determina que los conceptos empleo y ocupación incluyen la admisión en el empleo, es decir, también compete a la obtención de una plaza laboral.

También se decreta que, "los Estado Miembro del Convenio se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".¹¹⁴

Aunado a que, todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:¹¹⁵

¹¹² **Convenio 111 OIT**, relativo a la Eliminación de la Discriminación en el Empleo, "Art.1"., en **www.oit.org**

¹¹³ *Idem*

¹¹⁴ *Ibidem*, "Art.3"

¹¹⁵ *Ibidem*, "Art.4".

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Por tanto, el Convenio no solamente establece la obligatoriedad del mismo por parte de los Estados, sino que, a su vez determina se lleven a cabo diversas prácticas para fomentar el desarrollo de la no discriminación en el trabajo; esto mediante la promulgación de leyes y reformas por parte de la autoridad nacional.

Así bien, existen otros motivos de discriminación, en adición a los ya mencionados en el convenio; motivos que en ciertos países han llamado la atención, comprenden especialmente la lengua, la edad, la invalidez, la afiliación o no afiliación a un sindicato.¹¹⁶ Entre estas prácticas, una de las más ejercidas hacia las mujeres en México es la discriminación a causa de la edad.

¹¹⁶ Nicolás Valticos, *Op. cit.*, p.273

Además, otros textos de la OIT, citan también motivos suplementarios de discriminación, como la situación conyugal,¹¹⁷ otra práctica discriminatoria percibida en nuestro país y que dicha Organización ya contemplaba desde 1963.

¹¹⁷ El texto citado de la OIT es la Recomendación 119 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, la cual prevé que el estado civil no debe constituir motivo válido de despido.

2.5. COMPROMISOS DE MÉXICO A TRAVÉS DE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA ONU Y LA OIT.

La Organización de los Derechos Humanos es un acuerdo de Estados, mismo que confiere derechos y obligaciones de sus miembros con igualdad soberana, ejerciendo así la ONU una personalidad jurídica.

2.5.1. COMPROMISOS DE MÉXICO TRAS SU INGRESO A LA ONU.

Partimos con los compromisos contraídos por México tras su ingreso a Naciones Unidas, porque marcan la pauta de la relación entre México y la ONU, además de que podemos conocer el alcance de influencia que puede ejercer Naciones Unidas en nuestro país para contrarrestar la violación de derecho al trabajo a causa de prácticas discriminatorias.

La Carta de Naciones Unidas establece que **son miembros originarios** de la ONU:

1. Los Estados que participaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, celebrada en San Francisco o;
2. los Estados que han firmado la Declaración de las Naciones Unidas del 1 de enero de 1942.¹¹⁸

México es uno de los 51 miembros fundadores, firmando la Carta de Naciones Unidas el 26 de junio de 1945 y obteniendo la admisión el 7 de noviembre del mismo año.¹¹⁹ Respecto de los **compromisos** que contrajo México tras su ingreso, se determina que:

“Es deber de los miembros de la ONU cumplir de buena fe las obligaciones contraídas con la Carta”.¹²⁰

¹¹⁸ Carta de Naciones Unidas, “Art.3”, en www.unhchr.org

¹¹⁹ Sistema de Naciones Unidas en México, *Admisión de México en la ONU* en www.unhchr.ch

¹²⁰ **Carta de Naciones Unidas**, “Art.2”, en www.unhchr.org

Sin embargo, a pesar de que los miembros de la ONU deben ejecutar de buena fe las disposiciones de la Carta, Naciones Unidas no puede intervenir en decisiones internas de tales Estados. El diseño jurídico de la Carta *compromete pero no obliga*, como se estipula a continuación:

“Ninguna disposición de esta Carta autorizará a las Naciones Unidas a intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados, ni obligará a los miembros a someter dichos asuntos a procedimientos de arreglo conforme a la presente Carta; pero este principio no se opone a la aplicación de *medidas coercitivas*”.¹²¹

Hay que precisar sobre cuales ***medidas coercitivas o sanciones*** a fin de inferir la posibilidad de instrumentarlas en el derecho al trabajo. Estas medidas se ubican en el Capítulo VII de la Carta, denominado “*Acción en casos de Amenazas o Quebrantamientos de la Paz*”, disponiendo que:

“El Consejo de Seguridad podrá decidir qué medidas que no impliquen el uso de la fuerza armada han de emplearse para hacer efectivas sus decisiones, y podrá instar a los Miembros a que apliquen dichas medidas, que podrán comprender la *interrupción total o parcial de las relaciones económicas y de las comunicaciones* ferroviarias, marítimas, aéreas, postales, telegráficas, radioeléctricas, y otros medios de comunicación, así como la ruptura de relaciones diplomáticas”.

“Si el Consejo de Seguridad estimare que las medidas de que trata el Artículo 41 pueden ser inadecuadas o han demostrado serlo, podrá ejercer, por medio de fuerzas aéreas, navales o terrestres, la acción que sea necesaria para mantener o restablecer la paz y la seguridad internacionales. Tal acción podrá comprender *demostraciones, bloqueos y otras operaciones ejecutadas por fuerzas aéreas, navales o terrestres de Miembros de las Naciones Unidas*”.¹²²

¹²¹ *Idem.*

¹²² *Ibidem*, “Art. 41, 42”.

Acorde a lo anterior, las únicas medidas coercitivas de la ONU son las referidas en caso de quebrantamiento a la paz mundial, es decir, **se instrumentan solo bajo situaciones bélicas**. De modo que se omiten sanciones en caso de violación de los DH en materia social, siendo el ámbito laboral parte integral de los mismos.

Por su parte, la legislación nacional también ha plasmado sobre las obligaciones tras la celebración de Tratados:

“Las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y **todos los tratados** que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, **serán Ley suprema de toda la Unión**”.

También, “**son Ley Suprema las estipulaciones de la Declaración de los Derechos Humanos**, designados en la Constitución como Garantías Individuales, una serie de 29 preceptos clasificados bajo garantías de libertad, propiedad, igualdad y seguridad”.¹²³

Por tanto, en el marco jurídico nacional, México se encuentra obligado más que comprometido al cumplimiento de las disposiciones de la Carta y demás Tratados de Naciones Unidas que acepte, ratifique o se adhiera. Esta situación es opuesta al marco jurídico de la ONU, dentro del cual, existe preponderancia del compromiso sobre la obligación.

2.5.2. COMPROMISOS DE MÉXICO AL RATIFICAR LOS TRATADOS DE LA ONU.

¹²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “Artículo 133”.

Aunque no existen sanciones por incumplimiento de los Tratados de la ONU, a menos que se infrinja el estado de paz y seguridad internacionales, los Tratados para la protección de los DH, establecen dar seguimiento a los compromisos contraídos mediante Comités expertos.

Los Estados Parte, están obligados a presentar informes periódicos y confidenciales sobre los avances en la materia a los Comités. Sobre la base de los informes presentados los expertos emiten recomendaciones que deben ser aceptadas y cumplidas.¹²⁴

El gobierno mexicano ha presentado cuatro informes a los respectivos Comités, solo uno de ellos es concerniente al tema de estudio, bajo la perspectiva de la violación del Derecho de No Discriminación.

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** se desprende del Protocolo Facultativo de la CEDAW. A continuación se presenta un esbozo de las observaciones y recomendaciones –presentadas en julio de 2004- alusivas a la situación vulnerable de la mujer en el ámbito laboral.¹²⁵

Observaciones.

1. El Comité expresa su preocupación en relación con la discriminación que tiene lugar de hecho, en particular en el caso de las mujeres que trabajan en las plantas maquiladoras donde, según la información recibida de varias fuentes, **se viola la legislación laboral mexicana**, especialmente en los derechos reproductivos de las trabajadoras.
2. El Comité se refiere también a lo que ocurre en algunas zonas donde no se aplica el principio de salario igual por trabajo de igual valor y las mujeres en edad reproductiva tiene que pasar **obligatoriamente pruebas de embarazo para poder trabajar**.

¹²⁴ Cristián Rojas, *Op.cit.*, p.75

¹²⁵ Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, *Op. cit.*, pp. 116-117.

En ambas observaciones se evidencia el obstáculo principal para que las ciudadanas puedan acceder a un empleo, el estado de gravidez, poniendo de manifiesto que las empresas prescinden de personal femenino por eludir su responsabilidad de gastos médicos o consideran que el embarazo disminuye el rendimiento físico y por tanto, la productividad, especialmente en trabajos intensos como es el sector industrial.

3. El Comité observa que en el informe no se describan casos en que se haya utilizado la Convención para sustentar la defensa de los derechos humanos de la mujer. Al Comité le preocupa que la ausencia de esos casos se deba o bien a que las mujeres no son concientes de la Convención y de su primacía sobre las leyes nacionales, o bien a que ***carezcan de recursos suficientes para tener acceso al sistema judicial.***

Esta observación es prueba de la ausente cultura laboral en México, o siendo precisas, de la falta de una cultura de denuncia. Aunque el Comité identifica el desconocimiento sobre la Convención como factor que impide la denuncia, nosotras enfatizamos como aspecto preponderante el desconocimiento de aspectos básicos como las instancias pueden asistirle en caso de violación del derecho al trabajo, o bien, del derecho de no discriminación.

Recomendaciones.

1. El Comité sugiere que el gobierno siga procurando adoptar una legislación nacional para todas las formas de violencia contra la mujer.
2. El Comité sugiere que México haga una evaluación de las áreas a las que no aplica la acción afirmativa, por ejemplo el sector privado.

Ante tal recomendación, es conveniente atender al sector empresarial, de manera que las autoridades laborales mexicanas se avocaran en examinar la discriminación que ejercen las empresas en la elaboración de perfiles para la contratación de personal.

3. El Comité solicita al gobierno que se piense en la posible ejecución de un plan para informar a las mujeres sobre sus derechos y sobre la Convención y el fortalecimiento de los servicios de atención a las víctimas.

A través de las recomendaciones realizadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer se comprueba que, *a grosso modo*, la ONU no desconoce la realidad laboral de la mujer mexicana.

Puesto que es vital que la ONU mantenga una interacción persistente en México con el objetivo de alcanzar un panorama más amplio de la problemática laboral, la Secretaría de Relaciones Exteriores hace patente su cooperación al informar en Julio de 2004, que las Recomendaciones han sido analizadas por las autoridades competentes y están en fase de instrumentación.¹²⁶

2.5.3. COMPROMISOS DE MÉXICO CON LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 100 Y 111 DE LA OIT.

A razón de lo expuesto se presentará la actuación y la estructura de los mecanismos utilizados por la ONU en México con el fin de discernir su eficacia para eliminar la discriminación en el derecho al trabajo de la mujer.

Las normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones.¹²⁷ Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales.

¹²⁶ Dirección General para Temas Globales de la Secretaría de Relaciones Exteriores, *Informe de la Visita a México de Expertas de CEDAW y Observaciones al mismo* en www.sre.gob.mx.

¹²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Estructura de la OIT: Normas* en www.oit.org.

Los Convenios 100 y 111 son importantes para México debido a que las desigualdades de género siguen estando presentes en todos los aspectos del trabajo, ya que las mujeres siguen siendo mayoría entre los trabajadores no retribuidos, mal retribuidos, discriminados y excluidos.

Tras la revisión de ambos Convenios se establecen las obligaciones contraídas con la ratificación de dichos tratados. En caso de que los Estados Parte no adopten las medidas necesarias para cumplir con lo estipulado en los Convenios es imputable la sanción, misma que se expone en el Artículo 408 (relativo al funcionamiento de la OIT) del Pacto de Versalles¹²⁸ y declara que:

“Cada uno de los miembros que celebren determinado Convenio se obligan a **presentar** a la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT **un informe anual** sobre las medidas adoptadas por él para poner en ejecución lo dispuesto en dicho Convención”.

Sucesivamente, en el *Artículo 409* se decreta que:

“Las organizaciones profesionales, obreras o patronales pueden dirigir alguna **reclamación** hacia el Consejo de Administración de la OIT, **en caso de que su gobierno no haya asegurado satisfactoriamente la ejecución de un Convenio** en el cual su gobierno fue Estado Parte”.¹²⁹

En caso de no cumplir satisfactoriamente con las Reclamaciones o Recomendaciones, la OIT estima la sanción contenida en el Artículo 410:

“Si el gobierno interesado no transmite declaración alguna dentro de un plazo razonable, o si la declaración recibida no parece satisfactoria al Consejo de

¹²⁸ El Tratado de Versalles de 1919 es el documento donde se establecen la organización, el funcionamiento, las medidas y los principios generales de la OIT, Organización requerida con gran urgencia para mejorar las condiciones laborales después de la Primera Guerra Mundial.

¹²⁹ Roberto Charis Gómez, **Derecho Internacional del Trabajo**, Anexo I, Porrúa, Segunda Edición, México, 2000., p. 208.

Administración, éste último tendrá derecho de ***hacer pública la reclamación recibida*** y, si se ofrece el caso, la respuesta formulada”.¹³⁰

Para cualquier gobierno representa un gran impacto a nivel internacional la exposición de sus fallas porque el escrutinio internacional conlleva ser foco de atención de manera negativa.

Se evidencia la falta de capacidad o el desinterés de dicha nación ante la problemática tratada (en este caso de índole laboral), aunque paradójicamente dicho gobierno manifieste lo contrario mediante la celebración de dicho instrumento.

A partir de 1951 a la fecha, existen un total de 25 denuncias internacionales en la sede de la OIT asentadas por trabajadores y sindicatos mexicanos en contra de México,¹³¹ mismas que se siguen acumulando.

Sin embargo, durante el periodo 2000-2004 no hay denuncias o reclamaciones por violaciones a los Convenios 100 y 111,¹³² en los cuales ahondaremos en breve para conocer las especificaciones de cada uno de los Convenios mediante su ratificación:

Conforme al **Convenio 100**, México se encuentra comprometido a través de las siguientes determinaciones:

¹³⁰ *Ídem.*

¹³¹ Raúl Jiménez Lescas, Investigador del Movimiento Obrero UOM, *Balance Laboral* en www.uom.edu.mx

¹³² Entre las denuncias internacionales asentadas en la sede de la OIT, encontramos en el periodo 2000-2004 una persistencia específica en los siguientes casos: violación a la libertad sindical (violación al Convenio 87), despidos injustificados en la aerolínea Aviaca (violación al Convenio 169) y el cierre ilegal de la planta Euzkadi, localizada en Jalisco, problema que obtuvo más apoyo por parte de la OIT que del gobierno mexicano.

1. Los Estados Parte se encuentran **obligados al cumplimiento del Convenio** al año de registro de su ratificación.¹³³
2. El Convenio **se sujeta a su expiración** a partir de diez años después de su adopción, sin embargo, en el caso de que no se denuncie la expiración, queda obligado al Convenio por otro periodo de diez años¹³⁴.
3. Si el Consejo de Administración de la OIT lo estima necesario **se presentaran memorias sobre la aplicación del Convenio.**¹³⁵

No obstante a estos compromisos, en México no se han evidenciado resultados tras la instrumentación del Convenio porque ha persistido la desigualdad en las oportunidades de remuneración entre hombres y mujeres. Por el contrario, al generarse un aumento en la matrícula de mujeres profesionales se deriva una devaluación en tales profesiones constatada con la disminución salarial.

Para efectos del **Convenio 111** encontramos citados tres preceptos, mismos que comprometen a los Estados contratantes:

1. Se dispone la obligación de formular y aplicar una **política nacional que promueva la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación**, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.¹³⁶
2. Se establecen los instrumentos para alcanzar la igualdad de oportunidades, ante la obtención de empleo, tales como:

¹³³ **Convenio 100 OIT**, “Art.6”., en www.oit.org

¹³⁴ *Idem* “Art.9”.

¹³⁵ *Ibidem*, “Art.12”.

¹³⁶ **Convenio 111 OIT**, “Art.2” ., en www.oit.org

- a) Tratar de obtener cooperación de organizaciones de empleadores y trabajadores.
 - b) Promulgar leyes y promover programas educativos.¹³⁷
3. Los miembros que han ratificado el Convenio quedan obligados a su cumplimiento un año después de la misma ratificación.¹³⁸

La expiración y la presentación de memorias sobre la aplicación del Convenio 111 se maneja de igual modo que el Convenio 100.

En general, entre las metas de los convenios se propone la defensa del derecho al trabajo de la mujer a través de: la creación de puestos de trabajo, la mejora del acceso al mercado de trabajo con igualdad de oportunidades, la igualdad de retribución, la no segregación de ocupaciones, la seguridad y salud, los puestos de trabajo favorables a la familia y la protección a los trabajadores vulnerables.

