

Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México.

Andrea Medina Rosas y Dafne Peña Vera



+ MÁS
> REFORMAS
MEJOR
TRABAJO



reddemujeressindicalistas

Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México.

Andrea Medina Rosas y Dafne Peña Vera

1ª edición, 2020, México

Editor: Mateo Crossa

Diseño: Enrico Gianfranchi

La elaboración e impresión de esta obra se realizó con el apoyo de Fundación C&A (2014-2019)*
Se alienta a la reproducción parcial o total del presente documento siempre y cuando se cite la fuente.
En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

*A partir del 17 de enero de 2020, C&A Foundation/Fundación C&A está operando bajo el nuevo nombre Laudes Foundation. Toda obligación pendiente de C&A Foundation/Fundación C&A será llevada a Laudes Foundation sin necesidad de ajustes, modificaciones o enmiendas. Para más información sobre Laudes Foundation, visite www.laudesfoundation.org



reddemujeressindicalistas

Fundación C&A
[2014-2019]

Tabla de contenidos

Introducción	3
1. La situación en México en torno a igualdad entre mujeres y hombres, el deber de no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral	3
2. La discriminación y la violencia de género contra las mujeres desde la comprensión de los derechos humanos laborales	8
3. Obligaciones en materia de derechos humanos e indicadores para medir su cumplimiento	17
4. Propuestas para cumplir con las obligaciones en derechos humanos en el ámbito laboral en México	20
5. Conclusiones	27
Bibliografía	28

Introducción



En octubre de 2019, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este se sustenta en la Declaración de Filadelfia y el conjunto de pactos y convenciones que reconocen la igualdad entre todas las personas y el deber de eliminar toda forma de discriminación del sistema Universal de Derechos Humanos.

El Convenio 190 reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Advierte del impacto que tienen en el mundo del trabajo, pues afectan a “la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”¹ y señala la importante responsabilidad de “todos los actores del mundo del trabajo de abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”.

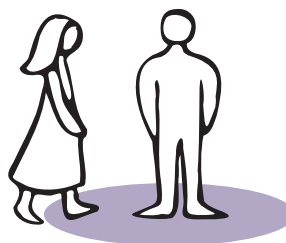
De manera específica señala que “la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas”, por ejemplo, para que “accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente”.² Por ello señala que es indispensable, para acabar con esa violencia, adoptar “un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluyendo los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.³

Además, ante la violencia en la familia, establece que todos los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además de las instituciones del mercado de trabajo, pueden contribuir en el reconocimiento y abordaje de esa violencia, pues afecta al empleo, la productividad, así como a la seguridad y la salud de las personas.

México comenzó a llevar a cabo reformas legislativas e institucionales respecto de la discriminación y el acoso en el año 2012. Sin embargo, aun en la parte normativa, y sin duda en la estructura y cultura laboral, faltan muchos procesos para que el trabajo digno sea una realidad. Para reflexionar sobre ello, se sostuvieron reuniones entre expertas en la atención de trabajadoras víctimas de violencia, donde participaron litigantes especializadas en violencia contra las mujeres, investigadoras especializadas en discriminación y reconocidos abogados laboristas que poco se habían acercado a los estándares para eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En los dos primeros apartados de este trabajo se presenta información sobre la situación actual en México en relación a la discriminación y la violencia de género contra las mujeres, tanto de dato como su normatividad. En los apartados tercero y cuarto se presentan los principales estándares del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Para cerrar, los tres últimos apartados presentan las propuestas y las conclusiones para avanzar y dar cabal cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales de estas nuevas obligaciones.

1. La situación en México en torno a igualdad entre mujeres y hombres, el deber de no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral



En México, la legislación en materia laboral ha tenido, a la fecha, tres momentos centrales de reforma respecto de la igualdad y la no discriminación por condición de género. El primero consolida la

1. Convenio (núm. 190) sobre la violencia y el acoso (Ginebra, 21 de junio de 2019), Preámbulo.

2. *Ibidem*

3. *Ibidem*

igualdad jurídica entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las restricciones al derecho al trabajo para las mujeres; el segundo nombra la discriminación y la violencia; y el tercero, en el que nos encontramos, comienza a detallar los mecanismos de exigencia de las obligaciones y de acceso a la justicia.

Si bien en la Constitución de 1917 ya se establecía que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, también mantenía restricciones por sexo que menoscababan los derechos de las mujeres:

- Estaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y, en específico, para los hombres menores de 16 años;
- Estaba prohibido el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales se les prohibía trabajar después de las 10 de la noche, al igual que a los hombres menores de 16 años;
- Tenían prohibido realizar trabajo extraordinario, es decir, más allá de las horas establecidas de la jornada. De hacerlo, se debía pagarles un ciento por ciento más del fijado para las horas normales, al igual que a los hombres menores de 16 años;
- De acuerdo a la legislación civil, si su estado civil era de casadas, debían tener el permiso por escrito de su marido o, en su defecto, de un juez que valorara que su actividad laboral no afectaría sus obligaciones en el hogar.

A pesar de esas restricciones, la Constitución de 1917 ya incluía las bases de las garantías laborales por hechos vinculados a la reproducción. Se reconocía, para las mujeres, que, durante los tres meses anteriores al parto, no se podía desempeñar trabajos físicos que exigieran esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarían forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Sobre esta base, el primer gran proceso para la igualdad entre mujeres y hombres comienza en 1974, año en el que se incorpora en la Constitución que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley. Esta igualdad lleva a que las prohibiciones, respecto del trabajo nocturno y el trabajo extraordinario, se eliminaran para las mujeres. Las garantías reproductivas que evitaron las acciones de considerable esfuerzo

en el proceso de trabajo se ampliaron a todo el proceso de gestación y la licencia por maternidad se amplió a seis semanas previas y seis semanas posteriores al parto. Además, se instauraron acciones afirmativas para priorizar el acceso al trabajo para quienes representaran la única fuente de ingresos de su familia. Esta última prioridad se estableció también para el apartado “B”, sobre trabajadores al servicio del Estado, apartado que se incorporó a la Constitución en 1960, en el que también se incluyó el servicio de guarderías infantiles.

A la par de este proceso relacionado a la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, se realizó también la diferenciación de leyes reglamentarias del artículo constitucional del derecho al trabajo. Por un lado, en el año de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo pero, al incluirse en 1960 en la Constitución el apartado “B” sobre trabajadores al servicio del Estado, se comenzó la reglamentación diferenciada entre el apartado A y B. En 1963 se promulga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, que continúa vigente. Y en 1970 se abroga la primera Ley Federal del Trabajo y se crea una nueva.