Una de las finalidades principales es **incrementar el acceso de las mujeres a empleos de calidad**, ofreciendo vías innovadoras para aumentar la protección social, especialmente en el sector no formal.¹³⁹

¹³⁷ *Idem* "Art.3".

¹³⁸ *Ibidem*, "Art.8".

¹³⁹ Folleto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **¿Cuáles son las principales finalidades de los Convenios núms.100 y 111?**, México, 2004.

2.6. MECANISMOS DE LA ONU RESPECTO DE

LA VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO POR DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.

Después de un bosquejo del panorama respecto al funcionamiento de la ONU a nivel internacional, así como también los compromisos a los que México se acata, ahora es necesario conocer cuales son los mecanismos mediante los cuales este organismo internacional puede influir en el país.

Las Convenciones celebradas por la ONU respecto a la erradicación de la discriminación permiten defender los derechos de las mujeres cuando éstos son infringidos en sus países. Existen dos formas o “mecanismos”¹⁴⁰ de hacerlo: los convencionales y los no convencionales.

2.6.1. MECANISMOS CONVENCIONALES.

Los mecanismos convencionales son aquellos en los que existen órganos de control y supervisión, que se crean con cada tratado internacional.¹⁴¹

En el caso del Estado mexicano lo corroboramos a través del *Comité* de la CEDAW, instalado para la emisión de informes y recomendaciones¹⁴² respecto del tema de estudio.

Estos órganos de control tienen como función principal:

¹⁴⁰ Se le llama mecanismo a los procedimientos ante la ONU para presentación de quejas.

¹⁴¹ Cristian Rojas, *Op. cit.*, p.75

¹⁴² La Recomendación es la manifestación de un deseo dirigido a solicitar de su destinatario la realización de un comportamiento determinado, positivo o negativo, que puede concretarse ya sea en el ámbito internacional o en el interno del destinatario.

1. La *supervisión de medidas* a ejecutar *previstas por cada tratado* por medio de informes periódicos de los Estados Parte al Comité, además de;
2. La *recepción y seguimiento de denuncias*, los cuales se entregan bajo informes a la Asamblea General.¹⁴³

Las Recomendaciones especifican y actualizan a los miembros las obligaciones del tratado constitutivo, pero sin incidir en la amplia esfera de autonomía que conservan los sujetos de estas uniones; al propio tiempo **representan una forma tolerable de presión** sobre ellos para la realización de los fines societarios.¹⁴⁴

De tal manera que, la Recomendación es el vehículo adecuado y característico de la cooperación en el seno de los organismos de corte tradicional, es decir, interestatales.

En cuanto a la **presentación de denuncias**¹⁴⁵ se prevén dos posibilidades:

1. La denuncia de un Estado Parte, denominada recurso interestatal y;
2. la denuncia de particulares, es decir, las reclamaciones individuales.¹⁴⁶

Instrumentando la *reclamación individual*, cualquier ciudadana mexicana puede denunciar una violación en su derecho al trabajo a razón de la discriminación de género.

¹⁴³ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados Multilaterales Vigentes (Depositario: ONU)* en www.tratados.sre.gob.mx

¹⁴⁴ Jorge G. Castañeda, *Op. cit.*, p.281.

¹⁴⁵ Se debe precisar que las denuncias de violación a los Derechos Humanos estén vinculadas a los Instrumentos Internacionales que la ONU ha creado, tomando como punto de partida la Declaración de los Derechos Humanos hasta las Convenciones, Tratados, Convenios y Recomendaciones.

¹⁴⁶ Cristian Rojas, *Op. cit.*, p.77

La queja se emite al Comité correspondiente, en este caso, al Comité de la CEDAW, facultado para recibir quejas individuales. Ahora bien, es importante conocer el proceso en el tratamiento de denuncias o reclamaciones:

En primer lugar, las denuncias se depositan en la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, la cual atiende asuntos acontecidos en territorio nacional pero que las autoridades mexicanas no le han dado una solución satisfactoria.

Estas reclamaciones son tratadas acorde con estándares internacionales y revisadas por órganos independientes, como el Consejo Económico y Social.

Los órganos denominados Procuradurías de DH se encargan de la recepción de quejas individuales por actos u omisiones de las autoridades o servidores públicos que lesionan los Derechos Humanos, todos los trámites que se hagan durante el proceso no tendrán costo alguno para el quejoso.¹⁴⁷

Conviene ver qué recepción y tratamiento se les brinda a las denuncias por discriminación en la obtención de un puesto de trabajo hacia la mujer. Por tal razón es necesario conocer mediante que instrumentos esta Comisión Pública da respuesta a las denunciadas.

Sin embargo, profundizaremos en el tratamiento de quejas en el siguiente Capítulo porque corresponde a la estructura interna del Estado Mexicano, es decir, ya no compete al orden internacional revisado a través del presente capítulo.

¹⁴⁷ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Servicio que Ofrece la Dirección General de Quejas y Orientación* en www.cndh.org.mx.

2.6.2. MECANISMOS No CONVENCIONALES.

Concerniente a los mecanismos no convencionales, éstos son los creados a consecuencia de denuncias internacionales que muestran una violación sistemática de los Derechos Humanos y que necesitan atención especial para su solución.¹⁴⁸

La solución de este tipo de denuncias se puede dirimir por dos vías:

1. Por regiones o;
2. por temas, siendo la instancia más recurrida.

El mecanismo no convencional requiere de un relator, quien es el encargado de emitir recomendaciones obligatorias a las autoridades para que se garantice la justicia mediante la reparación del daño. Desafortunadamente, hoy día **no existe en México un relator enfocado a la violación del derecho al trabajo o, en su defecto, del derecho de no discriminación.**

¹⁴⁸ Cristián Rojas, *Op. cit.*, p.77.

CAPÍTULO III. LEGISLACIÓN MEXICANA EN TORNO A LA DEFENSA DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER

Ahora bien, ya especificamos cuales son las normas Internacionales emitidas por Naciones Unidas y a su vez por la OIT encargadas de defender los derechos de las mujeres, su derecho al trabajo a nivel Internacional, así como cuáles son los instrumentos ratificados por México.

Así pues, nos avocaremos a la Legislación Nacional, destacando sus fundamentos y facultades, subrayando las leyes y sanciones, así como enunciando aquellos Artículos dentro de nuestra Constitución que hacen alusión a la problemática que nos atañe.

Mencionaremos también, los organismos de carácter legal que trabajan conjuntamente con la ONU a nivel internacional y aquellos encargados de promover una sana cultura laboral haciendo valer los derechos y respetando la legislación misma.

Por último, se identificará a las instancias adecuadas y los métodos correctos para realizar denuncias ante la violación del derecho al trabajo, destacando cuáles son las sanciones para quien comete dichas faltas.

Lo anterior expuesto nos permitirá contrastar ambas legislaciones, Nacional e Internacional, y de esta forma emitir juicios acerca del correcto funcionamiento e influencia de Naciones Unidas para promover el derecho al trabajo.

3.1. LEGISLACIÓN MEXICANA. FUNDAMENTOS Y NORMAS NACIONALES

3.1.1. ARTÍCULOS LABORALES, DERECHOS Y FACULTADES DE LA MUJER EMANADOS DE LA CONSTITUCIÓN.

Los Derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a su protección y se derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema de la nación. Emanan de la Constitución las siguientes garantías al respecto:

El Artículo 1º de la Constitución garantiza a todo individuo el goce de sus derechos. Las garantías individuales protegen el disfrute de los Derechos Humanos, así toda persona debe gozar de los derechos fundamentales sin importar sexo, raza, religión, opinión política o cualquier otra.

Siguiendo con el Artículo 1º, podemos afirmar que uno de los grandes avances dentro de nuestra legislación ha sido la reforma de 2001 otorgada a éste Artículo, cuyo párrafo tercero prohíbe la “discriminación”.

De este modo, a partir de entonces en México la “no discriminación” es un derecho fundamental de todas y todos.

Todo ello nos conlleva al Artículo 4º, que en su párrafo segundo establece la igualdad entre el hombre y la mujer; con esto nos referimos a la igualdad de derechos y oportunidades.

Las garantías constitucionales, como dice el jurista Luigi Ferrajoli, son protecciones para todos, pero expresan, en especial el derecho de los más débiles.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Véase Luigi Ferrajoli, **Derechos y Garantías. La Ley del más Débil**. ED. Trotta, Madrid, 1999. p. 83.

Así que garantías como la no discriminación constituyen, en efecto, "la ley del más débil" ya que son los grupos vulnerables quienes padecen este trato desigual.

Por su parte, el Artículo 5º establece el libre derecho a elegir la profesión o trabajo que se considere conveniente, siempre y cuando éste sea lícito nadie tendrá derecho a impedirlo, así mismo, nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Toda profesión, industria o trabajo ilícitos no gozarán de la protección constitucional, por lo que su ejercicio puede y debe ser impedido, en beneficio de la sociedad.¹⁵⁰

Como podemos ver, está estipulado dentro de nuestra Constitución el hecho de poder elegir libremente nuestra profesión y trabajo; por lo que son incorrectas aquellas ideas impuestas por la sociedad misma, en donde son feminizadas algunas profesiones, impidiéndonos así el libre derecho de elección.

La restricción o suspensión de las garantías, tanto para las mujeres como para los hombres, sólo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actuará conforme a la ley.¹⁵¹

Con la disposición de la igualdad jurídica, se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo de sexo o género, sin embargo, la Constitución no distingue entre estos dos términos, por ello se originan ciertas confusiones a causa del desconocimiento de ambos conceptos.

¹⁵⁰ Ricardo Soto Pérez, **Nociones de Derecho Positivo Mexicano**. Editorial Esfinge, México, 2000, p. 51

¹⁵¹ Patricia Kurczyn, *Op. cit.*, p. 3.

Ya que el ser iguales, no es lo mismo que ser idénticos; sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, mientras que el género se refiere a las diferencias sociales entre ambos, las cuáles dependen del lugar y la época.

Ahora bien, los Artículos 4º y 5º antes mencionados se consideran *garantías individuales* y dentro de las llamadas *garantías sociales* se encuentra el Artículo 123:

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo obtener su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo (...)

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

No existen preferencias legales para ocupar o contratar a un hombre o una mujer en un puesto de trabajo, ya que la fracción XXV menciona que en el servicio de colocación gratuita de los trabajadores se dé prioridad en las siguientes condiciones:

XXV. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Esta preferencia puede recaer tanto en una trabajadora como en un trabajador ya que el factor determinante de la preferencia será su condición de apoyo económico familiar.

XXXI La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones (...).

Así pues, dentro de éste artículo se regulan todas las relaciones de trabajo en general, así mismo estipula que se expidan leyes de trabajo, las cuales harán valer los derechos de los trabajadores.

Acertadamente lo menciona López Aparicio: “El artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo”.¹⁵²

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias o no cumplen con lo establecido, entonces se comete una desigualdad y por tanto se incurre a una falta discriminatoria.

Las leyes federales son reglamentarias de los preceptos constitucionales y obligan a su cumplimiento en todo el territorio de la República Mexicana; son creadas por el Congreso de la Unión y comparten la elevada categoría jurídica

¹⁵² Juan B. Climent Beltrán, **Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. Comentarios y Jurisprudencia**, Editorial Esfinge, México, 1998. p. 133.

de los tratados internacionales, que solo cede ante la Constitución,¹⁵³ por lo anterior enunciamos a la Ley Federal del Trabajo de cumplimiento obligatorio para todo el país como la ley suprema del trabajo y reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

3.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, regula todo tipo de relación de trabajo: individual, contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedimientos ante las juntas, entre otros.

Las disposiciones de esta Ley deben aplicarse indistintamente para los trabajadores y las trabajadoras aún cuando el texto se refiera, en su mayor parte, en masculino.

Con respecto a la igualdad en las relaciones de trabajo, el párrafo segundo del artículo 3º, señala: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Así pues, una vez más podemos percatarnos que la legislación nacional hace hincapié dentro las relaciones de trabajo en proteger o prohibir cualquier tipo de discriminación que atente las garantías individuales.

En referencia a la igualdad de pago cabe mencionar que ésta genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan labores similares, bajo las mismas condiciones, el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo, aquí es preciso inferir el Convenio 100 de la OIT el cual estipula la igualdad de remuneración independientemente del género.

¹⁵³ Ricardo Soto Pérez, *Op. cit.*, p.39.

Dicha determinación queda plasmada dentro del artículo 5º fracción XI, donde establece que no son válidas las disposiciones que estipulen “un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por un trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

Así, en la misma Ley, se afirma que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (Artículo 86), misma idea que ya había sido reafirmada por nuestra Constitución.

Por consiguiente, podemos aseverar que de ninguna forma es válido el hecho de señalar o pagar salarios inferiores a las trabajadoras por su condición femenina, es completamente falso que las mujeres sean menos cumplidas en el trabajo con motivo de la atención de sus familias, así mismo, el matrimonio, la maternidad y las responsabilidades familiares no son razón para evitar o reducir oportunidades laborales.

Los primeros Artículos de la Ley integran los principios generales del derecho del trabajo, los cuales parten de las disposiciones constitucionales que estudiamos con anterioridad.

El Derecho del Trabajo, es una disciplina cuyo desarrollo corresponde a la evolución social en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración de un contrato laboral se encuentran en un plano de igualdad, puesto que actualmente ocurre justamente lo contrario.

Sin embargo, cabe aclarar que la presente investigación hace hincapié a lo que actualmente se considera como “derecho al trabajo”; es decir a las oportunidades, obligaciones y derechos a los cuales es acreedor todo individuo con respecto a la obtención de trabajo.

Bajo una perspectiva internacional la Ley Federal del Trabajo dispone en sus artículos 6° y 17, que las normas contenidas en los convenios y Tratados Internacionales, celebrados conforme a la Constitución y aprobados por la Cámara de Senadores, son aplicables a las relaciones de Trabajo en México, siempre que beneficien a la trabajadora. La ratificación o aprobación por el Senado, hace que esos documentos sean leyes obligatorias en el territorio mexicano.

Con ello podemos establecer el carácter legal que tienen en nuestro país los convenios y Tratados emitidos por Naciones Unidas, por lo que las trabajadoras pueden y deben exigir el cumplimiento de las disposiciones de los mismos ante su lugar de trabajo y las autoridades en caso de incumplimiento.

Ahora, para hablar de las condiciones de trabajo, haciendo mención el Artículo 56; primero señalaremos que con ello nos referimos a: la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, salario mínimo, las normas de protección y privilegios de los salarios y la participación de utilidades.

Así pues, dicho Artículo ordena que: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades¹⁵⁴ expresamente consignadas en esta Ley”.

Así, dentro del Artículo 133, Fracción I, encontramos plasmada una de las grandes problemáticas a la que se enfrenta la mujer con respecto a su condición de trabajadora: la discriminación; y en referencia estipula que ésta queda

¹⁵⁴ Unas modalidades a las que se refiere la disposición son necesarias para el desempeño de algunos trabajos que se consideran “especiales”. Lo especial significa que se requieren condiciones para algunas actividades no comunes, muchas de ellas desempeñadas por mujeres, algunas son: trabajo de confianza, trabajos en buques, tripulaciones, trabajo ferrocarrilero, trabajo del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, entre otros.

prohibida. “Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.”

Por lo tanto los patrones tienen derecho a seleccionar a su personal, pero solo con respecto a sus conocimientos y habilidades en relación al trabajo que deben realizar, así pues, los requisitos que se pidan para obtener el mismo, deben estar enfocados a la capacidad, experiencia, aptitudes, etc.

Cabe destacar que las excepciones a esta regla son pocas y siempre deben estar justificadas.

Ahora bien, puede haber prioridad cuando en las mismas condiciones el trabajador o la trabajadora represente el único ingreso de la familia; de acuerdo con el Artículo 154 de la LFT, en igualdad de circunstancias se preferirá a:

- a) Los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros;
- b) A quienes hayan servido satisfactoriamente al patrón con anterioridad, por mayor tiempo (antigüedad);
- c) A quienes tengan a su cargo una familia y no cuenten con otras fuentes de ingreso económico.

De acuerdo con el Artículo 159 los ascensos a categorías superiores corresponden a quienes demuestren ser aptos y tengan más antigüedad en el trabajo, sin importar el sexo.