Después de varias décadas, las reformas del 2012 lograron incorporar los cambios que, una década antes, se habían dado en la Constitución, cuando en el año 2001 se prohibió la discriminación. En dichas reformas se incluyó la definición de trabajo digno, igualdad sustantiva, y el hostigamiento y acoso sexual. Además, las obligaciones se relacionaron a estas definiciones, tanto para las y los trabajadores como para la patronal. Incluyeron, asimismo, multas por tolerar dichas violaciones a derechos.

El proceso para lograr las reformas del año 2012 se registra en la década de los años 90 del siglo XX. En el año 1997 se articuló un grupo de trabajadoras de diferentes sectores laborales de servicios y de la producción en la Red de Mujeres Sindicalistas. Ellas comenzaron con una primera acción pública en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) con la campaña “*Por un ambiente sano y libre de hostigamiento sexual en el trabajo*”, que se difundió en el metro, en oficinas del gobierno y en zonas industriales del Distrito Federal. Impulsaron la creación de un área de atención a las mujeres trabajadoras que, en solo dos años, atendió cien casos de violencia laboral en la capital del país.

En ese proceso de atención se identificó la relevancia de los mecanismos de exigencia de derechos, como la inspección laboral, el acceso a la justicia y Juntas de Conciliación y Arbitraje, que requerían incorporar la perspectiva de género, así como los sindicatos para los que, en el año 2002, elaboraron la *Guía Sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual*. En ese contexto de reflexión e incidencia, las propuestas se diseñaron en un marco de debates públicos cargados de prejuicios y estereotipos discriminatorios contra las mujeres, en los que se enfatizaba que su lugar social era el cuidado de la familia y, por tanto, si existían problemas sociales, era consecuencia de que las mujeres trabajaran asalariadamente fuera de casa.

En ese mismo año, 2002, se presentó públicamente una reforma integral que colocó el derecho humano al trabajo digno para lograr la igualdad de oportunidades en el ingreso, capacitación, ascenso, representatividad en las instancias de decisión y la erradicación de la violencia laboral en sus expresiones de hostigamiento laboral y sexual, entre otras. Fue una década después, en el año 2012, cuando se aprobó.

La reforma se acompañó de la aprobación de la Norma Mexicana (NMX) 025 sobre igualdad laboral y no discriminación, que establece un conjunto amplio de obligaciones que constituyen el mínimo de acciones para garantizar esa igualdad y no discriminación. En ella se incluyen protocolos, mecanismos de paridad, así como políticas internas en cada centro de trabajo para la no discriminación. Sin embargo, a pesar de ser una norma que operaba los principios constitucionales, no se le dio el carácter de obligatoria y su operación ha sido mínima en los centros de trabajo, con la consecuencia derivada de no tomarse como obligatorio el deber de no discriminar. Posteriormente, en el año 2018, se aprobó la NMX 035 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a la que sí se le dio carácter de obligatoria, en la cual se define la violencia laboral como "Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud".⁴

A pesar de los logros, los debates legislativos y de reglamentación reflejaron la resistencia y prejuicios discriminatorios prevalecientes. Los legisladores opositores argumentaban que era una propuesta muy grande, complicada y que era demasiado lo que se pedía. Ante las propuestas frente a la violencia laboral, en particular las relacionadas con el hostigamiento sexual y laboral, legisladores y abogados

opositores argumentaban que las trabajadoras inventaban situaciones de hostigamiento sexual y que, en realidad, esa violencia era la consecuencia normal por exigir igualdad de derechos; aún más, afirmaban que las mujeres eran las responsables y propiciaban la violencia que sufrían.

En particular, entre los legisladores se consolidaron argumentos llenos de sarcasmo y de burla, construyendo una clara alianza masculina-machista, independientemente de la profesión, clase o posición política de sus expositores. Intentaban negar la posibilidad de que las trabajadoras de este país tuviesen derechos y justicia laboral, así como impedir que se erradicaran las prácticas tendientes a menoscabar, fracturar la dignidad y el proyecto de vida de las mujeres trabajadoras. A estos prejuicios y estereotipos discriminatorios de género se sumó el profundo desconocimiento de la normatividad internacional y nacional sobre los derechos humanos en general y los derechos humanos laborales en particular.

La operación de la reforma del 2012, principalmente en el litigio, ha sido profundamente limitada por prejuicios semejantes a los expresados por los legisladores. Las patronales consideran que no tienen la obligación de investigar los casos de discriminación y violencia que suceden en los centros de trabajo, incluso exigiendo a las trabajadoras que denuncien por la vía penal. Prácticamente ningún centro de trabajo establece medidas de protección para las mujeres que sufren hostigamiento o acoso sexual, orillándolas a seguir trabajando junto con su agresor. En los pocos casos que llegan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo se busca investigar la responsabilidad de la persona agresora y no la responsabilidad de la patronal para prevenir y no tolerar dichos actos.

La incompreensión de la relevancia de los aspectos estructurales y las garantías necesarias para operar el trabajo digno se tradujo también en la ausencia de mecanismos para registrar la información sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres. Hoy, prácticamente solo se tiene información del ámbito laboral de dos encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI).⁵ En primer lugar, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que no incluye aspectos de las condiciones laborales como discriminación y violencia, y la segunda es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), que incluye, a partir del

4. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención Diario Oficial de la Federación, México, 23 octubre de 2018, Numeral 4.12

5. En 2018 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó la aplicación de la Encuesta sobre Trabajo Decente, pero sus resultados todavía no son accesibles.

año 2006, la violencia laboral contra las mujeres, solo en referencia a la percepción de las mujeres, aunque no contiene datos de registro de las quejas o demandas presentadas y sus resultados.

La última edición de la ENDIREH, del año 2016, registra que 22.6% de las mujeres de 15 años y mayores que alguna vez han trabajado han vivido algún tipo de violencia. La violencia que más identifican es la violencia emocional, con 10.6% de mujeres que la han vivido. El lugar donde ocurre esta violencia, para 79.1% de las mujeres, es en las instalaciones de trabajo, mientras que el estado que mayor registro de percepción de violencia laboral contra las mujeres tiene es Chihuahua, con 36% frente a la media nacional de 26.6%. Los agresores que identifican las mujeres son, en primer lugar, los compañeros de trabajo, con 35.2%, y en segundo lugar, el patrón con 19.3%. El menor porcentaje que también se identifica como parte de agresores se ubica en los familiares del patrón, con 3.2%. Respecto a la discriminación, 21.9% de las mujeres de 15 años y más que alguna vez han trabajado identifican haber sufrido discriminación, principalmente con menos oportunidades que un hombre para ascender (10.3%) y con un menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto (9.2%) (INEGI, 2016).

En seis años, los prejuicios y estereotipos discriminatorios ante la violencia contra las mujeres no disminuyeron, siendo las principales causas de los limitados avances que se lograron con la más reciente reforma de 2019 sobre el sistema de justicia, democracia sindical y laboral en México. En dicha reforma, se procuró que la agenda pendiente y lo aprendido en las reformas del año 2012 incluyeran expresa y operativamente la perspectiva de género en el acceso a la justicia para garantizar el trabajo digno. De los dos grandes rubros de la reforma del 2019, se lograron los siguientes elementos:

1. La reforma se puede ubicar en dos etapas: la primera se refiere al acceso a la justicia (prejudicial) de conciliación. La segunda se traduce en la creación de dos instancias completamente separadas. Por un lado, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y, por otro lado, los Tribunales Laborales Especializados. En este procedimiento se lograron dos elementos: no obligar a la conciliación en hechos de discriminación y violencia contra las mujeres, aunque no de manera contundente; y la obligación de cada patronal de aprobar, junto con las y los trabajadores, un protocolo

para investigar los hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales de cada centro de trabajo, aunque no se logró establecer los mínimos que debe contener dicho protocolo.

2. Con respecto a la democracia sindical, se logró establecer para los sindicatos la prohibición de actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros. Lo anterior fue un gran avance, pero no se pudieron establecer los mecanismos de exigencia ni de acceso a la justicia de esta prohibición.

Sin embargo, muchos elementos quedaron fuera, tanto de aspectos sustantivos que implican ampliar la definición de la violencia laboral, la singularidad de la discriminación y la violencia de género contra las mujeres, así como el compromiso expreso de eliminar la división sexual del trabajo discriminatoria, lo que incluye las licencias de paternidad y la operación efectiva de los servicios de guardería. Otro rubro está vinculado a los mecanismos y garantías de exigencia y justiciabilidad de los derechos laborales (por ejemplo, con relación a la obligación de los sindicatos de no discriminar), sobre los contenidos mínimos de los protocolos internos de todo centro de trabajo, así como las medidas para exigir las obligaciones patronales de no discriminar, aspectos que tienen avance en las Normas Mexicanas pero que no se han traducido en obligaciones vinculantes. Ante los cambios de proceso, es indispensable eliminar la obligación de la conciliación en estos casos, consolidar un procedimiento especial que garantice el acceso a la justicia con perspectiva de género e incluir la reparación del daño integral que vaya más allá de la sola indemnización.

Ante esta amplia y urgente agenda, contrasta que la mayoría de las iniciativas presentadas actualmente, tanto en la Cámara de Diputados como la de Senadores (pues la legislación laboral, tanto de trabajadores al servicio del estado como de los demás trabajadores, es competencia exclusiva del Congreso de la Unión), no corresponden a esa agenda. Solo una iniciativa incluye una propuesta integral⁶ respecto de la violencia laboral y los mecanismos para hacerla exigible y justiciable. Las demás retoman planteamientos, algunos que ya están desde la Constitución de 1917, como es la igualdad salarial, o desglosan aspectos formales de la prohibición de conductas específicas de discriminación, o aspectos de lenguaje no sexista, pero no abordan los aspectos estratégicos para la garantía y operación de dichos derechos. Llama la atención, también, que se presentó una iniciativa⁷

6. Presentada por la Senadora Patricia Mercado Castro el 18 de febrero de 2020.

7. Presentada por el senador Napoléon Gómez Urrutia el 8 de julio de 2020.

que propone sacar de las instancias laborales los mecanismos para prevenir e investigar la discriminación en el ámbito laboral y pasarla a las instituciones administrativas del gobierno federal, lo cual significaría un grave retroceso para la consolidación de las garantías y el acceso a la justicia laboral.

Se detallan aquí tres de esos grandes rubros que posteriormente se desglosan en las propuestas.

a) Claridad y fortalecimiento de los mecanismos de exigencia y acceso a la justicia en el ámbito administrativo laboral

El acceso a la justicia en el ámbito laboral tiene grados de complejidad que articula aspectos de justicia administrativa y de tribunales. De hecho, respecto de los derechos económicos sociales y culturales, es en la justicia administrativa donde más se resuelven las controversias (CIDH, 2007).

En la Ley Federal del Trabajo se establece como obligación que cada centro de trabajo realice su protocolo. Sin embargo, no se establecen lineamientos mínimos que orienten su diseño y operación. Esto propicia la aprobación formal de protocolos que no pueden ser operados ni cumplen con los mínimos para garantizar, de forma efectiva, los derechos de las víctimas.

Respecto al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, emitido en relación al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y correspondiente a las y los trabajadores del apartado "B", no solo se debería desarrollar como parte de la Función Pública, en tanto responsabilidad de servidores públicos. A partir del registro del Comité de Ética, debe ser indispensable que también se active la parte relacionada al ámbito laboral, pues actualmente las denuncias por actos de discriminación laboral, hostigamiento y/o acoso se quedan en el embudo de los órganos internos de control. Para ello, es indispensable armonizar la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado con los aspectos ya incorporados en la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajo digno, igualdad sustantiva y no discriminación.

En el debate sobre el acceso a la justicia, una referencia obligada que no se ha nombrado es la necesidad de que todo órgano jurisdiccional, en toda controversia

judicial, aplique la perspectiva de género, metodología para garantizar el acceso a la justicia libre de toda discriminación. La Jurisprudencia de la 10ª época, 22/2016, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), sobre *Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género*, desarrolla seis pasos indispensables para confirmar que no se incurra en discriminación en el acceso a la justicia. Sobre la perspectiva de género, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley General de Acceso) la define de la siguiente manera:

Artículo 5. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

IX. Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley General de Acceso, Artículo 5, IX, 1 de febrero 2007, DOF)

b) Las víctimas como nuevo actor en la justicia laboral

En el ámbito referente a los mecanismos de acceso a la justicia cuando ya se han violentado los derechos, se han ampliado sus contenidos más conocidos; sobre todo a partir del reconocimiento de las víctimas y sus derechos, lo que implica incorporarlas en todos los procesos de acceso a la justicia con esa calidad y con el conjunto de principios y derechos que les están vinculados. Particularmente, esto se vincula a la reparación del daño integral que implica que las instancias laborales deban salir del cómodo lugar de pensar la restitución solo en términos económicos, pues los mecanismos se amplían para abarcar aspectos de derechos y libertades. Este punto en particular es uno de los grandes retos en el ámbito laboral, especialmente,

1. cuando los actos de discriminación o violencia suceden en la relación laboral entre dos personas trabajadoras. En estos casos, las patronales (instancias administrativas) deben conocer los hechos entre trabajadores donde existan víctimas y atender acorde a dichos principios previamente acordados y materializados en un protocolo con las y los trabajadores. En los casos del trabajo al servicio del Estado, estos mecanismos pasan por los Comités de ética, lo cual debería extenderse al ámbito laboral y no quedarse exclusivamente en el terreno de los servidores públicos.
2. cuando la víctima se convierte en sujeto procesalmente activo al acudir a los tribunales laborales para accionar su derecho. En este supuesto, el sujeto pasivo es el patrón, por lo cual solamente se podrán ejercitar acciones por la falta de protocolos, falta de atención a las denuncias presentadas y/o incumplimiento del articulado que lo obliga a prohibir e impedir la discriminación, el acoso y el hostigamiento laboral.
3. cuando a la persona agresora le es rescindido su contrato por la patronal por causas probadas de discriminación o violencia y dicha persona demanda ante los tribunales por despido injustificado. En dicho proceso, la norma no contempla la participación de la o las víctimas, más que en el supuesto de terceras interesadas y con limitaciones que no corresponden a su papel de víctima en el proceso. Por ejemplo, las medidas de satisfacción y no repetición de la reparación del daño integral, o el pago de gastos y costas por su participación como tercera interesada para garantizar un trabajo digno.