Es importante señalar que ni el embarazo ni el estado civil son razones para excluir a las mujeres de los programas de capacitación y adiestramiento, por lo que es importante que las trabajadoras integren y participen en las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento para así evitar su discriminación en esos programas.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Patricia Kurczyn Villalobos, *Op. cit.*, p. 31

Dentro del título quinto llamado Trabajo de las Mujeres, se regula en forma clara y precisa el trabajo de las mujeres y a su vez protege la maternidad.

Una vez más, se percibe la igualdad entre hombres y mujeres, señalando que deben disfrutar de los mismos derechos y obligaciones (Artículo 164).

Así, los Artículos que proceden a éste hacen alusión a la maternidad y los derechos que las madres trabajadoras deben gozar; tal es el caso de los Artículos 166 y 167 que establecen la prohibición del trabajo de la futura madre en condiciones insalubres o peligrosas que puedan atentar la vida del producto así como horarios nocturnos y horas extraordinarias.

Con respecto a los derechos de las madres trabajadoras el Artículo 170 señala las mismas disposiciones del Artículo 123 fracción V de la Constitución: durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; y éstos periodos se prolongarán en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o parto.

Durante los periodos de descanso a que se refiere con anterioridad, percibirán su salario integro; en los casos de prórroga mencionados tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días; así mismo tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Así, para entender de una forma clara y precisa, mostraremos el siguiente cuadro, en el cual se pueden apreciar los derechos salariales (postnatales) de las mujeres que laboran.

DERECHOS POSTNATALES

Duración	Monto
Seis semanas después del parto.	Pago de salario integro.
Después de seis semanas y hasta por sesenta días.	Pago de 50% de salario.
Después de las seis semanas y hasta por un año.	No se cubre el salario, pero se conserva el derecho a ingresar al mismo puesto.

FUENTE: Cámara de Diputados LVIII Legislatura, **Derechos de las Mujeres Trabajadoras**. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, p.57.

Ahora bien, cabe señalar que la protección a las trabajadoras en las relaciones laborales no implica quitar derechos, segregar o discriminar a los trabajadores varones; sino únicamente hacer valer y respetar los derechos; promoviendo una sana cultura laboral para los mexicanos.

Con respecto a las sanciones equivalentes al no respeto de ésta legislación, en relación a las mujeres trabajadoras, tenemos que:

Los patrones que violen las normas de trabajo de las mujeres pueden ser sancionados, conforme al Artículo 995 de la LFT “se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación”.

Para finalizar con nuestro análisis de la Ley Federal del Trabajo mencionaremos a las Autoridades en materia laboral, las cuales están expresadas dentro del Artículo 523.

Es preciso señalar que hay dos clases de autoridades: *Administrativas* y *Jurisdiccionales*.

Las Administrativas tienen a su cargo vigilar la aplicación y observancia de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción, entre otros.

Entre las Autoridades Administrativas tenemos:

1. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
2. Los Departamentos y direcciones del trabajo de las entidades federativas
3. La inspección del Trabajo.

Las Autoridades Jurisdiccionales son las que tienen encomendada la resolución de los conflictos obrero-patronales de cualquier género y son:

1. Las Juntas Municipales de Conciliación.
2. Las Juntas Federales de Conciliación.
3. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.1.2.1. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Aunque puede decirse que el seguro social es un servicio público que tiene por finalidad la protección del salario del trabajador frente a las contingencias que lo amenazan, en realidad su misión es mucho más amplia; ya que dentro de sus objetivos están: proteger al trabajador contra la mayoría de los riesgos a que está sujeto durante su vida, alcanzando la protección a familia, en las condiciones marcadas por la ley de la materia.

Lo anterior señalado se encuentra expuesto dentro de la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social. Asimismo dentro del Artículo 123 Constitucional fracción XXIX, ya se tenía previsto el establecimiento del seguro social:

“Es de utilidad pública la ley del Seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Lo anterior propició la expedición de la Ley del Seguro Social el 31 de diciembre de 1942, estableciendo éste como **servicio público nacional de carácter obligatorio**.

La vigente Ley en su artículo 2º establece que “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección del salario o sueldo, así como una gran variedad de actividades tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de los asegurados y de sus beneficiarios.

Por consiguiente, el Artículo 6º establece el régimen obligatorio y voluntario de dicha seguridad social.

El régimen obligatorio considera sujetos de aseguramiento: a las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos, a los miembros de sociedades cooperativas de producción, entre otros.¹⁵⁶

Consecuentemente, de manera voluntaria podrán ampararse al régimen obligatorio: los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, por mencionar algunos.

¹⁵⁶ Ricardo Soto Perez, *Op. cit.*, p.127.

Así pues, el régimen obligatorio abarca los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía de edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Como podemos observar, el patrón tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores al régimen de seguridad social que le corresponda; por lo que una falta de inscripción al Seguro Social hace responsable a los patrones de todas las obligaciones de seguridad social; además de cubrir los daños y perjuicios causados a los trabajadores.

Lo mismo ocurre cuando se le inscribe con un salario inferior al que efectivamente percibe; lo cual llega a suceder por el gran desconocimiento de los derechos laborales o bien por un acto de abuso de poder.

Ahora bien, toca el turno hacer mención una vez más de la maternidad, dado que para recibir dicho seguro, la trabajadora deberá cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en un periodo de doce meses antes de la fecha en que inicie el periodo de descanso prenatal; en dado de no cumplir con las cotizaciones mínimas según el Artículo 102 no tiene derecho a las prestaciones del Seguro Social y por ende, le correspondería al patrón pagar su salario integro bajo los términos de la LFT.

Esta es la razón por la cual los patrones tratan de evitar la contratación u ocupación de mujeres embarazadas y les son solicitados certificados de “no gravidez”. De éste modo, los patrones defienden su derecho a no contratarlas por la libertad que tienen de emplear o no.

Sin embargo, visto desde otra perspectiva, éste es un acto de discriminación ya que la maternidad no siempre es un impedimento para laborar, a no ser que se

trate de un trabajo que requiera esfuerzos o tareas peligrosas; en ese caso el empleador tiene derecho a no contratarla.

En lo que respecta a las responsabilidades y las sanciones; estas se encuentran comprendidas dentro del Título sexto y hacen mención a que es responsabilidad de los servidores públicos velar por el cumplimiento y las obligaciones de ésta Ley.

Asimismo, cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el Artículo. 287 –cuotas, multas, o gastos que tenga derecho a exigir la persona no derechohabiente-, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido (Artículo 304).

Del mismo modo, las infracciones se sancionarán considerando la gravedad y condiciones particulares del infractor o bien, en caso de reincidencia.

3.1.3. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Como ya lo hemos mencionado, a partir de la modificación de la Constitución en su Artículo 1º en donde queda prohibida la discriminación, es que se da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, LFPD, el 11 de junio de 2003.

Así, la expedición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación ha sido uno de los hechos más relevantes en los últimos años para nuestra legislación a nivel nacional, ya que anteriormente no existía ninguna Ley en donde se abordaran específicamente temas de igualdad y discriminación.

Dentro de las Disposiciones Generales, Capítulo I, podemos encontrar el objeto de la Ley (Artículo 1º); el cual es prevenir y eliminar todas las formas de

discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución.

Así mismo, el Artículo 2º señala que: corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, por lo que los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.

Posteriormente, dentro del Artículo 4º se hace alusión al término *discriminación*; el cual hemos citado numerosas veces a lo largo de ésta investigación. Dentro de las conductas que se consideran discriminatorias (Artículo 5º) y que aluden a nuestra problemática de derecho al trabajo; tenemos:

(...)

II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;

III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;

(...)

V. Las que establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;

Con ello nos referimos a todas las prácticas discriminatorias a las que se enfrenta la mujer en la obtención de un puesto de empleo.

En lo que respecta a la Legislación Internacional, su adopción y cumplimiento en México; el Artículo 6º menciona que la actuación de las autoridades federales,

será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales.

Por ende, podemos argumentar que dado lo expuesto, México debe ser coherente en relación con su legislación nacional con los Instrumentos de Protección y Defensa de las mujeres; emitidos por la ONU y que son vigentes en nuestro país.

Ello implica el cumplimiento y respeto de los mismos, ya que antes de la creación de la LFPD, **México ya había aceptado los contenidos de los instrumentos internacionales** en materia de lucha contra la discriminación y la protección de grupos vulnerables, **pero jamás los había instrumentado**.

Uno de los defectos del sistema legal en México consiste en que, no obstante que según doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estos instrumentos internacionales sólo son inferiores en fuerza normativa a la propia Constitución,¹⁵⁷ en la práctica jurídica e institucional mexicana apenas se dejan ver como mecanismos de regulación de nuestra vida social y de solución de sus conflictos.¹⁵⁸

Así, para la aplicación de la presente Ley, deberán intervenir las autoridades y los órganos públicos federales, al igual que el CONAPRED.

Ahora bien, en cuanto a lo que se consideran como prácticas discriminatorias (Artículo 9) específicamente las que tienen relación a nuestro tema de investigación, tenemos:

(...)

¹⁵⁷ La Suprema Corte de Justicia, en su Tesis 77/99 de Noviembre de 1999, afirma que: "(...) los tratados internacionales ocupan un segundo escalón jerárquico por debajo de la Constitución, pero por encima de todas las leyes federales y todas las locales".

¹⁵⁸ Jesús Rodríguez Zepeda, **¿Qué es la discriminación y como combatirla?** Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México, 2004. p. 43.

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

(...)

Así, una vez más corroboramos que las anteriores son sin duda alguna, conductas discriminatorias contempladas por la legislación mexicana y por ende deben ser erradicadas; por lo que es competencia del Consejo “formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional”.

Es así como en el Artículo 20 se aprecian las atribuciones del Consejo, entre ellas las siguientes.

I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;

(...)

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos;

IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural;

V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;

VI. Emitir opinión en relación con los proyectos de reforma en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como sobre los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas;

(...)

XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales;

(...)

XIII. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Así mismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo;

(...)

XV. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley;

XVI. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de la discriminación;

XVII. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia;

(...)

Cabe señalar que, a pesar de que el consejo Nacional para Prevenir la Discriminación parece estar muy bien estructurado, tal como lo muestran sus

atribuciones y la Ley Federal, aún es de total desconocimiento para la población en general; por lo que continúan incrementándose los actos discriminatorios sin saber que existe una Ley Federal encargada de prevenir y eliminar tal cuestión.

Para concluir con nuestro análisis a la presente Ley, el Capítulo V señala los procedimientos para presentar denuncias, reclamaciones y quejas ante el Consejo, así mismo hace alusión a la conciliación, la investigación y la resolución.

Sin embargo, ahondaremos en ello dentro del siguiente apartado, al cual hemos denominado: “Ejercicio del Derecho. Instancias de Conciliación y Asesoramiento en México”.

3.2. EJERCICIO DEL DERECHO.

INSTANCIAS DE CONCILIACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MÉXICO.

Si bien, ya hemos hablado sobre la legislación nacional, los derechos, obligaciones y su forma de actuar por parte de ésta en caso de incurrir en un acto de discriminación laboral contra la mujer.

Ahora, es preciso plantear la estructura de las autoridades laborales, así como las instancias de conciliación y asesoramiento en México a las cuales acudir en caso de que sea denegado el derecho al trabajo.

La vigilancia, el cumplimiento de las normas, los reglamentos y su aplicación corresponden a las autoridades federales y locales, sin embargo las leyes y los medios legales para reclamar el derecho al trabajo son los mismos.

3.2.1. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA LABORAL.

Recordando que es a las autoridades administrativas a las que les compete vigilar la aplicación y observancia de la norma laboral y procurar el equilibrio entre los factores de producción.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ser la autoridad de más jerarquía, integra y vincula a la Inspección Federal de Trabajo, a la junta de Conciliación y Arbitraje y a la Procuraduría Federal de Trabajo

Al igual que la STPS, la Inspección Federal del Trabajo es una entidad administrativa, misma que vigila el cumplimiento de los contratos de trabajo y de la ley laboral.

A continuación ahondaremos en ambas dependencias para conocer de manera más amplia sus facultades y servicios que prestan a la ciudadanía.

3.2.1.1. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. STPS

Dentro de las autoridades laborales administrativas se localiza la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual es la autoridad superior en materia de trabajo y a ella corresponde llevar a cabo la política laboral nacional.

Los asuntos de competencia de la STPS son de jurisdicción federal y están señalados expresamente en la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, así como en el Artículo 527 de la LFT. Los asuntos no expresados en esas normas, son de competencia de las autoridades locales, lo que se conoce como jurisdicción local.¹⁵⁹

La misión de la **STPS** se encuentra constituida por tres factores:

1. La promoción eficaz de la legislación e instituciones que impulsen el trabajo de los mexicanos como expresión de dignidad humana para su plena realización para elevar su nivel de vida y el de su familia;
2. La promoción del empleo digno libre de riesgos;
3. La capacitación para la productividad y la competitividad; del mismo modo coadyuva a disminuir las graves desigualdades sociales, impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente.

Por lo anterior, podemos señalar que entre los objetivos principales de dicha Secretaría se encuentra promover una buena cultura laboral entre los

¹⁵⁹ Patricia Kurczyn Villalobos, *Op. cit.*, p. 70.

ciudadanos, y ello conlleva al conocimiento de sus derechos y poder ejercer los mismos.

Sin embargo, como lo reiterado, en México no existe una amplia cultura laboral y es por ello que nos enfrentamos a determinadas problemáticas como la abordada en esta investigación.

Respecto del derecho al trabajo de la mujer, en específico la discriminación que éstas sufren, tenemos como objetivo general de la STPS, impulsar mejores condiciones para la inserción y permanencia de la mujer joven, de la mujer indígena, de la mujer adulta mayor, de la mujer con discapacidad, de la mujer que vive con VIH SIDA, de la mujer exconvicta, de la mujer jornalera y de la mujer en el ámbito laboral, así como eliminar la explotación de niñas en el ámbito del trabajo

Del mismo modo, su misión al respecto es: promover la inserción y la permanencia en el empleo en condiciones de equidad para las mujeres a través de una nueva cultura laboral que excluya cualquier forma de discriminación.

La **STPS** es un complejo orgánico integrado por:

La Inspección Federal del Trabajo

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Procuraduría Federal del Trabajo.

Mientras a la STPS le compete dirigir y coordinar el ámbito legislativo y jurisdiccional de índole laboral, a los órganos que se desprenden de ésta les corresponde la ejecución de las disposiciones de la Norma Laboral.

Es así como en breve, se revisará cada entidad para comprender su campo de acción.

3.2.1.2 LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

En cuanto a la Inspección Federal del Trabajo, esta dependencia brinda una gama de servicios gratuitos vinculada a la violación de los derechos laborales.

Partiendo de que la discriminación en la postulación de una plaza de trabajo constituye una violación a tales derechos, nos enfocaremos a los servicios que brinda la Inspección Federal del Trabajo cuando se infringe el derecho al trabajo de la mujer.

En referencia al tipo de servicios que brinda la Inspección se debe reiterar el carácter administrativo de la misma. Le compete vigilar la aplicación del Art.123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por tener a su cargo los servicios gratuitos de inspección, asesoría, aviso de accidentes de trabajo, expedición a menores que pretendan trabajar y consulta de información¹⁶⁰ constituye un **órgano de vigilancia**.

1. En el caso de las **inspecciones**, éstas son destinadas específicamente a las condiciones generales de trabajo, de seguridad e higiene, a la revisión de generadores de vapor o calderas. Por tanto, la inspección obedece al entorno de seguridad en las instalaciones donde se labora. Es así como nos percatamos que aún no se han generado inspecciones relacionadas a la discriminación en el empleo.

Aunque no detectamos trámite un servicio vinculado directamente con la defensa del derecho al trabajo, nos enfocaremos en tres servicios conexos parcialmente al tema de estudio.

2. Con relación a las **asesorías** que brinda la Inspección, éstas se imparten a empresas, trabajadores e instituciones abordando temas como el

¹⁶⁰ Inspección Federal del Trabajo, *Trámites y/o Servicios que se Ofrecen a la Ciudadanía en www.stps.gob.mx*

cumplimiento con las normas en materia de seguridad e higiene o el cumplimiento con las normas de trabajo.

Ejemplificando las asesorías con el tema “cumplimiento con las normas de trabajo”, en el caso del derecho al trabajo es admisible solicitar una asesoría sobre la Ley Federal del Trabajo, debido a que contiene las normas laborales.

3. Siendo que la Inspección es la encargada de los archivos de cada uno de los cuatro órganos laborales –STPS, la misma Inspección, la JFCA y la PROFEDET-, las **consultas de información** representan un servicio asequible para nuestra investigación porque a fin de conseguir documentos respecto del registro anual de denuncias asentadas por violación al derecho al trabajo, acudimos a las instalaciones bibliotecarias de la Inspección¹⁶¹ después de una asesoría telefónica.

Nuestro objetivo tras la obtención de estos datos era *conocer las dimensiones de la problemática a priori de una plaza laboral a nivel nacional*, sin embargo, nos es particular la notificación de que **“no existe un asiento de denuncias por infracción del derecho al trabajo a nivel nacional porque no se recopilan las demandas interpuestas en órganos locales”**.

4. Finalmente, **la admisión de quejas, denuncias e inconformidades**¹⁶² conforma otra de las prestaciones que ofrece esta entidad, pero únicamente se reciben e investigan aquellas quejas, denuncias e inconformidades contra servidores públicos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, reduciéndose así su campo de acción.

Dichas denuncias se dan mediante la descripción de los hechos y aportando pruebas de ser posible con el objeto de que la Inspección Federal del Trabajo brinde una resolución a partir de la investigación.

¹⁶¹ Estos servicios sólo se ofrecen en el Distrito Federal, en Av. Adolfo Ruiz Cortines No. 3313, Col. San Jerónimo Aculco. CP. 10400, Delegación Magdalena Contreras Tel 51.35.32.44 Ext. 3518

¹⁶² Inspección Federal del Trabajo, *Quejas, Denuncias e Inconformidades* en www.stps.gob.mx

Tras este procedimiento se puede discernir que la Inspección Federal del Trabajo conforma una segunda vía cuando no hubo conformidad con el tratamiento de denuncias en la STPS.

3.2.2 AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL.

Partiendo de que ninguna persona puede hacerse justicia por si misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho,¹⁶³ surgen las instancias jurisdiccionales, que a diferencia de las administrativas que les corresponde la vigilancia de la Ley, las autoridades jurisdiccionales están expeditas para impartir justicia en los términos y plazos que fije la Ley, en este caso laboral, siendo su servicio gratuito.

Por ello analizaremos dos entes jurisdiccionales que se desprenden de la STPS y que sus servicios son asequibles en caso de violación del derecho al trabajo, estos son: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría Federal de Trabajo.

De manera independiente, también abordaremos la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, otra instancia jurisdiccional que ataca la problemática de estudio pero bajo otra perspectiva: el ejercicio de la discriminación de género en la postulación a una plaza laboral.

Ahora bien, vamos a distinguir de que forma intervienen en la aplicación de las disposiciones de trabajo cada una de éstas autoridades.

3.2.1.1. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

¹⁶³ Raquel Gutiérrez Aragón, **Esquema Fundamental del Derecho Mexicano: Órganos Jurisdiccionales (Artículo 17 Constitucional)**. Editorial Porrúa, Decimatercera Edición, México, 1999, p.148.

JFCA

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.¹⁶⁴

Entre los objetivos que tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hay que enfatizar la búsqueda por elevar la calidad en las resoluciones jurídicas. Este objetivo marca la pauta del porqué se originó esta entidad, puesto que si se deseaba mejorar la calidad en las resoluciones jurídicas en materia laboral, resulta conveniente la creación de un tribunal especializado en la atención y el tratamiento de conflictos obrero-patronales.

Así, actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada por 67 Juntas Especiales, 22 de las cuales se ubican en el Distrito Federal y resuelven conflictos de naturaleza jurídica y económica de conformidad con la rama o ramas industriales de su competencia, y 45 en el resto del país, las cuales conocen todas las ramas de la industria y actividades de competencia Federal.¹⁶⁵

Sin embargo, a pesar de que cada Junta brinda resoluciones a determinada problemática laboral, de entre los temas abordados no se encuentra una Junta Especial involucrada en la violación del derecho al trabajo,¹⁶⁶ pues como lo

¹⁶⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Facultades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* en www.stps.gob.mx

¹⁶⁵ **Ley Federal del Trabajo**, Competencia Constitucional de la Junta Federal del Trabajo, "Art. 527"., en www.senado.gob.mx

¹⁶⁶ En general, cada Junta Especial está capacitada en la atención a conflictos obrero-patronales de determinado sector industrial, es decir, a la Junta Especial N^o1 le corresponde el tratamiento a

subraya su concepción, la JFC resuelve “conflictos obrero-patronales, sólo entre aquellos o sólo entre éstos”.

En consecuencia, si la JFC se enfoca exclusivamente a conflictos entre trabajadores y patrones, para comprobar la personalidad de “trabajador” es imprescindible el contrato laboral, el cual comprueba que la persona física que interpone la demanda está *prestando a otra persona, física o moral, un trabajo personal* subordinado,¹⁶⁷ en caso de querer interponer una denuncia.

Dicha circunstancia es un impedimento cuando una ciudadana, víctima de discriminación en la postulación de una plaza laboral, quiera denunciar al no disponer de un contrato laboral.

A pesar de que la JFCA no esté involucrada directamente en responder por la defensa del derecho al trabajo, sí podemos determinar a través de ésta la magnitud de la problemática derivada de la discriminación en el derecho al trabajo.

Para tal finalidad es necesario contar con el registro de las demandas que se atienden anualmente. Vamos a abordar las demandas individuales publicadas entre el transcurso de los años 2000-2003,¹⁶⁸ cabe señalar que entre las demandas constantemente interpuestas se encuentran el despido injustificado y el pago por incapacidad.

Nos enfocamos a ambas situaciones porque la maternidad es causal persistente de **despido injustificado**, aunado a que una de las razones por las cuales se

la industria ferrocarrilera; la Junta Especial N° 5 está enfocada a solucionar conflictos de la industria eléctrica; la Junta Especial N° 6 obedece a la atención de la industria textil, es de esta manera como se destina el campo de acción de las Juntas restantes.

¹⁶⁷ Raquel Gutiérrez Aragón, *Op. cit.*, p.167

¹⁶⁸ En archivos de la STPS aún no se encuentra publicado el registro anual 2004.

prefiere no contratar a mujeres es por el pago de incapacidad, obligatorio en caso de **estado de gravidez**.

CUADRO 8
DEMANDAS INDIVIDUALES POR TIPO DE CAUSA

DESPIDOS INJUSTIFICADOS

2000				
1800				
1600				
1400				
1200				
1000				
900				
Nª Demandas / Año	200 0	200 1	200 2	200 3

PAGO POR INCAPACIDAD

2000				
1800				
1600				
1400				
1200				
1000				
900				
Nª Demandas / Año	200 0	200 1	200 2	200 3

FUENTE: Archivos de la STPS, *Conflictos Individuales de Jurisdicción Federal: Demandas Individuales por tipo de Causa atendidas por la JFCA* en www.stps.org.mx

Debido a que las demandas por ambas causas sobrepasan en promedio a 1000 registros de un aproximado total de 7000 demandas anuales, estamos ante una problemática que se ha mantenido constante, sin disminución alguna y contrariamente, se ha registrado un incremento del pago por incapacidad, factor preponderante para no contratar personal femenino.

3.2.3. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

PROFEDET

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), es un Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Por su naturaleza es una Institución de servicio público, con carácter jurídico en el ámbito laboral, su actividad está vinculada con la defensa de los derechos de los trabajadores, sus funciones están consignadas expresamente en los artículos 530 al 536 de la Ley Federal del Trabajo,

Durante el Sexenio de Ernesto Zedillo se publicó el Reglamento de la PROFEDET, es así como a partir de esta publicación se definen la organización, facultades y funcionamiento de la misma.

Entre los **objetivos** de la Procuraduría vinculados con la defensa al derecho al trabajo encontramos:¹⁶⁹

1. Representar y asesorar trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y a sus sindicatos cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad laboral.

Este punto resulta valioso y efectivo en la defensa del derecho al trabajo porque cualquier trabajadora puede tener acceso a solicitar una asesoría en caso de que se le haya discriminado al postular una plaza laboral y desconozca como hacer válido y defender su derecho laboral.

2. Conciliar equitativamente el arreglo de los conflictos obrero-patronales y hacerlos constar en actas autorizadas con valor probatorio.

A través de tal objetivo se pretenden alcanzar resultados satisfactorios para la denunciante debido a que se da tratamiento con actas autorizadas, mismas que

¹⁶⁹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Objetivos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo* en www.stps.gob.mx

por su carácter legal, el empresariado se ve comprometido a cumplir con lo dispuesto.

3. Brindar atención integral a las trabajadoras, en casos de discriminación, violación, hostigamiento sexual, despido por embarazo y actos de violencia en el trabajo por su condición de mujeres.

Respecto a ello, contribuye a un gran avance el hecho de que una entidad especializada en materia laboral defina como un compromiso permanente la problemática que enfrenta la mujer a causa de su género.

Ahora bien, frente a estos objetivos es necesario conocer como la PROFEDET pretende alcanzarlos. Es por ello que vamos a abrir pauta en los tres **servicios** gratuitos¹⁷⁰ que ofrece este órgano:

1. **Asesoría Jurídica.** El fin de este servicio es orientar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de prevención y seguridad sociales, así como los tramites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales se puede acudir para hacer valer tales derechos. Dicha asesoría se brinda de manera personal, por vía telefónica o por correo.

Como vimos en el primer Capítulo, una de las causas evidentes que origina una deficiente cultura laboral en México (a diferencia de otras naciones) es el desconocimiento de los mexicanos de sus derechos laborales. En consecuencia resulta oportuno que la sociedad nacional recurra a este tipo de servicios gratuitos.

En el caso de la mujer mexicana, a la cual se le impide el acceso a un puesto de trabajo por motivos de discriminación de género, la asesoría jurídica representa un recurso viable para hacer valer su derecho al trabajo.

¹⁷⁰ STPS, *Servicios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo* en www.stps.gob.mx.

2. Conciliación. Su objeto es la búsqueda de soluciones de carácter amistoso en el menor tiempo posible a los conflictos que se susciten entre el trabajador y los patrones, haciendo constar en actas autorizadas el resultado de dichas gestiones. En este sentido se realizan los esfuerzos necesarios para que por este medio se prevengan o resuelvan las disputas laborales. Para ello, es preciso que se comparezca personalmente en la PROFEDET y en el transcurso de veinte días se obtiene respuesta.

En el procedimiento de Conciliación debemos ahondar en dos situaciones:

En primer lugar se hace hincapié a la búsqueda de soluciones “entre el trabajador y los patrones”, entonces es necesario cuestionarnos si es factible que una ciudadana mexicana recurra al servicio de Conciliación en caso de ser víctima de discriminación de género en la postulación de una plaza laboral, puesto que no podría ser considerada como “trabajadora” debido a la inexistencia de un contrato laboral.

No obstante, deseamos la objeción anterior puesto que la Conciliación también subraya la búsqueda de soluciones en disputas laborales. Consecuentemente, el ejercicio de la discriminación en la postulación a un puesto de trabajo constituye una violación del derecho al trabajo y por ende, es motivo de disputa laboral.

3. Representación Jurídica. Es la elaboración e interposición de la demanda respectiva para defender en juicio ante la JFCA y demás órganos jurisdiccionales competentes, hasta su total terminación los derechos de los trabajadores, beneficiarios y sus sindicatos y de ser necesario interponer juicio de amparo en beneficio de ellos. Al igual que la Conciliación se debe comparecer personalmente.

Dentro de la Representación se plantea ampliamente la ejecución del campo jurídico al brindar apoyo al denunciante mediante un juicio, mismo que tiene por

objeto la defensa de los derechos laborales, en el caso del tema de esta investigación, la defensa del derecho al trabajo de la mujer.

La cobertura en la prestación de servicios de PROFEDET es amplia a nivel nacional, a pesar de la confusión, desconocimiento y temor.¹⁷¹

Por ello, queda clara la capacidad de la Procuraduría¹⁷² respecto a la recepción de asesorías, conciliaciones y representaciones jurídicas, mismas que registraron 75 mil 457 durante el 2004.¹⁷³

Sin embargo, a pesar de la tendencia creciente de la participación de la mujer en el mercado laboral, ésta poco se ha visto reflejada en la prestación de los servicios de la PROFEDET, donde las acciones realizadas al referido grupo social, representa el 35 por ciento del total de usuarios.

Por lo tanto, una vez más podemos percatarnos que la mujer no denuncia ni se queja ante las instancias pertinentes, cuando ésta ve violados sus derechos humanos laborales.

CUADRO 9

PROFEDET

ATENCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

Acciones	Dic. 2000	2001	2002	2003	2004
----------	--------------	------	------	------	------

¹⁷¹ Lina R. Flores, www.kpmg.com.mx

¹⁷² La PROFEDET realiza sus actividades sustantivas y administrativas en una oficina central ubicada en Dr. Vértiz No. 211, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720 (oficina a la cual fue solicitada la presente información) y en 31 Procuradurías Federales, con sede en cada una de las entidades federativas, algunas de ellas coordinan a Procuradurías Auxiliares ubicadas en poblaciones cuya actividad industrial y de servicios de índole federal requieren del apoyo legal para atender a los trabajadores, totalizando 46 oficinas en el interior de la República.

¹⁷³ REFORMA, *Amplia la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Apoyo Laboral en* www.amereiaf.org.mx

Asesorías	1,803	29,570	26,710	29,565	30,018
Conciliaciones	167	2,616	2,246	2,460	3,048
Juicios	232	3,763	4,068	4,266	4,005
Amparos	38	377	360	368	393
Total de acciones a favor	2,240	36,326	35,384	36,659	37,464
Total de acciones atendidas	6,527	114,985	100,667	102,150	102,399
Participación porcentual	34	32	35	36	37

FUENTE: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, **Información Institucional de PROFEDET**, Marzo de 2006.

El cuadro presentado nos ilustra con cifras la demanda de mujeres trabajadoras ante éste órgano, señalando el total de acciones a favor, así como el número de asesorías, conciliaciones, juicios y amparos.

No obstante, aunque las cifras son claras, no nos permite ir más allá hablándonos de situaciones concretas o bien cuales son las causas más frecuentes por las cuales la mujer trabajadora solicita los servicios de dicha instancia. Una vez más a pesar de hacer uso del derecho a la información hemos quedado con registros inconclusos.

Finalmente, aunque por razones ya expuestas no contamos con un asiento del número total de denuncias a nivel nacional, el trasfondo que reflejan éstas es el descontento de los mexicanos ante un panorama laboral adverso por las constantes violaciones a los derechos humanos laborales por parte de los patrones.

3.2.4. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

CONAPRED

El Consejo Nacional par Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ya contemplada en el primer apartado del presente Capítulo.

CONAPRED es la institución rectora para promover políticas y medidas que contribuyan al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad.

Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además goza de autonomía técnica y de gestión, y no está subordinada a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas.¹⁷⁴

En referencia a sus *facultades*, se encuentran determinadas en dos campos de acción:

1. La recepción y resolución de reclamaciones y quejas por el ejercicio de la discriminación cometido por particulares o por autoridades federales y;
2. el desarrollo de acciones para proteger a los ciudadanos de toda distinción o exclusión basada en la etnia, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición, económica, social, de salud, opiniones, estados civil, o cualquier otra que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas.¹⁷⁵

Para la ejecución de sus facultades, el Consejo dispone de 19 atribuciones,¹⁷⁶ sin embargo ahondaremos en aquellas que puedan encontrarse involucradas con el derecho al trabajo de la mujer:

1. Diseño de estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.
2. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas.

¹⁷⁴ **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, “Artículo 16”, CONAPRED, México, 2003.

¹⁷⁵ *Ibidem*, “Artículo 4”.

¹⁷⁶ *Ibidem*, “Artículo 20”.

Incluimos ambas atribuciones porque ayudan a eliminar el desconocimiento de los mexicanos a su derecho a la igualdad en cualquier ámbito, incluyendo el campo laboral. Por deducción, mediante estas facultades CONAPRED contribuye a edificar una **cultura laboral sólida**.

3. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan.
4. Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas.
5. Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.

Reiterando como factor preponderante de la deficiente cultura laboral el desinterés del gobierno mexicano ante la defensa de los derechos laborales, surge oportunamente CONAPRED, órgano especializado para **detectar** mediante estudios las **fallas del Estado Mexicano en materia de discriminación laboral**.

6. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación gratuitos, en los términos de este ordenamiento.
7. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales.
8. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.

CONAPRED al igual que la PROFEDET tiene el servicio de **Conciliación**. Lo que distingue a una entidad de otra es la índole de la problemática que abordan, es decir, mientras el Consejo puede combatir la discriminación en la postulación de una plaza laboral, Procuraduría puede abordar el mismo caso al corresponderle la resolución de conflictos laborales.

9. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.

10. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.

Ambos puntos resultan relevantes porque a través de los mismos, CONAPRED tiene la libertad para involucrarse con otras dependencias.

Aplicándose dicha disposición a nuestro estudio, el Consejo tiene preponderancia para **influir en órganos como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social**. Una medida eficaz pudiera ser que ambas entidades se coordinaran en la creación de programas para combatir la discriminación en el derecho al trabajo.

11. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación.

12. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.

Es interesante que se le haya dotado a la CONAPRED la oportunidad de actuación en el orden internacional, brindándole a través de estas atribuciones personalidad jurídica fuera de las fronteras nacionales.

Tras la participación de **CONAPRED en Cumbres Internacionales**, el Estado Mexicano puede conocer ampliamente los avances en otros países respecto al combate de la discriminación laboral debido a que CONAPRED es una entidad especializada que comprende a detalle los planteamientos y programas de otras naciones.

Ya expuestas las atribuciones, es preciso retomar los puntos 6, 7 y 8 de las facultades del CONAPRED referentes a la **presentación de quejas y reclamaciones**¹⁷⁷ para ampliar nuestra noción respecto del tema en cuestión.

En primer lugar, cualquier persona en territorio nacional puede denunciar conductas discriminatorias, ya sea mediante el término de “Queja” en caso de un acto discriminatorio cometido por un particular,¹⁷⁸ o bien bajo el término de “Reclamación” en el caso de que haya sido un servidor público o una autoridad federal quien haya cometido el acto discriminatorio en ejercicio de sus funciones.

Se debe aclarar que, en el caso de que una mujer denuncie ante CONAPRED actos discriminatorios al momento de postular para una plaza laboral, estamos hablando de una Queja, puesto que la parte contratante es un particular.

Continuando con el procedimiento para interponer una denuncia basta con dirigir una carta de queja o reclamación al presidente de CONAPRED, en la cual se incluyan:

¹⁷⁷ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Quejas y Reclamaciones* en www.conapred.org.mx

¹⁷⁸ Es oportuno hacer énfasis en la diferencia sustancial entre el CONAPRED y la CDH, esta diferencia se observa en que el Consejo extiende sus servicios de denuncia contra particulares y servidores públicos, mientras la CDH se limita a atender denuncias sólo contra servidores públicos.

1. Datos del quejoso o reclamante.
2. Datos del o los agraviados, o la o las agraviadas.
3. Descripción de los hechos.
4. Firma del reclamante o quejoso/a, o huella digital.

Otra forma de entablar quejas y reclamaciones es por vía telefónica o por Internet, aunque es necesario ratificarlo por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la queja o la reclamación.

Existen dos plazos para presentar una queja o una reclamación:

El primero es de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tenga conocimiento de las conductas discriminatorias, es decir, en caso de que una mujer interponga una queja por motivo de discriminación en la postulación a una plaza laboral CONAPRED le extiende el periodo de un año debido a que la quejosa probablemente no se percató de la violación a su derecho de igualdad.

El segundo plazo es respectivo a dos años en caso de que la fecha señalada por la quejosa sea contradictoria con la señalada por el agraviado, en este caso, el contratante.

Finalmente, el Consejo puede dictar medidas a aquellas personas o instituciones que resulten responsables por actos discriminatorios. La imposición de estas **medidas administrativas** a los particulares se sujetará a que éstos se hayan sometido al convenio de conciliación correspondiente.

A continuación vamos a exponer la serie de medidas¹⁷⁹ de las cuales dispone CONAPRED, con el objetivo de discernir en la eficacia de las mismas.

1. Impartición de cursos y seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas o instituciones que sean objeto de una resolución por disposición dictada por el CONAPRED.

¹⁷⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, “Capítulo VI, Art. 83”.

2. Fijación de carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de la Ley en la materia, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias.
3. Tener presencia del personal del Consejo que promueva y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo.
4. Publicación completa de la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo.
5. Publicación o difusión de una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Nos parecen insatisfactorias este tipo de medidas debido a que consideramos que a la parte agraviada, en este caso el contratante, no le perjudica ni económica ni moralmente este tipo de medidas.

En lo económico porque la realización de carteles o la publicación y difusión de resoluciones no conlleva para el contratante un gasto significativo; en lo moral porque no se evidencian abiertamente sus actos discriminatorios.

Consideramos tanto al aspecto moral como al monetario perjudiciales para los contratantes que han cometido actos discriminatorios, ya que cuidan su imagen (o la imagen de su empresa) y su capital, corroborándolo cuando se niegan a contratar personal femenino por los gastos que conlleva el estado de gravidez.

Desafortunadamente ante las medidas contenidas en el Art. 83, el único costo evidente que podemos discernir tras la discriminación de género es el tiempo empleado del contratante en la ejecución de estas tareas, concluyendo así que

CONAPRED no se propone sancionar, como es el caso de las multas o hacer del escrutinio público sus faltas en materia laboral.

Por otra parte, si bien es cierto que la misión y facultades de CONAPRED son atractivas y que reconoce a las mujeres como el grupo más discriminado en las empresas en México, resulta contradictorio que con un presupuesto de más de 100 millones de pesos¹⁸⁰ CONAPRED carezca de datos precisos de sus quejas y reclamaciones.

De modo tal que desconoce cuantas personas han acudido por rechazo en empresas y tampoco cuenta con un estudio que muestre a las empresas con mayor responsabilidad social respecto de esta problemática.

Por último, reiteramos que a pesar de que la existencia de CONAPRED es positiva y no obstante su creación reciente, se manifiesta un retraso democrático debido a la ausencia de este órgano porque **no se ha extendido en todas las Entidades** Federativas,¹⁸¹ limitando así el campo de acción de los ciudadanos afectados.

¹⁸⁰ Lina R. Flores, www.kpmg.com.mx

¹⁸¹ Emilio Álvarez Icaza, Boletín de Prensa de la CNHDF N° 89/2005: *El trabajo de los periodistas hace visible lo que la sociedad se empeña en ocultar* en www.cd hdf.org.mx

3.3. FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.

En este apartado es útil retomar el mecanismo convencional, ya visto al final del segundo capítulo, pues mediante éste la ONU puede influir en México con lo dispuesto en las Convenciones (ratificadas por nuestro país) de combate a la discriminación y defensa del derecho al trabajo de la mujer.

Como implementación de los mecanismos convencionales de la ONU se crearon las comisiones públicas de Derechos Humanos para la defensa y protección a los gobernados del abuso del poder público.

Para tales efectos se emiten recomendaciones públicas por parte de estas comisiones, dirigidas a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. En el caso del Estado Mexicano inferimos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,¹⁸² el cual mediante un relator, emitió informes y recomendaciones respecto al presente tema.

Hay que advertir que a pesar de la existencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no ha surgido un relator que se encuentre directamente involucrado en la Discriminación en el Derecho al Trabajo de la Mujer.

También, es imprescindible percatarnos que estos Comités emiten sus recomendaciones basándose sobretodo en las denuncias individuales que se interponen en las comisiones públicas, las cuales retomaremos enseguida.

¹⁸² Recordemos que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue resultado de la Convención que lleva el mismo nombre y que ya hemos abordado en la Sección “Los Compromisos contraídos al Ratificar los Instrumentos de la ONU” dentro del Capítulo II.

3.3.1. ÁMBITOS DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS.

En México las comisiones públicas de Derechos Humanos tienen dos ámbitos:

El primero, la *Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH*, que atiende los asuntos federales; el segundo ámbito lo integran las *Comisiones o Procuradurías de Derechos Humanos, CDH*, que atienden quejas en los planos estatales y en el Distrito Federal son instaladas en cada entidad.

En cuanto a la cooperación durante el periodo 2000-2004 entre el gobierno federal mexicano y la CNDH se han coordinado de manera prioritaria para:¹⁸³

1. La integración de los derechos humanos de la mujer en todo el Sistema de las Naciones Unidas.
2. La Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
3. La igualdad de las Mujeres en Materia de Propiedad, Acceso y Control de la Tierra.
4. La Igualdad de Derechos a la propiedad y a una vivienda adecuada.

Ante ello, es indiscutible que tanto el gobierno mexicano como la CNDH se revitalicen respecto a los derechos humanos laborales y el derecho de no discriminación puesto que ninguno figura con preponderancia. Es un tema urgente de abordar porque la mujer se perfila como sustento de hogares, en los cuales se registra una mayor incidencia de pobreza por tener ingresos precarios.

Lamentablemente, ninguna de las dos partes muestra interés frente al tema ya que los próximos temas centrales que se han convenido abordar en sesiones son: la Orientación Sexual, la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Migrantes y Personas con Discapacidad y la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez.¹⁸⁴

¹⁸³ Dirección General para Temas Globales de la Secretaría de Relaciones Exteriores, *Comisión de Derechos Humanos de la ONU* en www.sre.gob.mx

¹⁸⁴ *Ídem.*

Las *Comisiones o Procuradurías de Derechos Humanos* fueron creadas para atender las quejas por las malas acciones por parte de los servidores públicos hacia los ciudadanos que radican en México.

*El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que viole estos derechos.*¹⁸⁵

Para reafirmar la noción de la CDH, reiteramos algunos puntos esenciales del Capítulo II y de esta manera, distinguiremos las acciones de la ONU (organismo internacional) y las acciones de la CDH (comisión pública de la ONU en México).

La primera diferencia está vinculada a su **ámbito de acción**, mientras la CDH atiende asuntos acontecidos en México; la ONU atiende asuntos de México pero abordados bajo estándares internacionales.

Otro aspecto es el **financiamiento**, la CDH recibe un presupuesto del gobierno federal o estatal, y la ONU cuenta con aportaciones de los Estados.

Otra diferencia es la efectividad o, también lo denominamos **influencia**. Mientras la CDH cumple con su mandato local, la ONU apunta al Estado Mexicano, representado por la figura del gobierno federal, y ejerce una presión política internacional con el fin de no dejar impunes las violaciones a los Derechos Humanos.

¹⁸⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “Apartado B, Artículo 102”.

Ya delimitada la concepción de la Comisión de Derechos Humanos, ahora continuamos con las facultades que le atañen.

3.3.2. ATRIBUCIONES DE LA CDH.

Acorde a la figura del *Ombudsman*, aparte de ser especialista en Derechos Humanos, implica:¹⁸⁶

Un *cargo previsto en la Constitución* o por la legislatura de un funcionario público de alto nivel, el cual debe ser independiente y responsable ante la legislatura y su labor consiste en *recibir las quejas* provenientes de personas agraviadas en contra de oficinas administrativas, funcionarios y empleados de la administración pública y, *tiene poder para investigar*, así como para recomendar acciones correctivas.

Ante tales características, la CDH esta capacitada para vigilar el cumplimiento de estas tareas y, en conclusión hace patente la figura del Ombudsman.

Respecto a sus atribuciones, la CDH es una institución que se rige por lo que establece su Ley. La cual señala que, en el desempeño de sus funciones y en el ejercicio de su autonomía, la Comisión no recibirá instrucciones o indicaciones de autoridad o servidor público alguno en la atención de quejas sobre presuntas violaciones a los Derechos Humanos cometidos por servidoras y servidores públicos adscritas al gobierno estatal o del DF, según sea el caso.¹⁸⁷

Como institución de Estado al servicio de los ciudadanos, la CDH canaliza sus esfuerzos a la consecución de los siguientes objetivos:¹⁸⁸

¹⁸⁶ Sonia Venegas Álvarez, **Origen y Devenir del Ombudsman, ¿Una Institución Encomiable?** UNAM, México, 1998, p.39

¹⁸⁷ Manual de la Comisión de Derechos Humanos del DF, **La CDH, ¿Qué es, Cómo actúa, Para quién, Dónde?: Atribuciones de la CDH.** México, 2006.

¹⁸⁸ *Idem.*

1. Fortalecer la confianza ciudadana mediante el cabal ***cumplimiento en la tramitación de quejas*** y dando la orientación adecuada cuando el caso planteado lo requiera.
2. Contribuir al establecimiento y fortalecimiento de una cultura de ***respeto y vigencia de los Derechos Humanos***, mediante la promoción, la difusión, la capacitación y la aplicación de procesos educativos adecuados.
3. Promover y ***difundir*** una concepción integral de los ***Derechos Humanos***, considerando que son inherentes a la naturaleza humana reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
4. Fortalecer su labor de defensa y promoción para convertirse en una auténtica ***Defensoría del Pueblo*** capaz de dar respaldo a la ciudadanía ante los abusos de poder.
5. Poner en marcha políticas y programas institucionales tendientes a lograr la ***profesionalización del personal de la CDH***, impulsando estrategias de planeación y evaluación que permitan definir las líneas y prioridades del organismo.
6. Incorporar a la labor institucional el concepto y la práctica de la ***rendición de cuentas*** como parte de una ***cultura propia del servicio público***.

Tales objetivos se pueden hacer tangibles a través de un tratamiento eficaz de las quejas y la promoción de los Derechos Humanos, misma noción que engloba al Derecho al Trabajo. Ambas situaciones contribuyen al fortalecimiento de la cultura laboral, la cual hoy día se encuentra débil.

3.3.3. MECANISMOS PARA EXPONER UNA DENUNCIA ANTE LA CDH.

En cuanto a la presentación de denuncias se le denominan quejas individuales¹⁸⁹ o reclamaciones de particulares.

Lamentablemente, aunque los derechos laborales sean parte de los derechos humanos, las CDH no pueden conocer sobre conflictos de carácter laboral¹⁹⁰ ya que así lo establece el Artículo 102 Apartado B, de la Constitución; en el cual señala que este organismo *no será competente* tratándose de asuntos *electorales, laborales y jurisdiccionales*.

Constituyendo un impedimento para la problemática de estudio. No obstante, encontramos en los informes anuales de la CDHDF que se les da tratamiento bajo el término de violación de derecho al trabajo porque se ejercen prácticas discriminatorias.

Dicha queja se emite al Comité correspondiente, en este caso, al Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el cual tiene permitido recibir quejas individuales. No obstante, para la presentación de casos ante el Comité se debe cumplir con ciertos requisitos para la admisión de las denuncias.

A continuación vamos a señalar los **requisitos** para la admisión de quejas individuales:¹⁹¹

¹⁸⁹ La "Queja" es un medio no jurisdiccional ágil y sencillo que se desarrollan por autoridades no jurisdiccionales, tales como la CDH

¹⁹⁰ Manual de la Comisión de Derechos Humanos, **10 Aniversario de la CDH: ¿Cómo exponer una queja?** Publicaciones de la CDHDF, 2006.

¹⁹¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Procedimientos para la Presentación de una Queja* en www.cndh.org.mx

1. En primer lugar se establece que **la denuncia sea realizada por la víctima**, por algún familiar cercano o por una tercera persona que justifique las razones por las que no se puede presentar personalmente.
2. También se ha dispuesto que en el Estado **mexicano se hayan agotado los recursos legales** o que se demuestre que no tuvo acceso a ellos, o que son demasiado lentos.

Aquí es pertinente identificar a la PROFEDET como la autoridad federal presuntamente responsable a la presunta violación del derecho de no discriminación

3. Por otra parte, la denuncia se debe encontrar **basada en las Convenciones de Derechos Humanos** y debe estar acompañada de toda la documentación posible.

Sobre este aspecto retomamos que sí se puede interponer una queja bajo la justificación de que el Estado Mexicano se ha comprometido a hacer valer el Derecho al Trabajo -consagrado en el Art. 23^a de la *Declaración Universal de los DH-*; así como también se encuentra comprometido mediante la *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*.

4. Finalmente, es necesario **que la demandante no se encuentre tramitando el mismo caso ante otra instancia jurisdiccional**, intergubernamental, regional o internacional, aunado a que la denuncia no sea anónima y que la víctima pueda ser identificada.

Tras el cumplimiento de estos requisitos se continúa con la **presentación de quejas** mediante el siguiente procedimiento:¹⁹²

¹⁹² Cristián, Rojas, *Op. cit.*, p.61.

1. La queja debe ser **presentada por escrito** o enviarse por correo o fax. En casos urgentes se admiten quejas no escritas por otro medio de comunicación, debiendo mencionar los datos mínimos de identificación. En caso de menores de edad o personas que no puedan escribir, éstos pueden presentar su queja oralmente.
2. Dirigirse al Presidente de la Comisión Estatal o del Distrito Federal y **solicitar expresamente la intervención de la CDH.**
3. Estar firmada o presentar la huella digital de la interesada, **no se admiten comunicaciones anónimas.**
4. Hacer la **narración de los hechos** que se consideran violatorios de los Derechos Humanos, estableciendo el nombre de la autoridad presuntamente responsable, acompañada en caso de que sea posible, de los documentos que comprueben la violación.