c) Homologación de los derechos y garantías entre las diversas calidades de trabajadores y trabajadoras

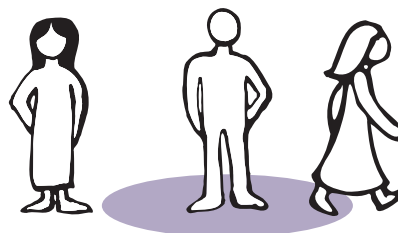
La división de los apartados A y B del artículo 123 Constitucional – el primero sobre trabajadores en general y el segundo sobre trabajadores al servicio del Estado o “burócratas” – se ha traducido en diferencias graves en los derechos y garantías establecidos en cada una de las leyes reglamentarias de cada apartado, lo cual es necesario homologar para no incurrir en discriminación.

Además, dentro de los centros de trabajo de ambos apartados existen otras diferencias entre trabajadores de base y de confianza que, a pesar de que ambos

se encuentran en la “estructura” del empleador, sus posibilidades de acceso a la justicia y garantía de derechos es menor para trabajadores de confianza. A ello se suman los “trabajadores de honorarios”, que son personas físicas contratadas bajo el régimen civil de “prestaciones de servicios profesionales” que deben acudir al centro de trabajo y mantener una relación de subordinación que les impide acceder a los derechos por tener contratos del ámbito civil y no laboral.

En situación aún más frágil se encuentran trabajadoras y trabajadores sin contrato y sin seguridad social, que a pesar de laborar en centros de trabajo formales, se encuentran en condiciones de informalidad, sin seguridad social ni salario como tal.⁸

2. La discriminación y la violencia de género contra las mujeres desde la comprensión de los derechos humanos laborales



Uno de los ejes centrales que impide las reformas integrales necesarias se relaciona con el desconocimiento de la normatividad vigente sobre el tema y los prejuicios y estereotipos que buscan sostener los privilegios en el ámbito laboral. En este apartado se presentan elementos básicos sobre las obligaciones de no discriminar y de erradicación de la violencia contra las mujeres.

Para hablar de discriminación es necesario comprender, en primer lugar, lo que significa la igualdad. El uso jurídico de la discriminación se incluye en 1948, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, pero su comprensión para la operación todavía requiere las cinco décadas de la segunda mitad del siglo XX. Es en ese tiempo que se afina la comprensión de que el pacto social por la igualdad,

8. La complejidad y normalización de esta situación ha llevado a que en la ENOE se establezcan categorías como población desocupada, población subocupada, población ocupada informal y la población ocupada en el sector informal.

en dignidad, derechos y libertades, requiere vincularse de manera positiva y explícita con las particularidades y diferencias de características, condiciones sociales y situaciones que todas las personas tienen entre sí.

Al reconocer que las diferencias entre las personas y las significaciones que cada sociedad hace de ellas podían afectar el reconocimiento o acceso a los derechos y las libertades, se reflexionó que la igualdad no podía mantenerse en un ámbito meramente formal de la ley, como se había sostenido en los siglos XVIII y XIX. En el siglo XX se comenzó a explicar que la igualdad también debía ser real, en los hechos, o como se ha nombrado en la legislación nacional, igualdad sustantiva.

Esta relación del principio de igualdad con los hechos y la realidad trajo de manera directa la reflexión de que las diferencias debían ser tomadas en cuenta, de manera explícita y positiva, en todos los procesos jurídicos. La manera de operarla ha sido a través de dos vías simultáneas: por un lado, nombrando los motivos de la discriminación, que para efectos jurídicos siempre se relaciona con derechos y libertades (no identidades). Por otro lado, nombrando las acciones afirmativas que operan el principio de equidad, acorde también a las condiciones sociales que son motivos de discriminación. Esto genera, por un lado, un deber de carácter negativo, de no hacer – el deber de no discriminar – y, por otro, un deber positivo de actuación, que es el de reconocer las especificidades de manera positiva para reforzar las obligaciones y garantías que los Estados deben cumplir acorde a las características, condiciones sociales y situaciones particulares de las personas.

El ámbito jurídico del derecho internacional laboral avanzó casi a la par de las propuestas más progresistas por la igualdad y la no discriminación en el derecho internacional de los derechos humanos. En 1951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), atendiendo a su mandato de establecer normas internacionales del trabajo con el objetivo de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, y con la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente, aprobó el Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor, respecto de una condición en particular: la diferencia sexual entre hombres y mujeres.⁹ A partir de esa base, se

ha consolidado un conjunto de principios y referentes en el derecho laboral, tanto internacional y como nacional, para erradicar la discriminación y garantizar la igualdad sustantiva.

2.1 Elementos de la definición de discriminación

De manera semejante a la comprensión de la discriminación en otras disciplinas, en el ámbito jurídico, la discriminación implica acciones de distinción, exclusión, restricciones o preferencias. Sin embargo, un punto central de diferencia con otras disciplinas es que, en lo jurídico, esas acciones se vinculan a derechos y libertades. Es decir, la identificación de la discriminación en el ámbito jurídico no es un hecho subjetivo o de diferencias de percepción, sino un hecho medible y objetivo a través de la afectación en los derechos y las libertades de las personas, ya sea al anular, menoscabar o limitar su reconocimiento, goce o ejercicio.

La OIT definió la discriminación en 1958, en el Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación, donde se incluyó las condiciones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

En la definición de discriminación es relevante que se señalen las condiciones sociales o las características de las personas que se reconocen como motivos de la discriminación. A lo largo de la historia del derecho se han precisado e incrementado los motivos que se reconocen como discriminatorios. En casi todas las normas, al igual que en la presentada de la OIT, su desglose siempre incluye la frase “o cualquier otra” condición o distinción. Este elemento ha sido interpretado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General número 20. En esta recomendación, que es la interpretación oficial de dicho Pacto, se aclara: “la inclusión de ‘cualquier otra condición social’ indica que esta lista no es exhaustiva y que pueden incluirse otros motivos en esta categoría”.¹⁰ Este mismo Comité también señala expresamente la discapacidad, la edad, el estado civil y la situación familiar, la orientación sexual e identidad de género, el estado de salud, el lugar de residencia y la situación económico y social, que no estaban explícitas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

9. Las primeras convenciones sobre el tema las aprobó la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), constituida en 1928 y que aprobó convenciones que han sido referente mundial para erradicar la discriminación contra las mujeres: las Convenciones Interamericanas sobre Nacionalidad de la Mujer (Uruguay, 1933), Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (Colombia, 1948), Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (Colombia, 1948) y el impulso que, décadas después, dio en la Organización de Estados Americanos para que se aprobara la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belém do Pará” (Brasil, 1994).

10. Consejo Económico y Social - Naciones Unidas (2009), Observación General N° 20 la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 42° periodo de sesiones tema 3, Ginebra, Distribución general, E/C.12/GC/20.

Al incluir este amplio conjunto de motivos, es importante tener presente que no cualquier condición social se reconoce jurídicamente como discriminatoria. Implica un reconocimiento de que lo anterior está relacionado a construcciones sociales que se realizan sobre hechos reales y concretos de las personas o grupos de personas. En este sentido, es diferente la fobia que una persona en lo individual pueda tener, por su historia personal, a ciertos hechos o condiciones que otros posean, a que toda una sociedad signifique de manera semejante ciertas características o condiciones sociales que, cualquiera que sea la persona que la tenga, el efecto social será de distinción o restricción de sus derechos o libertades.

Con relación a estos motivos, hay un elemento más a señalar. Hubo momentos en la historia jurídica en los que se buscó limitar los motivos por los cuales se podía denunciar la discriminación. Por ejemplo, en Estados Unidos de Norteamérica, en juicios de los años 60, se limitó la denuncia a solo una condición social. Así, las mujeres negras trabajadoras se vieron en la disyuntiva de decidir si denunciaban la discriminación como trabajadoras por solo su condición racial o solo su condición como mujeres. Disyuntiva que ahora sabemos, es discriminatoria en sí misma, pues una sola persona pueda encarnar varios de esos motivos. Aún más complejo puede ser que, dependiendo del contexto en el que se encuentre la persona, sus múltiples condiciones, algunas refieran a aspectos discriminatorios y otros aspectos de privilegios, dependiendo del significado social que se dé a esas características que encarna. Actualmente, el conjunto de estos motivos en una misma persona o grupo que exige justicia y derechos se nombra como discriminación múltiple o agravada. También en espacios más académicos y de interpretación jurídica se nombra como interseccionalidad.

La Convención Interamericana para Eliminar Todas las Formas de Discriminación e Intolerancia (Convención sobre Discriminación e Intolerancia), aprobada en el año 2013 y ratificada por México en enero de 2020, condensa la experiencia acumulada en la materia e incluye todos los motivos que a la fecha se han identificado que sostienen la discriminación. Esto es relevante porque a través del proceso histórico del deber de no discriminar se había llegado al cuestionamiento de si se requeriría una Convención por cada motivo que se reconocía como discriminatorio.

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención:

- 1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.*
- 2. Discriminación indirecta es la que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.*
- 3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.*
- 4. No constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar, en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos*

separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.

- 5.** *Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.*

Esta misma Convención sobre Discriminación e Intolerancia integra también la comprensión y relación de la discriminación con las expresiones de intolerancia y con la violencia que tiene como causa o consecuencia la discriminación. Desde distintos grupos sociales, durante la segunda mitad del siglo XX se nombró a esta violencia como crímenes de odio, tanto por condición racial como por preferencia sexual, entre otras. Respecto de la discriminación contra las mujeres, se le ha nombrado violencia que tiene como causa y consecuencia la discriminación. Es esta última referencia, de violencia, la que retoma la Convención sobre Discriminación e Intolerancia:

Artículo 4.

Los Estados se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, incluyendo: (...)

- iii.** *La violencia motivada por cualquiera de los criterios enunciados en el artículo 1.1*

Una de las formas en que se puede identificar la discriminación desde el ámbito jurídico, es decir, aquellas distinciones que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, es a través de actos de violencia que tienen como causa las ideas sobre los motivos que discriminan. De igual manera, como consecuencia de esa violencia también se anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades, no solo de esa persona, sino de todas aquellas que comparten esa condición social.

2.2 Elementos del deber de no discriminar

Ante la discriminación, el acuerdo internacional y nacional es que no puede estar permitida, que es posible eliminarla de las relaciones sociales, y que la instancia principal que tiene la obligación de construir las condiciones para ello es el Estado.

Quienes consideran que la discriminación y la violencia que la sustenta existe por causas biológicas o genéticas no puede hacer el pacto de erradicarla, pues sería ir en contra de algo "natural". Pero desde los derechos humanos se ha reconocido que, así como se puede educar y consolidar prácticas sociales de desigualdad, también se pueden construir sociedades igualitarias.

El acuerdo constitucional, desde los derechos humanos, es crear las condiciones y fomentar la comprensión para que en la práctica (y en los acuerdos) nunca más exista discriminación. Así, no se trata de "disminuir", "mitigar" o "controlar", sino de eliminar las ideas y prácticas que sostienen la discriminación. Esto se sostiene en el propio título y definiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

Artículo 1. *Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es **prevenir y eliminar** todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como **promover la igualdad de oportunidades y de trato.**¹¹*

Estos verbos, eliminar y erradicar, a veces causan confusión y se interpretan como si el deber de eliminar fuera respecto de las diferencias y no de la discriminación. Las características de diferencia entre las personas no se pueden y no se quieren eliminar. No se quiere eliminar la diferencia sexuada, el género, ni tampoco el color de la piel, o el idioma y las posiciones políticas. Lo que se busca erradicar son las percepciones y construcciones sociales que se crean sobre la base de esas diferencias y que violan el pacto de reconocimiento igual en dignidad y derechos. Es por ello que el deber de no discriminar siempre va ligado al principio de equidad.

11. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (11 de junio de 2003) Capítulo 1, Artículo 1, DOF. Consultado en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf.

La equidad es un principio jurídico diferente a la igualdad, aunque se relacionan estrechamente. La igualdad es el pacto político y social que se formaliza en lo jurídico para reconocerse entre todas las personas con la misma capacidad de ser libres y con la misma dignidad y derechos. Sin embargo, es un hecho (no un pacto) que entre todas las personas existen diferencias. No existe una sola persona idéntica a otra, por lo que, al mismo tiempo que no se puede argumentar las diferencias para excluir de derechos, también es indispensable nombrar positivamente, tomando en cuenta expresamente esas diferencias, para que se alcance la igualdad acorde a las necesidades que plantean en el contexto que se encuentren las personas.

Esto implica el desarrollo de acciones deliberadas para que dichos sujetos puedan gozar y ejercer plenamente este derecho en igualdad. Son los Estados, a través de sus poderes e instituciones, que tienen el deber de implementar acciones de equidad para transformar y erradicar las percepciones y prácticas sociales que históricamente han sostenido la discriminación. Sobre esta base se ha construido, por ejemplo, el principio de interés superior de la niñez, el principio de preferencia para las personas adultas mayores y personas con discapacidad, la suplencia de la queja y las garantías para la paridad en los cargos de representación.