Sin embargo, interponer una queja no conlleva un **tratamiento** estandarizado para todos los casos, porque una vez recibida la reclamación y ya asignado un número de expediente se turna para efectos de su calificación y revisión.¹⁹³

Por deducción, la manera de proceder de la CDH resulta ineficaz en el tratamiento de quejas. No es un razonamiento justo y adecuado que se turne una reclamación dependiendo del criterio de la Comisión, pues en caso de no considerársele urgente se postergaría indefinidamente el proceso de dicha denuncia, además de que impide a la quejosa recurrir a otras instancias.

Es importante precisar que entre los años 2000-2004, las quejas más constantes de violación a los Derechos Humanos que califican en carácter de urgente son

¹⁹³ Manuales de Transparencia, *Información Básica para la Rendición de Cuentas: Rendición de Cuentas, Acceso a la Información y Transparencia en Derechos Humanos y la CNDH* en www.consortio.org.mx

las referentes a causas penales, negligencia médica, maltrato en reclusorios y deficiencia en procuradurías de justicia.¹⁹⁴

Ante las denuncias ya citadas se desprenden las principales autoridades que, por estar involucradas en atentar contra los Derechos Humanos, la CDH les insta a una rendición de cuentas.

Entre dichas instancias encontramos los juzgados en materia penal, juzgados en materia familiar, servicios médicos, tribunales de justicia y reclusorios,¹⁹⁵ frente a esta tendencia, la *PROFEDET figura débil o nulamente*.

Además, las quejas por derecho al trabajo son asentadas más por hombres, en un promedio de tres a uno en comparación con las mujeres. Tras una revisión de los informes anuales de la CDHDF,¹⁹⁶ *la media anual de mujeres que denuncian por infracción al derecho al trabajo corresponde a una o dos*, sin embargo deduciremos en breve.

5. Cuando la queja ya calificó para su investigación, el Presidente de la CDH nombra a un equipo de investigadores denominados “visitadores” para posteriormente analizar los hechos, argumentos y pruebas con el objetivo de determinar si la autoridad o servidor público ha actuado mal.
6. Por último, si la queja no se refirió a violaciones graves se intenta una conciliación entre las partes involucradas. Si no es posible una conciliación, se envía a la autoridad responsable una recomendación que contiene las acciones que debe realizar para reparar el daño. Una vez

¹⁹⁴ Verónica Rosas Mercado y Odette Alonso (Cuidado Editorial) CDHDF, **Informes Anuales de la CDHDF 2000-2004**. Los Principales tipos de Denuncias por Violación a los Derechos Humanos y las Principales Autoridades Involucradas. México, 2005.

¹⁹⁵ *Idem*.

¹⁹⁶ Cabe señalar, que al igual que la PROFEDET y entidades laborales, las CDH no tienen una compilación a nivel nacional de las quejas interpuestas, por tanto, en la estadística solo nos avocamos a las denuncias de la CDHDF.

expedida la recomendación, se le da seguimiento y se verifica que se cumpla de forma cabal.¹⁹⁷

Respecto a las **sanciones**, la más recurrida es la suspensión (en 66% de los casos), como otro tipo de medida encontramos la amonestación, inhabilitación, prisión, multa, destitución y reparación del daño.¹⁹⁸

En conclusión, en el proceso de tratamiento de quejas observamos que surge una problemática al turnar las reclamaciones dependiendo de la urgencia. Así, se genera un filtro en las reclamaciones, no permitiendo un trato equitativo entre denunciantes porque **se impide tener un margen temporal en la resolución de la queja**. Resultándole conveniente no invertir su tiempo en la denuncia y buscar otra posibilidad de empleo.

También consideramos que ante este proceso, las ciudadanas prefieren no denunciar puesto que se le brinda **prioridad a otras problemáticas**, tales como negligencia penal o médica, aunado a que no hay una reparación del daño estandarizada, y de esta forma la ciudadana desconoce si le será satisfactoria o no la sanción.

¹⁹⁷ Manuales de Transparencia, *Información Básica para la Rendición de Cuentas: Rendición de Cuentas, Acceso a la Información y Transparencia en Derechos Humanos y la CNDH* en www.consorcio.org.mx

¹⁹⁸ Verónica Rosas Mercado y Odette Alonso, *Op. Cit.*, p.120.

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS.

El presente capítulo tiene por objeto exponer nuestras perspectivas acerca de las medidas que consideramos para contrarrestar la problemática de violación del derecho al trabajo de la mujer así como de no discriminación.

Es así como, después de estudiar los agentes nacionales e internacionales respecto de la problemática, hemos determinado cuales son los factores que determinan la influencia de la ONU para evitar la discriminación y promover la defensa del derecho al trabajo de la mujer en México.

Por lo que, decidimos clasificar las propuestas en relación a estos factores; en primera instancia señalamos las propuestas en relación con el Estado Mexicano y dentro de éste a la Secretaría de Relaciones Exteriores y lo que atañe a los tratados contraídos con la ONU y la OIT.

Otro factor preponderante es la educación y el rol que desempeña ante esta situación, así que clasificamos las propuestas concernientes dentro de este apartado.

Por último, enfatizamos en las propuestas hacia las Autoridades Laborales, las CDH y el CONAPRED, siendo que estas últimas no pertenecen a este ámbito, sin embargo, les compete el cumplimiento al derecho de no discriminación y el respeto de los derechos humanos.

4.1. RESPECTO DEL ESTADO MEXICANO.

El reconocimiento de los derechos laborales debe considerarse como un derecho fundamental; el derecho al trabajo hace posible para hombres y mujeres alcanzar el bienestar y desarrollarse como individuos en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

En el contexto del país, esto exige que el Estado garantice la plena vigencia de los derechos humanos laborales y para ello necesita:

1. ***Evaluar las políticas públicas en materia de respeto a los Derechos Humanos.*** Promover y difundir criterios que tiendan a evitar la discriminación laboral y la igualdad de oportunidades en el trabajo;
2. ***Abordar explícitamente y con claridad el problema de discriminación al momento de la postulación de un puesto de empleo.*** Del mismo modo reconocer el problema de empleo de manera urgente como parte de la política macroeconómica;
3. ***Establecer iniciativas de leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales y a los particulares*** que la infrinjan o la apliquen en contra de los derechos humanos de los trabajadores;
4. ***Incrementar la participación de la sociedad civil dentro del proceso de diseño, elaboración e implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos PNDH,***¹⁹⁹ dentro del tema específico de derechos humanos laborales. De esta forma, las organizaciones podrían presentar sus propuestas metodológicas para la correcta elaboración del PNDH mediante políticas públicas para abatir la problemática, sin ser excluidas dentro de este proceso.

¹⁹⁹ PNDH como parte del Acuerdo de Cooperación Técnica (ACT), firmado en el año 2000, con la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

Consideramos que, la Propuesta Ciudadana, representa un proceso alternativo, que convoca a las organizaciones y a la sociedad en general a construir propuestas de políticas públicas en materia de derechos humanos laborales, el derecho a la no discriminación y la equidad genérica; orientando así el trabajo del gobierno federal.

Esto debido a que existe una escasa participación por parte de la sociedad civil, provocada por la falta de articulación de propuestas entre el gobierno y la población misma.

4.1.1. RESPECTO DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES.

A través del presente trabajo descubrimos como factor preponderante y que propicia una influencia irrelevante de la ONU respecto a la violación del derecho al trabajo y del derecho de no discriminación, el hecho de que en el gobierno mexicano ha prevalecido el *desinterés en ejecutar las disposiciones de instrumentos jurídicos internacionales de la ONU y la OIT.*

Hemos detectado una paradoja, México signó su primer Convenio sobre Discriminación en 1934, sin embargo no ha logrado aumentar la inserción de mujeres de manera satisfactoria a pesar del transcurso de siete décadas. Durante esta brecha de tiempo no se han provocado cambios sustanciales de magnitud en la incorporación de integrantes de grupos vulnerables al mercado laboral en condiciones de igualdad.

La ONU está facultada para influir en esta problemática basándose en los Convenios vigentes que ha ratificado nuestro país, el cual se comprometió a acatar las disposiciones de dichas Cumbres y que acorde al Art. 133 Constitucional, los Tratados son Ley Suprema en todo el territorio nacional.

Cabe cuestionarnos si la Secretaría de Relaciones Exteriores está fungiendo con sus atribuciones de modo eficiente. Tenemos que retomar los Tratados de la

ONU y la OIT vigentes, con el fin de inferir las medidas necesarias que tendría que implementar la Secretaría para realmente instrumentar tales tratados.

Por una parte, tenemos los tratados que abordan la discriminación, la CEDAW, su respectivo Protocolo y el Convenio 111 de la OIT y; en el caso de los tratados que abordan el mismo problema pero bajo otra perspectiva, tenemos la Conferencia del Cairo que pretende el mejoramiento de la situación de la mujer en diferentes ámbitos, entre ellos, el trabajo.

Si bien, existe la adaptación de estos Tratados a las leyes nacionales, con relación al derecho de no discriminación se ha elaborado la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y respecto de la Conferencia del Cairo ubicamos a la Ley Federal del Trabajo -que garantiza la inserción de la población femenina al sistema productivo-, pero aún no se ha asegurado una protección satisfactoria en la defensa del derecho al trabajo y de no discriminación debido a la infracción de los mismos.

Un factor que propicia el incumplimiento de México ante los Tratados de la ONU, radica en que estos instrumentos no implican una obligación tras la inexistencia de sanciones.

Sin embargo, planteamos tres *alternativas para hacer patente la instrumentación de los Tratados* -sobre nuestro tema de estudio- por medio de la incursión de la Secretaría de Relaciones Exteriores:

1. Las deficiencias estructurales de los tratados;
2. El incumplimiento de tratados y;
3. La instrumentación de recomendaciones -derivadas de los tratados-.

4.1.2. SOBRE LAS DEFICIENCIAS ESTRUCTURALES EN LOS TRATADOS.

A la Secretaría de Relaciones Exteriores se le ha conferido institucionalizar la perspectiva de género en los objetivos de la política exterior,²⁰⁰ a través de la unidad administrativa correspondiente. Siendo la Sub-Secretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos²⁰¹ la encargada de proponer elementos para la participación en tratados sobre la materia.

Por tanto, es necesario que esta unidad responsable de los asuntos multilaterales inste a la SRE a formular una propuesta de protocolo al Convenio 111 de la OIT –relativo a la eliminación de la discriminación laboral-, obedeciendo a que los derechos laborales son parte de los derechos humanos.

Ahora bien, la SRE puede realizar la propuesta fundamentándose en el Artículo 4 del mismo Convenio, el cual establece que los Estados Parte deberán emitir una memoria anual sobre las medidas adoptadas para la aplicación del Convenio, ésta sería la forma idónea para comprobar cuales son los medios empleados en territorio nacional para cumplir con los compromisos contraídos con la firma de dicho Convenio.

La Secretaría puede incursionar bajo el argumento que para la adopción de medidas eficaces respecto a la aplicación del tratado, surge la ***necesidad de un protocolo a fin de modificar el Artículo 1 del Convenio.***

Recordemos que el Artículo 1 estipula que "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las *calificaciones* exigidas para un empleo determinado *no serán consideradas como discriminación*".²⁰²

Este precepto origina confusión entre discriminación y perfil de puesto. Las empresas pueden argumentar que no contratan mujeres a razón de su

²⁰⁰ Dirección de Derechos Humanos y Democracia, *Equidad de Género* en www.sre.gob.mx

²⁰¹ De acuerdo al Art.5 del Reglamento Interno de la SRE, para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen, la Secretaría cuenta con unidades administrativas, entre éstas se encuentra la Sub-Secretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos.

²⁰² **Convenio 111 OIT**, relativo a la Eliminación de la Discriminación en el Empleo, "Art. 1". *Op. Cit.*

aparición, edad o género, no siendo aceptable la exigencia de estos aspectos porque estas calificaciones incurren en prejuicios.

En consecuencia, dentro del Artículo 1 es pertinente enfatizar sobre las calificaciones para acceder a un puesto de trabajo, mismas que deben obedecer a capacidades, habilidades y conocimientos y no a prejuicios porque entonces se incurre en prácticas discriminatorias.

4.1.3. SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE TRATADOS.

La Carta de la ONU surgió al término de una Guerra Mundial, cuando la urgencia era restablecer la paz, de tal modo que se generaron las medidas hacia a aquellos Estados que atentaran contra la misma. Este tipo de sanciones son las únicas contenidas en la Carta de Naciones Unidas.

Actualmente el sistema internacional no puede prescindir de nuevas fórmulas, no solo para el establecimiento de la paz, sino para combatir la violación de los Derechos Humanos -incluidos los laborales-, por tanto, es oportuna la revitalización de la ONU a través de la Carta.

Hasta el año 2000, la política exterior de México era reactiva, hoy es fundamental participar en la reflexión acerca del futuro de la ONU. Siendo que el Estado Mexicano se declara impulsor de la revitalización de la Carta de Naciones Unidas,²⁰³ resulta trascendental la participación la Secretaría de Relaciones Exteriores.

A la Secretaría le corresponde ejecutar la política Exterior²⁰⁴ tras asegurar la participación de México en los foros internacionales.²⁰⁵ En consecuencia,

²⁰³ Acorde a la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia de la SRE, la Política Exterior sobre la materia se ha renovado tras la creación del *Grupos de Amigos del Fortalecimiento de las Naciones Unidas* establecida por el Presidente Vicente Fox, con miras a proponer reformas necesarias para adaptar a la ONU a la nueva realidad internacional.

²⁰⁴ Marco Normativo de la SRE: **Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores**, "Fracción I, "Art.2"., en www.sre.gob.mx

²⁰⁵ *Ídem*, "Fracción II, Art. 11".

estimamos valiosa su participación con referencia a la formulación de una propuesta en particular: “la necesidad de implementar sanciones ante el incumplimiento de los tratados de la ONU”.

Hay que enfatizar que el foro adecuado para la emisión de la propuesta son los periodos de sesiones de la Asamblea General, porque se ha determinado la admisión de sugerencias respecto de la Carta a fin de adaptarla a la nueva realidad internacional.²⁰⁶

Ahora bien, debido a que la ONU no puede intervenir en asuntos internos jurisdiccionales, concebimos como medida satisfactoria ante el incumplimiento de tratados:

“Hacer del escrutinio internacional las fallas de los Estados”

Desafortunadamente, solo la OIT tiene esa atribución -mediante el Art. 410 de la OIT-, porque en el caso de la ONU las únicas medidas establecidas son exclusivas a situaciones bélicas -Art. 41 y 42 de la Carta de Naciones Unidas-.

En caso de que la ONU difundiera las fallas de los Estados por incumplimiento de tratados se evidenciaría que la participación activa de nuestra nación en Cumbres es solo una proyección cuidadosa de su imagen ante el mundo. Si la visión de la política exterior mexicana es contar con alto prestigio a escala internacional, tras evidenciar negativamente al Estado Mexicano, éste perdería credibilidad como promotor de los Derechos Humanos.

Por ende, el Estado adoptaría las medidas pertinentes para limpiar su imagen ante el desprestigio que le causaría ser evidenciado frente a la Comunidad Internacional por incumplimiento de los tratados firmados y ratificados de los cuales ha sido participe.

²⁰⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Posición General de México en el Quincuagésimo Noveno Periodo de Sesiones de la Asamblea General* en www.sre.gob.mx.

Probablemente sería de éste modo como se otorgaría el reconocimiento de los derechos laborales como parte de los Derechos Fundamentales, tal como se reconocen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

4.1.4. SOBRE LA INSTRUMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES.

Hay que destacar a las *recomendaciones* como el *elemento más significativo de influencia por parte de la ONU*, puesto que si México no responde satisfactoriamente a los lineamientos de los tratados, Naciones Unidas tiene la atribución de hacer recomendaciones sobre las fallas del Estado Mexicano.

Un mecanismo para la emisión de recomendaciones es la instalación de un comité que obedezca a algún instrumento de la ONU, como es el caso del Comité de expertas de la CEDAW para nuestro tema de estudio.