En la normatividad internacional, las acciones relacionadas al principio de equidad se nombran como distinciones que no causan discriminación, como medidas especiales que pueden tener carácter temporal o permanente o como acciones afirmativas. En la legislación nacional, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se han integrado como medidas de nivelación, de inclusión y como acciones afirmativas.

Un último elemento a resaltar es el carácter relativo a la temporalidad que tiene el deber de no discriminar. En general, el cumplimiento de todos los derechos humanos y libertades fundamentales tienen como referencia el principio de progresividad. Es decir, la mera declaración de los derechos o las libertades probablemente no implique su goce inmediato, pues requerirá de procesos para su operación. Sin embargo, solo para dos aspectos se exige a los Estados el cumplimiento inmediato de las obligaciones: ante la discriminación y ante la impunidad.

El acuerdo internacional y nacional del cumplimiento inmediato para prevenir y erradicar la discriminación y la impunidad responde a que el pacto fundante del derecho moderno es la igualdad entre todas las personas. Si en una sociedad se sostienen significados construidos histórica y culturalmente sobre algunas características naturales o sociales de las personas y por ello se limitan sus derechos o libertades, la dignidad de esas personas y la igualdad como pacto de toda la sociedad estará siendo violentada. Además, si cuando se violan los derechos o las libertades no se investiga, no se accede a la verdad y no se repara el daño, entonces se crean las condiciones de impunidad que ponen en riesgo a las personas de manera directa, ya que esas violaciones a derechos se repetirán. Por esta razón, llama la atención que a la NMX 025, sobre igualdad y no discriminación, no se le haya dado el carácter de obligatoria.

2.3 Elementos operativos para el deber de no discriminar

Para operar el deber constitucional y de derechos humanos de no discriminar, un elemento clave es su aspecto relacional. Solo haciendo un análisis comparativo que abarque los distintos niveles de relación que causan y producen consecuencias será posible identificar la discriminación. De manera semejante, solo reparando el daño en los distintos niveles de relación que intervinieron y se afectaron por la discriminación es que realmente se cumplirá con el deber de eliminarla.

Orden social y contexto

Las declaraciones internacionales en el ámbito laboral, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la declaración fundante de los derechos humanos a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tienen como punto común el objetivo de la paz y la justicia social. En las cinco declaraciones vigentes de la OIT¹² y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la referencia al orden social y al orden internacional enmarca el objetivo y el ámbito de realización de los derechos que reconocen:

12. Declaración de Filadelfia, Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Declaración sobre la justicia social y la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 28 (DUDH).

*Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.*¹³

Para identificar la discriminación y medir los alcances para su eliminación, es imprescindible tener presente el orden social en el que suceden los hechos de discriminación. En primer lugar, es central siempre tener presente que cada hecho de discriminación, con respecto a cada persona en lo individual, responde a un orden social que construye y valida prejuicios y estereotipos discriminatorios o de privilegios que sostienen prácticas y relaciones sociales de desigualdad. Así, para identificar la discriminación, siempre es esencial tener información del contexto, de las prácticas sociales donde suceden los hechos, de la cultura organizacional que tiene el centro de trabajo, de la sociedad y la cultura a la que responde y en la que se encuentran las personas involucradas.

Interesa el contexto, no para justificar los privilegios y ser comprensivos con su origen, sino para entender las causas y con ello prevenir mayores daños, pero también para sancionar comprendiendo las consecuencias que se deben limitar. En este sentido, cuando se abre la sospecha de que alguna violación a derechos o libertades tenga relación con la discriminación, siempre será indispensable tener información del contexto para enmarcar los hechos y comprender su dimensión en relación a los riesgos y los daños.

Actualmente, en el ámbito jurídico, la reparación del daño ha dejado de ser solo reparación moral o material. La normatividad mexicana, a través del artículo 1º Constitucional y la Ley General de Víctimas, ha incorporado los estándares más altos de derechos humanos en esa materia. En primer lugar, al enfrentarse a una violación a derechos humanos, es deber de toda autoridad, en el ámbito de su competencia, garantizar los principios de justicia, verdad y reparación.

La reparación del daño integral incluye cinco elementos básicos que están definidos en el artículo 27 de la Ley General de Víctimas. Tres elementos están enfocados directamente en la persona afectada: la restitución, la indemnización o compensación y la rehabilitación. Los otros dos elementos implican a la persona en el orden social en el que

vive. Le restituyen su dignidad con medidas de satisfacción y a través de medidas de no repetición, que pueden incluir acciones estructurales e institucionales. En los casos en que los daños fueron causados por motivos discriminatorios, a estos cinco elementos se les agrega el enfoque transformador que la misma ley define en su artículo 5 y que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia González y Otras contra México (2009), describe de la siguiente manera:

*450. La Corte recuerda que el concepto de "reparación integral" (restitutio in integrum) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en el presente caso y que fue reconocida por el Estado (supra párrs. 129 y 152), las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo, sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación. Del mismo modo, la Corte recuerda que la naturaleza y monto de la reparación ordenada dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial. Las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus familiares y deben guardar relación directa con las violaciones declaradas. Una o más medidas pueden reparar un daño específico sin que éstas se consideren una doble reparación.*¹⁴

El contexto también es esencial para identificar los grados de discriminación y privilegio de las personas involucradas. Las condiciones sociales de las personas pueden generar discriminaciones agravadas, pasar inadvertidas o constituirse en privilegios, dependiendo del contexto en el que se encuentren. Por ejemplo, en el trabajo agrícola, cuando se está en el propio país y con otros connacionales, la nacionalidad no implica un elemento particular de discriminación o privilegio, pero sobre todo si se migra de manera indocumentada, la nacionalidad se convierte

13. Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948) Artículo 28, ONU. Consultado en: www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

14. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas).

en una condición de probable discriminación para la persona. Pero si esa misma persona trabajadora agrícola, que está en su país, se compara con trabajadores agrícolas que están en su país como migrantes, esa misma persona tendrá privilegios en relación a esos trabajadores migrantes. Dependiendo del contexto, una misma condición social puede tener efectos diferentes para el reconocimiento y acceso a sus derechos y libertades.

2.4 La discriminación contra las mujeres

Las tres primeras condiciones sociales que se reconocieron como motivos de discriminación y que construyeron obligaciones reforzadas para los estados con el objetivo de garantizar la igualdad, formal y sustantiva fueron la condición de raza, sexo y edad. La primera se dejó como categoría de “discriminación racial”, incluyendo todas las referencias raciales. Respecto de la edad, se nombró de manera positiva los derechos de las niñas y los niños, aunque después se desarrollarían otras declaraciones sobre otras etapas del ciclo de la vida, como la vejez y la juventud. En relación al sexo, no se habló de “discriminación sexual”, sino que se reconoció que la discriminación basada en el sexo se ejerce contra las mujeres.

La Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) se aprobó en 1979 después de tres décadas de debates dentro de las Naciones Unidas para consolidar el reconocimiento de que, sobre la base de la diferencia sexual, hay dos sexos, por lo que los sujetos de género son dos: los hombres y las mujeres. Analizando las relaciones de poder por sexo, la Organización de las Naciones Unidas identificó que ningún país trataba en igualdad a los hombres y las mujeres y que, en todo el mundo, existía discriminación contra las mujeres. Evidentemente, los hombres pueden sufrir discriminación por todo el conjunto de demás condiciones sociales, pero en relación a su sexo, no se identificó como tal; al contrario, se identificó que todos los hombres se benefician de privilegios de género masculinos. También entre las mujeres puede haber diferencias y desigualdades por otras condiciones sociales. Además, en relación a la sexualidad se identifican otras condiciones sociales como las relacionadas a la preferencia sexual, a la identidad sexogenérica o sobre aspectos reproductivos y de parentesco, las cuales, de hecho, son condiciones ya reconocidas también

como motivos de discriminación, además del sexo y el género.

De manera semejante, la OIT lo reconoció en 1951 en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, relevando la diferencia entre las y los trabajadores:

Artículo 1. *A los efectos del presente Convenio:*

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.*

Un punto que actualmente está en debate, que pone en tensión los contenidos de la discriminación y los contenidos esenciales del derecho al trabajo, es la intención de algunos grupos por reconocer la prostitución como un trabajo. Este debate ayuda a ilustrar la confusión que se produce cuando se mimetizan hechos o conductas discriminatorias con las personas que viven los impactos de esa discriminación. El argumento en este planteamiento es que para eliminar la discriminación que sufren las personas en prostitución la solución es reconocer positivamente la prostitución como un trabajo; como si para erradicar la mendicidad, producto de la desigualdad social, la política pública fuera reconocerla como un trabajo. Desde los derechos humanos se reconoce que la prostitución es una construcción social sustentada en la desigualdad y la discriminación, principalmente contra las mujeres, y que para erradicarla es necesario consolidar acciones afirmativas para las mujeres que se encuentran en esa situación puedan salir de ella, así como para eliminar la cultura prostituyente que construye privilegios para quienes prostituyen y explotan a personas en la prostitución, dañando con ello el orden social de igualdad. Así lo especifica el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de julio de 1951 y ratificado por México, donde se establece desde su preámbulo:

Considerando que la prostitución y el mal que la acompaña, la trata de personas para fines de prostitución, son incompatibles con la dignidad y el valor de la persona humana y ponen en peligro el bienestar del individuo, de la familia y de la comunidad.

A pesar de reconocerse el sexo y el género como una de las condiciones sociales estructurales de la desigualdad, todavía se sostienen estereotipos y prejuicios que niegan la relevancia de esta condición social. En el ámbito laboral sobresalen los siguientes:

- 1. La igualdad entre mujeres y hombres llegará una vez que se consiga la igualdad entre las clases sociales.** Acorde al principio de interdependencia de los derechos humanos, cada derecho y cada eliminación de la discriminación se debe realizar de manera simultánea con todos los demás derechos y condiciones sociales, pues unas y otras se interrelacionan en su existencia y solo juntos son la base de la dignidad.
- 2. En la medida en que las diferencias entre hombres y mujeres son biológicas y naturales, la desigualdad entre ellos no se puede ni siquiera prevenir o erradicar.** Si bien las personas somos biología y cuerpo, no nos restringimos solo a ello. Somos cuerpo vívido, significado a través de construcciones sociales y experiencias individuales en interacción con las demás personas. Ese conjunto de procesos históricos, sociales, culturales y políticos ha llevado a la construcción de pactos para la desigualdad, o también para la igualdad. Desde los derechos humanos, el principal acto de libertad es el acuerdo para consolidar sociedades y culturas en igualdad para todas las personas. Es el pacto social que nos permite reconocer que, solo con esa libertad y voluntad, se puede prevenir y erradicar la significación de la diferencia sexual como un motivo de desigualdad (Lagarde, 2018).
- 3. La discriminación es una percepción subjetiva que no se puede probar jurídicamente,** cuando la definición de discriminación jurídicamente refiere directamente a los derechos y las libertades que son la base objetiva desde la cual se mide la afectación que tiene por objeto o resultado la discriminación.

- 4. Solo podrán eliminar las prácticas sociales las nuevas generaciones, ya que las actuales no pueden cambiar.** Las nuevas generaciones se culturalizan y aprenden de las generaciones actuales, por lo que las primeras en transformarnos debemos ser las personas adultas.
- 5. Las víctimas de discriminación o violencia siempre deben estar destrozadas y con huellas físicas de violencia. De lo contrario, es solo una exageración de su percepción.** Pensar que debe haber una víctima ideal o solo una manera de expresar el daño es, en sí mismo, un acto que obstaculiza el acceso a la justicia, pues el daño se identifica en los derechos, las libertades y la integridad de las personas, que van más allá de su apariencia física.

2.5 La violencia contra las mujeres

Como se señaló en el anterior apartado, dentro de la violencia general existen violencias que tienen como causa y consecuencia la discriminación. Respecto de la condición sexuada de las personas, en relación a las mujeres, la ley no solo incluye el concepto de misoginia, sino que conceptualiza jurídicamente la violencia contra las mujeres y su relación con la discriminación.

La violencia contra las mujeres es un tipo de violencia que tiene una singularidad que la hace diferente de otras violencias: tiene como causa y consecuencia la discriminación contra las mujeres, violencia y discriminación que puede agravarse en la suma de condiciones sociales de discriminación de quien es afectada. Esta relación entre causa y consecuencia de la discriminación es señalada por el Comité que evalúa a cada país en el cumplimiento de las obligaciones de la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres (Comité CEDAW) con dos elementos clave para tener certeza de que ciertos actos son violencia contra las mujeres:

1. Cuando la violencia se ejerce contra una mujer, sustentada en estereotipos o prejuicios de lo que se considera que debe ser una mujer;
2. Cuando la violencia afecta a una o varias mujeres de manera desproporcionada, aun cuando sea una violencia que se ejerce también contra hombres. Es decir, las consecuencias que tiene esa violencia, por el contexto de discriminación y desigualdad, produce una afectación desproporcionada en las mujeres.¹⁵

15. Para más información consultar: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18 de diciembre de 1978) ONU. www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

El Comité CEDAW ha reconocido la relevancia de la comprensión y la complejidad de la violencia contra las mujeres y ha profundizado en su comprensión y alcances dentro de las obligaciones de los Estados en tres de sus recomendaciones generales: la 12, la 19 y la 35.