Sin embargo, se podrían instrumentar las recomendaciones por otro mecanismo alternativo, siendo competencia de Relaciones Exteriores intervenir en toda clase de tratados de los que sea parte,²⁰⁷ le corresponde *sugerir a Naciones Unidas la instalación en México de un relator especializado en el tema de:*

1. La *violación del derecho de no discriminación hacia la mujer* –bajo el sustento de la CEDAW, su protocolo y el Convenio 111 de la OIT- o en su defecto;
2. La *violación del derecho al trabajo de la mujer* basándose en la Conferencia del Cairo, creada a fin de dar a las mujeres las armas necesarias para mejorar su calidad de vida, como un mayor acceso al empleo.

Siendo que la SRE es el órgano encargado de profundizar en las relaciones internacionales en beneficio de los mexicanos, tras la instalación de un relator

²⁰⁷ **Reglamento Interior de la SRE, “Fracción IV, Art. 2”.**, en www.sre.gob.mx

especializado se podrían elaborar recomendaciones factibles tras contar con amplio conocimiento sobre la situación que enfrentan las mexicanas para acceder al empleo.

4.2. RESPECTO DE LA EDUCACIÓN.

Ya que hemos interpretado la manera de cómo la ONU puede influir en México -mediante los tratados, los relatores y las recomendaciones-, ahora es conveniente exponer aquellas alternativas que consideramos oportunas, mismas que reforzarían la influencia de Naciones Unidas en México.

Aunado al desinterés del gobierno mexicano por ejecutar las disposiciones de los tratados, otro aspecto que propicia una influencia irrelevante de la ONU está determinado por la *ausencia de una cultura laboral* generada por el desconocimiento sobre, cuáles son las instancias que pueden asistir a las mexicanas en caso de violación de su derecho al trabajo o de no discriminación.

El punto de partida de esta situación es una educación afectada por prejuicios:

El origen de la desigualdad de oportunidades por discriminación proviene de los prejuicios sociales en México, mismos que derivan de una norma social establecida y adquirida del aprendizaje generacional.

“Para los mexicanos, en la mujer radica la imposibilidad de tener una vida personal. Ser ella misma, dueña de su deseo, es ser infiel a si misma. La mujer transmite o conserva, pero no crea”.²⁰⁸

A través de esta reflexión de Octavio Paz se plasma la existencia de formas que constituyen un recordatorio constante de que “unos no son como otros”, de que “algunos son inferiores a otros”. Pero este prejuicio debe combatirse porque no estamos abordando la misma sociedad que Paz describe en 1950.

²⁰⁸ Octavio Paz, **El Laberinto de la Soledad**. Fondo de Cultura Económica, Segunda Edición, México, 1993, p.40.

4.2.1. LA EQUIDAD DE GÉNERO: UN ENFOQUE DE EDUCACIÓN.

Actualmente en México pueden percibirse una serie de actitudes, conductas y prácticas que a la vista de todos son socialmente “normales”.

El enfoque de género conlleva a interpretar la realidad considerando las bases culturales de la sociedad, esto es, la forma de relacionarse entre hombres y mujeres a lo largo de la historia.

Debido a que, se han creado una serie de estigmas y estereotipos en torno al rol del hombre y la mujer tal como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, esto desemboca en la desvalorización del trabajo femenino y la inequidad de género.

Es indudable que la inequidad y la discriminación por motivos de género comienza a gestarse desde la infancia, así como por los valores inculcados dentro del seno familiar.

Por lo tanto, ***toda política pública*** que pretenda implementarse ***para abatir la inequidad genérica debe considerar los ciclos de vida desde el nacimiento y de éste modo frenar el incremento de la problemática mediante la educación:***

1. Una ***educación con enfoque de género***. Hacer visible entre la población las inequidades en las relaciones hombre-mujer, niños y niñas a fin de promover la reflexión.
2. Promover la conciencia entre los padres de familia, a fin de ***sensibilizar e implementar el ejercicio de valores*** como la igualdad, el respeto y la tolerancia en la familia.

3. **Desarrollar programas educativos** -dentro de escuelas, trabajos (dirigidos hacia servidores públicos) y medios de difusión- que movilicen a la sociedad, **a fin de erradicar los estereotipos y promover las relaciones más equitativas** así como la resolución de los conflictos por la vía pacífica.

Con respecto al conocimiento general de la población de los organismos encargados de promover el respeto de los Derechos Humanos como lo son las CDH, encontramos pertinente una mayor difusión por parte del Estado en relación a las facultades y atribuciones de éstas a través de los medios masivos de comunicación.

Calificando como medio de mayor impacto el impreso²⁰⁹ (carteles, trípticos, manuales, publicaciones mensuales, calcomanías) debido a que es uno de los medios al que cualquier miembro de la sociedad sin importar status social tiene acceso.

4.2.2. LA DENUNCIA.

INSTRUMENTO PARA FORTALECER LA CULTURA LABORAL.

Hoy día, el surgimiento de nuevos tipos de familia tiende a crecer en México, en los cuales las mujeres se perfilan como jefas de hogar (siendo estos hogares los que registran una mayor incidencia de pobreza e indigencia por tener un menor ingreso a la población); sus metas laborales son obstruidas por la discriminación. De tal manera que si los prejuicios hacia las mujeres persisten profundamente arraigados, el **medio idóneo para eliminar la discriminación en México es la denuncia.**

²⁰⁹ En relación al Reporte Global por tipo de medio 2003-2004 de la CDHDF, es decir, el medio por el cual la población se informo de las facultades y donde interponer una queja o denuncia, el resultado fue mayor por parte de los medios impresos con 3,199, seguido por radio 921, televisión 269 y finalmente Internet con 140.

Tras este objetivo, surgen las siguientes propuestas en carácter de recomendaciones que la ONU pudiese emitir al Estado Mexicano para socavar el desconocimiento y el temor a la denuncia:

1. **Promover el derecho al trabajo y de no discriminación** en todo el territorio nacional.
2. Hacer una **difusión masiva de cómo defender el derecho al trabajo ante la discriminación**;
3. Fortalecer la **vigilancia hacia las autoridades en el cumplimiento de las funciones que le competen** acorde a la norma laboral;

Tales recomendaciones son a *grosso modo* debido a que la ONU brinda un tratamiento al Estado Mexicano bajo estándares internacionales y por ende, se le dificulta ahondar y tener una valoración real de la problemática interna, a partir de ello nos enfocamos a continuación a las Comisiones de Derechos Humanos, las cuales sí pueden emitir recomendaciones más específicas.

4.3. RESPECTO DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.

4.3.1. DEFICIENCIAS DE LA CDH QUE DIFICULTAN LAS RECOMENDACIONES HACIA AUTORIDADES LABORALES.

Las recomendaciones de la CNDH son más precisas comparadas a las de Naciones Unidas porque interactúa de manera directa con el gobierno mexicano al encontrarse en territorio nacional. Para que la CNDH emita recomendaciones, es imprescindible la incursión de las CDH, debido a que éstas le notifican sobre violaciones de los Derechos Humanos conforme a la recepción de quejas.

Por otra parte, para que las Procuradurías (CDH) tengan facultad plena de intervenir en la resolución de conflictos laborales se tendría que modificar el Art. 102, Apartado B Constitucional, respecto de sus atribuciones porque hasta ahora, no pueden intervenir en materia laboral, siendo el derecho laboral parte integral de los Derechos Humanos.

Además, si las Procuradurías tienen carencias estructurales se dificultará la recepción, calificación, tratamiento y resolución de quejas por infracciones de servidores públicos. Esta deficiencia reside en el tratamiento de quejas, donde resulta adecuado implementar la clasificación de las quejas sobre la calificación de las mismas a fin de abordarlas.

Es cuestionable y poco democrático que se califiquen las denuncias acorde al criterio de las Procuradurías porque en caso de no tener carácter de urgente para su tratamiento, se pueden postergar indefinidamente.

Para revertir esta falla es necesario sustituir la calificación de las denuncias por su clasificación, es decir, que una vez recibida la queja se le clasifique por causa, ya sea penal, médica, discriminatoria, etc. Bajo este *modus operandi*, se les brindaría tratamiento a las denuncias al momento de su clasificación, lo que impide dar prioridad a ciertas quejas sobre otras.

Es indispensable la incursión de la CNDH, pues al ser órgano rector, está autorizado para emitir recomendaciones a las Procuradurías. Dentro de las propuestas, precisamos dos como oportunas:

1. **Reforma del Artículo 102 apartado B Constitucional**, facultando a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para tratar asuntos de carácter laboral;
2. Implementar la **clasificación de quejas sobre la calificación de las mismas** con el objetivo de agilizar el tratamiento de las mismas.

Mediante la instrumentación de estos puntos, la CNDH tendría la facultad de emitir recomendaciones a las autoridades laborales. Aunque actualmente no cuenta con tal atribución, detectamos las deficiencias de los órganos laborales sobre los cuales sería conveniente la participación de la CNDH.

4.3.2. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Empezaremos con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social porque rige sobre las demás dependencias laborales y por ende, es contundente la necesidad de que instrumente lo siguiente:

1. Una **difusión masiva y permanente de los derechos laborales**, como hacerlos valer y marcar la distinción entre las funciones de cada uno de sus órganos.

Mediante este sistema de defensa laboral se obtendría mayor confianza al vencer el temor y la confusión ante la denuncia porque la ciudadanía tendría conciencia sobre su derecho al trabajo y las instancias que le amparan en caso de violación a este derecho.

2. La **creación de una red de información** entre las instancias locales y estatales laborales y la STPS,

Una deficiencia que detectamos por parte de la STPS radica en el aspecto de no exigir a sus órganos correspondientes (la Inspección del Trabajo, la JFCA y la PROFEDET) un registro en la recopilación de denuncias a nivel nacional, hecho que imposibilita proporcionar evidencias para conocer la magnitud real de la violación de derecho al trabajo.

Es indispensable que la STPS se avoque en sistematizar la información de las entidades locales y estatales para poder recabar, recopilar y registrar anualmente las denuncias asentadas en todo el territorio nacional, con el fin de que ya no exista justificación al no proporcionar el número total de las demandas con el argumento de la inexistencia de un registro de las denuncias asentadas en cada una de las entidades locales o estatales.

3. Promover la **firma de un Acuerdo de Cooperación entre la OIT y la STPS** a fin de garantizar la plena vigencia y cumplimiento de los derechos humanos laborales.

De esta forma se lograría crear un vínculo muy fuerte entre ambos, evaluando y desarrollando las políticas activas en nuestro país de manera conjunta. Al mismo tiempo se promueven y difunden los criterios tendientes a evitar la discriminación laboral; logrando la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Al firmar un acuerdo de cooperación, de manera inmediata ello promovería la ratificación de los principales convenios de la OIT pendientes y que favorecen a otro sector del trabajo q también ven violentados sus derechos humanos laborales.

4. A fin de revitalizar el proceso de las denuncias asentadas por violación de derecho al trabajo en las autoridades federales, es necesario **estandarizar las sanciones ante la violación del derecho al trabajo**, debido a que los órganos laborales se dirigen por jurisdicciones locales.

Estimamos como medida satisfactoria instrumentar el *Art. 206 del Código Penal del DF*, el cual establece:

*“Se impondrá de uno a tres años de prisión y de 50 a 200 días de multa al que excluya a alguna persona y niegue o restrinja derechos laborales por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, etc.”*²¹⁰

Del mismo modo, *se castigará al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho*, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

Inferimos que este precepto se debe hacer extensivo a todo el territorio nacional, ya que México es un Estado que se ha manifestado democrático; la lucha contra todas las formas de discriminación es tarea de toda sociedad democrática, debido a que al discriminar estamos negando el disfrute de los derechos y libertades de todo individuo así como la sana convivencia dentro de una sociedad incluyente. Si por el contrario, nosotros discriminamos, entonces no podemos considerarnos como una sociedad con calidad democrática.

Si se hace extensivo el Artículo 206, la sanción se estandarizará en cada órgano y se compensaría la magnitud de la infracción, contribuyendo a que la ciudadanía denuncie teniendo como premisa el conocimiento de las medidas. Además de que las entidades laborales estarían imposibilitadas para imponer diferentes sanciones.

También es adecuado plantear recomendaciones específicas a cada una de las autoridades laborales nacionales que, en caso de instrumentarse originarían cambios visibles en el panorama laboral.

²¹⁰ **Código Penal del Distrito Federal, “Art. 206”**, en www.senado.gob.mx

4.3.3. LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

Con respecto a la Inspección Federal del Trabajo se requiere que no limite su campo de acción a conflictos surgidos después del ingreso al sistema productivo, sino que también **aborde los conflictos a priori a la obtención de empleo**.

Es cierto que, en aras de la productividad se necesita elaborar un perfil de puesto, no obstante, éste debe obedecer a conocimientos, cualidades y habilidades, siendo innecesario determinar género, edad o apariencia. Pero muchas empresas no se han percatado de que la productividad no está peleada con el derecho al trabajo, porque el hecho de contratar personal conforme a su género, edad o apariencia no garantiza la eficiencia.

En México, existe una cultura donde los conceptos de “perfil de puestos” y “discriminación” no están claros. Quizá el común denominador más latente en las empresas es la poca madurez en la selección del personal.

El hecho de que las empresas ejerzan el derecho de establecer sus lineamientos es un argumento feroz que no ayuda a que avance la cultura para no discriminar. Por tanto, es imperiosa la necesidad de crear una Inspección que abarque la problemática antes de la obtención de empleo porque también constituye un conflicto laboral.

Una inserción eficiente de este órgano de vigilancia es el **diseño de Inspecciones en los perfiles de contratación** que elaboran las empresas con el objeto de detectar violación en el derecho al trabajo cuando se imponen requisitos obedeciendo a determinados prejuicios.

1. Así pues, sería pertinente adoptar medidas consistentes en la **ampliación de las facultades de la Inspección a nivel local y federal**, dotándolas de atribuciones para conocer de derechos humanos genéricos dentro de la empresa y con capacidad de imponer sanciones.

2. ***Establecer programas de capacitación de inspectores del trabajo en derechos humanos***, haciendo énfasis en el derecho de no discriminación.

4.4. RESPECTO DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL.

4.4.1. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Al igual que la Inspección de Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se avoca prioritariamente a los conflictos *a posteriori* de una plaza laboral, esto se evidencia a través sus Juntas Especiales, las cuales obedecen a un sector industrial específico.

Es indispensable que la JFCA amplíe sus atribuciones y que ***en cada Junta Especial*** de todo rubro industrial ***se extienda el servicio de atención de quejas en caso de violación de derecho al trabajo.***

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resulta una opción influyente porque si en cada Junta Especial se reciben las denuncias por conflictos *a priori* a un puesto de trabajo, se percibiría cual es el sector industrial que infringe más el derecho al trabajo mediante el número de demandas interpuestas en cada Junta.

4.4.2. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

En lo concerniente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es destacable que -a diferencia de la Inspección Federal del Trabajo y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje-, ha hecho efectiva la recepción de denuncias por violación a los derechos humanos laborales, siendo el derecho al trabajo un componente de los mismos.

No obstante, es inconcebible la inexistencia del número total de denuncias anuales en PROFEDET, justificándose por la falta de un registro de las quejas asentadas en sus instancias locales.

Únicamente se obtiene una noción real de los hechos cuando se cuenta con un registro preciso de las denuncias de todo el país, entonces es indiscutible la

necesidad **de recopilar y registrar a nivel nacional las denuncias en PROFEDET** (tarea que atañe a la STPS) para que, a partir de medios estadísticos se evidencie la magnitud del problema en cuestión.

4.4.3. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

Con relación al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, aunque no forma parte de las autoridades laborales, a éste le atañe que no se infrinja el derecho de no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Pese a que las atribuciones de CONAPRED son beneficiosas para prevenir la discriminación, las medidas implementadas ante las prácticas discriminatorias no compensan la injusticia, además de que es pertinente **establecer una instancia local del Consejo en todas las Entidades Federativas.**

Como ya lo habíamos planteado, las medidas administrativas de CONAPRED no son de peso para las empresas infractoras porque se les imputan obligaciones que no conllevan un costo importante, ya sea monetario o respecto a su imagen, siendo el único costo asumido el tiempo que se emplea en la realización de las tareas que impone el Consejo.

Por ello, reiteramos como disposición trascendental **hacer efectivo** en todo el país **el Artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal**, pues también resulta útil implementarlo ante la infracción del derecho de no discriminación.

Hay que recalcar la excepción en el caso CONAPRED-CDH, porque a diferencia de las autoridades laborales, las Procuradurías de Derechos Humanos sí pueden enviar informes a la CNDH respecto a las quejas impuestas por violación al derecho de no discriminación con el objeto de la emisión de recomendaciones.

Percatándonos de que las CDH no pueden intervenir en conflictos laborales, hasta el momento, *CONAPRED es el instrumento más efectivo para la intervención de las Procuradurías de Derechos Humanos*, porque el Consejo

puede abordar la misma problemática que las autoridades laborales pero bajo otra visión, la infracción al derecho de no discriminación, siendo este ámbito de total competencia de las Procuradurías.

Ya expuestas las propuestas inferidas, cabe destacar que éstas son acorde con la realidad nacional y el contexto internacional que se vive actualmente y que en ningún momento se pretende abordar una propuesta cuya realización resulte irreal o bien inalcanzable a fin de obtener resultados favorables ante la problemática de discriminación y derecho al trabajo de las mujeres.

Finalmente, las medidas que hemos considerado tienen el fin de brindar una alternativa hacia el Estado mexicano, la Secretaria de Relaciones Exteriores y las Autoridades Laborales; mismas que se debieran tomar en cuenta para abordar dicha problemática.

CONCLUSIONES

Es así como, después de analizar la problemática de derecho al trabajo de la mujer y el derecho a la no discriminación desde diferentes perspectivas; hemos llegado a las siguientes conclusiones.

A través del presente estudio hemos corroborado dos factores imperantes que obstruyen la influencia efectiva de la ONU en México respecto del derecho al trabajo de la mujer, éstos son:

1. El *desinterés del gobierno mexicano* por acatar las disposiciones de la ONU y;
2. La *ausencia de una cultura laboral*, evidenciada con el desconocimiento en la sociedad mexicana, de cuales son sus derechos laborales y de cuales son las instancias que le asisten ante la violación de los mismos.

Con referencia al *desinterés del gobierno*, al inicio de su sexenio Vicente Fox se comprometió a abatir el desempleo y paradójicamente, sólo se evidenció un aumento de la economía informal, socavando así la creación de empleos seguros y en consecuencia, nos encontramos con ocho millones de personas inactivas contra su voluntad, las cuales podrían potencialmente incorporarse al mercado laboral, siendo la población femenina uno de los sectores más vulnerables dentro de este nicho de desempleo.

También, este desinterés se manifiesta cuando las ONG's muestran más inquietud respecto de instrumentar los tratados de derechos humanos. Esta situación se hace certera tras una queja generalizada por parte de las ONG's hacia la ONU, exponiendo a través de un informe que, muy poco o nulo ha sido el progreso de los derechos humanos, además de la escasa participación de dichas organizaciones dentro de la elaboración de políticas públicas en la materia.

De igual forma consideramos que la ONU, requiere una revitalización de sus normas, mismas que son imperfectas por carecer de una sanción justa.

Para hacer respetar los derechos humanos se debe hacer patente la aplicación de la ley tras la estipulación e instrumentación de medidas coercitivas hacia aquellos Estados que infrinjan en la protección de los derechos humanos.

Ahora bien, es cierto que Naciones Unidas se rige por estándares internacionales, que no puede intervenir en la jurisdicción de los Estados y que no puede imponer un modelo de combate a la discriminación sólo porque funcionó en otras naciones, pues cada una se conforma de factores diferentes.

No obstante, la Organización tiene la capacidad de identificar las deficiencias particulares de cada Estado en la protección de los derechos humanos. Es así como los Comités son un gran acierto porque a partir de sus informes a cada Estado, es posible conocer la dimensión de la problemática en cuestión.

Así pues, tenemos que la política de los derechos humanos laborales en el país es de doble medida: el gobierno tiene por un lado la defensa y promoción de los derechos laborales y del otro, no instrumenta medidas para combatir la violación del derecho al trabajo.

Bajo el sustento del derecho al trabajo se han dispuesto autoridades encargadas de su aplicación, sin embargo, no son correctos los procedimientos para hacer efectiva su instrumentación, como es el caso de las sanciones.

El problema radica en que las jurisdicciones locales abordan de manera diferente las sanciones puesto que es un asunto no expresado en la jurisdicción federal.

Es así, como llegamos a una segunda conclusión: *la ausencia de una cultura laboral* por parte de los mexicanos. Todo ello desemboca en la educación.

En el Estado mexicano, no concebimos la solución al problema educativo en poco tiempo debido a que la lucha contra las desigualdades basadas en una

discriminación por prejuicios no puede hacerse sino a partir de una afirmación de los derechos -en este caso laborales-, provenientes de la desigualdad genérica.

Desafortunadamente la cultura laboral y el conocimiento de nuestros derechos humanos como acciones urgentes no se vislumbran en un futuro cercano, siendo la denuncia fundamental para dar un giro a la problemática, al ser la vía más efectiva para combatir la violación del derecho al trabajo.

Ahora bien, un aspecto preocupante que impide la denuncia, es la violación del derecho al trabajo como tal, ya que no connota como delito –a excepción del DF- siendo que no conlleva una sanción como acto ilícito.

De modo que, la impartición de justicia ante la infracción del derecho al trabajo es ineficaz porque no hay medidas satisfactorias, no obstante, existen las leyes, instituciones y procuradurías laborales.

Respecto del desconocimiento de los derechos laborales, el gobierno no ha instrumentado programas diferenciados y profundos de difusión masiva que rompan con el fenómeno multidimensional de la discriminación.

En México, como en cualquier otro país, la tarea estatal de la no discriminación consiste en garantizar el acceso real a los derechos y oportunidades a los que una sociedad es acreedora.

En este sentido, se trata de eliminar la exclusión social por la vía de una integración respetuosa de las diferencias, libre de estigmas y estereotipos.

Consideramos que si se formularan y aplicaran estas medidas, el Estado Mexicano tendría que optar bajo dos situaciones: en primer lugar, se abstendría de participar en instrumentos internacionales evadiendo compromisos o; impediría el desamparo legal de la ciudadanía frente a un panorama laboral adverso

Nos inclinamos por la segunda percepción, para el Estado Mexicano es imprescindible gozar de prestigio ante la comunidad internacional porque le permite profundizar en las relaciones internacionales a fin de favorecer el desarrollo económico, político y social del país. En consecuencia, necesita el reconocimiento de la ONU como promotor activo del fortalecimiento de los derechos humanos.

Lamentablemente, en México se ha generado un círculo vicioso: para que los Comités emitan recomendaciones respecto a la realidad laboral de las mexicanas necesitan de sus denuncias y por otra parte, la población femenina no denuncia porque no tiene una cultura de la denuncia, desconoce la función de los Comités o por el contrario le parecen insatisfactorias las sanciones ante la violación de su derecho.

Hay que enfatizar la importancia del Estado Mexicano debido a que debe hacer un esfuerzo adicional contra la desinformación acerca de los Comités.

Ciertamente, cada norma rige en su correspondiente ámbito pero tanto la norma jurídica interna como la internacional tienen deficiencias similares respecto a la determinación de sanciones, ya sea hacia los Estados o hacia los gobernados respectivamente.

Finalmente, en territorio nacional pueden tener aplicación y vigencia tanto las normas de Derecho Internacional como las normas de Derecho Interno, por fortuna existe una coincidencia entre las disposiciones de ambas.

Estamos de acuerdo en que el orden jurídico internacional y el orden jurídico interno pueden coexistir y coincidir de manera satisfactoria, en el caso de que los Estados adopten el Derecho Internacional -constituido principalmente por los tratados internacionales- porque hemos confirmado la percepción de que las disposiciones de los tratados abordan eficazmente la problemática sobre el tema de estudio -salvo la detección de casos aislados sobre preceptos confusos como el Artículo 1° del Convenio 111 de la OIT-.

Como ejemplo de coexistencia entre ambos órdenes del derecho, tenemos las Comisiones o Procuradurías de Derechos Humanos, las cuales son enlace entre estos ámbitos para vigilar el cumplimiento de tratados y, a pesar de ser independientes ante la legislatura nacional tienen un cargo previsto en la Constitución.

Inclusive al no existir una discrepancia grave entre estos órdenes se facilita la aplicación del Artículo 133 Constitucional, mismo que de cierta manera ayuda a compensar ambas jurisdicciones porque este precepto incorpora el derecho internacional al interno al nombrarlo Ley Suprema -acorde a los tratados ratificados por México-.

Como interpretación de este artículo, ninguna norma prevalece sobre otra, a menos que se trate de un instrumento internacional no ratificado.

Así, podemos concluir que el orden internacional no debe estar peleado con el nacional y viceversa, sino que, por el contrario ambos se complementan y deben tomar lo mejor para poder legislar y garantizar a la sociedad el goce de sus derechos humanos respetando y acatando las disposiciones.

Por lo tanto, el presente estudio fue efectuado bajo el causal de la desigualdad de oportunidades, problemática que puede dirimirse a partir de la afirmación de derechos, tanto de jurisdicción nacional como internacional, para compatibilizar la igualdad de oportunidades.

Si en México, no acompañamos nuestros logros en materia democrática con la apertura de un nuevo sentido de la igualdad ciudadana y una relevancia de nuestros derechos, entonces, corremos el riesgo de retrocesos sociales.

La lucha contra la discriminación y el respeto de los derechos humanos es una forma de construir relaciones igualitarias dentro de una sociedad democrática; porque el ideal de la igualdad no es tratar a todos de la misma manera, sino en tratar a cada uno como una persona igual, que merece respeto a sus diferencias y a sus derechos como todo individuo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Arellano, García Carlos. **Primer Curso de Derecho Internacional Público**, ED. Porrúa, México, 1999.

Carbonell, Miguel. **Cuadernos de la Igualdad “Igualdad y Constitución”**, Publicaciones de CONAPRED, México, 2004.

Castañeda, G. Jorge. **Obras Completas de Naciones Unidas**. Centro de Estudios Internacionales del Colegio de México: SRE, Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, México, 1995.

Charis, Gómez Roberto, **Derecho Internacional del Trabajo**, ED: Porrúa, Segunda Edición, México, 2000.

Climent Beltrán, Juan B. **Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales**. ED. Esfinge, México, 1998.

Comisión Económica para América Latina de la Naciones Unidas, **Mujeres en América Latina**, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.

Comisión Ciudadana de Estudios Contra la Discriminación. **La Discriminación en México. Por una nueva cultura de la igualdad**. Publicaciones de la Comisión, México, 2001.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. **Educación y Derechos Fundamentales**. Expedientes sobre Discriminación de CONAPRED, México, 2001.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Por una Cultura del Respeto a la Diversidad Humana**, Publicaciones de CONAPRED, México, 2004.

Coordinación Nacional de ONG'S para la Mujer. **Mujer: Los Derechos Humanos son Tuyo. ¡Conócelos! ¡Hazlos Valer!**, Coordinación Editorial de CDHDF, GDF y SEDESOL, México, 1999.

Corona, Caraveo Yolanda, **Trabajo, Poder y Sexualidad**, Coordinación Editorial del Colegio de México, México, 1999.

Eco, Umberto, **Como hacer una Tesis: Técnicas y Procedimientos de Estudio, Investigación y Escritura**, 6º Edición, ED. Gedisa, 2001.

Falcon, O'Neill Lidia. **Los Derechos Laborales de la Mujer**, ED. Montecorvo, Madrid, 1965.

Feher, Tenschiner Eduardo Luis. **La Discriminación Social y Jurídica: Estudio Sociológico y de Política Legislativa**, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, México, 1964.

Ferrajoli, Luigi, **Derechos y Garantías. La Ley del más Débil**, ED. Trotta, Madrid, 1999.

García, Ramírez Sergio. **Proceso Penal y Derechos Humanos**, ED. Porrúa, Segunda Edición, México, 1993.

González, Salazar Gloria. **Antología**. Coordinación Editorial del Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México, 2000.

Gross, Espiell Hector. **La OIT y los Derechos Humanos en América Latina**, UNAM, México, 1978.

Gutiérrez, Aragón Raquel. **Esquema Fundamental del Derecho Mexicano**, ED. Porrúa, Decimatercera Edición, México, 1999

Kurczyn, Villalobos Patricia. **Derechos de las Mujeres Trabajadoras**, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM, México, 2001.

López, Maria Luisa, **Yo discrimino, ¿Tú discriminas? Una Mirada al México que Segrega**, Expedientes sobre Discriminación de CONAPRED, México, 2004.

Paz, Octavio, **El Laberinto de la Soledad**, Fondo de Cultura Económica, México, 1963.

Quintana, Roldan Carlos. **Derechos Humanos**, ED. Porrúa, Segunda Edición, México, 2001.

Rodríguez, Zepeda Jesús **¿Qué es la discriminación y como combatirla?** Cuadernos de la Igualdad 2, CONAPRED, México, 2004.

Rojas, Rojas Christian, **Derechos de la Mujer: Mecanismos para Combatir la Discriminación**. Publicaciones de la CDHDF, Primera Edición, México, 2003.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (archivos), **Organización Internacional del Trabajo**, México, Edición de la STPS, 1994.

Serret, Estela. **El Género y lo Simbólico: La Constitución imaginaria de la Identidad Femenina**, UAM, México, 2001.

Sociología del Trabajo 3, **El Trabajo a través de la Mujer**, ED. Siglo XXI, Madrid, 1988.

Soto, Pérez Ricardo, **Nociones de Derecho Positivo Mexicano**, ED Esfinge, México, 2000.

Valticos, Nicolás, **Derecho Internacional del Trabajo**, ED. Tecnos, Madrid, 1977.

Venegas, Álvarez Sonia. **Origen y Devenir del Ombudsman**, UNAM, México, 1998.

HEMEROGRAFÍA

Revista de Derechos Humanos No. 12., **DFensor**, Órgano Oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, Diciembre 2003.

Revista de Derechos Humanos No. 4., **DFensor**, Órgano Oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México D.F, Abril 2004.

Periódico **Reforma**, Secciones: Estados e Internacional, México D.F, 2004.

Periódico **La Jornada**, Secciones Ciudad y El Mundo, México D.F, 2004.

LEGISLACIONES

Carta de Naciones Unidas, ONU, 1942.

Código Penal del Distrito Federal, México, 2004.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México. 2004.

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, ONU, 1979.

Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, OIT, 1951.

Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo, OIT, 1958.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948

Ley del Seguro Social, México, 1973.

Ley Federal del Trabajo, México, 2004.

Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, CONAPRED, México, 2003.

Ley y Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1995.

Ley sobre la Celebración de Tratados, México, 1992.

Plataforma de la Conferencia del Cairo, ONU, 1994.

Protocolo Facultativo de la CEDAW, ONU, 1999.

Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, OIT, 1963

Reglamento Interno de la Secretaría de Relaciones Exteriores, SRE.

Tratado de Versalles, OIT, 1919.

OTRAS FUENTES

FOLLETO:

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CONAPRED, México, 2001.

¿Cuales son las principales finalidades de los Convenios núms. 100 y 111?, CONAPRED, México, 2004.

DÍPTICO:

Yo no discrimino ¿Y tu?, Mujer y Derechos Humanos, Campaña Permanente por la No Discriminación, CDHDF

MANUALES:

CDHDF. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, ***Manual de Sensibilización para la No Discriminación, Respeto a la Diversidad y Ejercicio de la tolerancia***, Primera edición, México, Diciembre 2004.

La CDH, ¿Qué es, Cómo actúa, Para quién, Dónde? CDHDF, México, 2006.

Respeto a la Diversidad y Ejercicio de la Tolerancia, CDHDF, México, 2004.

10 Aniversario de la CDH, CDHDF, México, 2006.

INFORMES:

Informes Anuales de la CDHDF 2000-2004. Cuidado Editorial: Verónica Rosas Mercado y Odette Alonso.

PONENCIAS:

CDHDF Campaña Permanente por la No Discriminación, Isidro H. Cisneros Catedrático UNAM. 2004.

MESOGRAFÍA

www.amerieiaf.org.mx
www.choike.org
www.cimac.org.mx
www.cimanoticias.com
www.cinu.org.mx
www.cd hdf.org.mx
www.cndh.org.mx
www.conapred.org.mx
www.consorcio.org.mx
www.ilo.org
www.inegi.com.mx
www.inmujeres.gob.mx
www.kpmg.com.mx
www.lajornada.com.mx
www.mujereshoy.com
www.oit.org
www.rrhhmagazine.com
www.senado.gob.mx
www.sre.gob.mx
www.stps.gob.mx
www.un.org
www.unam.mx
www.unhchr.org
www.unifem.org.mx
www.uom.edu.mx

ANEXO:
CONVENIO 111 DE LA OIT

CONVENIO 111 DE LA OIT
CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958
CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960.

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 25 de junio de 1958.

Sesión de la Conferencia: 42

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir

como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.