En México, la normatividad administrativa general que refuerza las obligaciones de todas las autoridades respecto de la violencia contra las mujeres es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.¹⁶ En ella se incluye la siguiente definición:

Artículo 5. *Para los efectos de la presente ley se entenderá por*
IV. Violencia contra las Mujeres: *Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público;*

Tipos de violencia contra las mujeres

Especificar tipos y modalidades de violencia contra las mujeres no significa que son excluyentes. Al contrario, cualquier tipo de violencia contra las mujeres se puede ejercer en cualquier modalidad y, de hecho, puede haber varias modalidades de violencia en el continuo de violencia que se ejerce contra las mujeres. Por ejemplo, en la violencia laboral puede ejercerse violencia psicológica o sexual y al denunciar esos actos de violencia en el ámbito laboral, si las autoridades no la atienden adecuadamente, se suma la modalidad de violencia institucional, que puede además generar, por la impunidad, violencia comunitaria, pues los compañeros de trabajo pueden comenzar a realizar acciones de violencia que trascienden a las personas agresoras iniciales. Es decir, la descripción y el detalle de diferentes tipos y modalidades de violencia tienen el objetivo de observar todos los daños y todos los ámbitos que se deberán atender.

Este trabajo de reflexión sobre la violencia contra las mujeres, que logró formalizarse en el derecho, sin duda ha sido un aporte que amplía la comprensión de la violencia en general y en particular la violencia laboral, pues permite comprender los actos continuos de violencia y el complejo impacto en la salud,

la vida y los derechos de las y los trabajadores. Sin embargo, por los prejuicios y estereotipos de privilegios y discriminación, sigue siendo esencial nombrar, de manera expresa, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Ley General de Acceso describe los tipos y las modalidades de esta violencia. Los ámbitos de daño en cada persona que mínimamente se debe identificar son el daño psicológico, físico, patrimonial, económico y sexual, o cualquier otro ámbito que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Nombrar estos tipos de violencia en la Ley General de Acceso no significa que otras violencias no causen estos daños en hombres. De hecho, en el código penal, en la legislación sobre víctimas y en la propia Ley Federal de Trabajo, se ha integrado esta comprensión más compleja sobre el impacto de la violencia en cada persona, insistiendo que los daños no solo tienen que ver con lo físico, sino que también afectan la salud mental, la economía, la vida sexual y aspectos reproductivos. Esta comprensión basada en el principio de que no se puede separar las esferas de la persona, limitándola a un tipo exclusivo de violencia, ha sido fundamental para comprender la reparación del daño integral.

Modalidades de violencia contra las mujeres

El daño que se causa no solo tiene que ver con el tipo de violencia que se ejerce, sino también tiene relación con el ámbito de relación en el que se ejerce esa violencia. Esto se ha nombrado en la ley como modalidades de violencia. La Ley General de Acceso incluye los ámbitos familiar, laboral, docente, político, comunitario, feminicida e institucional. Se detallan aquí tres de las que se consideran directamente relacionadas con el ámbito laboral:

Artículo 10. Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 11. Constituye **violencia laboral:** la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 16. Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

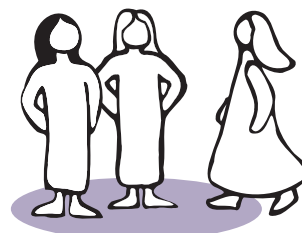
Artículo 18. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Se presentan estas referencias porque en el proceso de armonización de la legislación laboral es fundamental seguir la base que ya se ha marcado respecto de los contenidos de la discriminación y la violencia contra las mujeres. En ello no se debe confundir que la protección desde los distintos ámbitos jurídicos, como el administrativo, penal, civil y en este caso laboral, sean excluyentes. Por un lado, hay tendencias de interpretación y operación jurídica que buscan que la discriminación y el hostigamiento sexual solo se investiguen en el ámbito penal, como si no se debieran investigar en el ámbito de competencia,

en cada espacio donde hay normas y autoridades, como lo es el administrativo y laboral.

Por otro lado, se ha difundido una tendencia a convertir los deberes constitucionales de prevención, investigación, sanción y reparación del daño de las violaciones de derechos en “mecanismos alternativos”, de diálogos mediadores, círculos de paz o metodologías de justicia restaurativa, cuando se trata de casos de discriminación en general y particularmente en casos de violencia contra las mujeres. En lugar de establecer obligaciones reforzadas en los procesos de investigación que deriven en procedimientos especializados, desafortunadamente, estos mecanismos sostienen privilegios e impunidad que omiten sancionar las consecuencias estructurales que deben vincularse a estos casos. Finalmente, es fundamental comprender que si bien, en general, se trata de un continuo de violencia, también puede ser un solo hecho, por lo que no es adecuado exigir pruebas de una reiteración de hechos. Es más, lo ideal es que se pueda investigar y sancionar siempre desde el primer hecho de violencia, para que no existan más violaciones a derechos ni se incremente el daño que causa esta violencia.

3. Obligaciones en materia de derechos humanos e indicadores para medir su cumplimiento



El desarrollo de los derechos humanos para concretar su operación está definido por principios, obligaciones generales y deberes que abarcan todos los derechos y la operación desde todas las autoridades, incluyendo el ámbito laboral. En la Constitución mexicana se establece en el párrafo tercero de su artículo 1°:

Artículo 1. (...) (...)

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Para cumplir con ese conjunto de principios, obligaciones y deberes, se ha logrado un consenso mundial para definir criterios para la operación de los derechos humanos, que México también ha asumido y su consenso se ha traducido en categorías e indicadores que no solo ayudan a estructurar la definición de una agenda legislativa, sino también la programación nacional y de cada centro de trabajo.

El primer referente se estableció en el año 2008¹⁷ en la Oficina de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, para dar cumplimiento al principio de progresividad. Aún la discriminación y la impunidad, que son violaciones a derechos que deben eliminarse con acciones que inicien de manera inmediata, el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos implica procesos de largo plazo que deben ser programados y evaluados para identificar si se avanza en el camino adecuado o si las acciones solo se quedan en la formalidad y no logran los resultados de satisfacción de los derechos y libertades a los que se deben.

Para eso se definieron indicadores estructurales, de proceso y también de resultado. Los indicadores de estructura se refieren a aquello que se requiere para operar adecuadamente los derechos humanos y los de proceso contienen elementos para medir cómo se está operando cada derecho y los de resultado refieren a la efectividad que tiene esa operación de los derechos.¹⁸

El principio de progresividad parte del reconocimiento de que en la satisfacción de los derechos

humanos se requiere de la definición de acciones en procesos de corto, mediano y largo plazo para que sean alcanzados y, también, para que sean sustentables en el tiempo. De acuerdo a las normas de la Organización de Estados Americanos, la progresividad refiere al “criterio de avance paulatino en el establecimiento de las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de un derecho económico, social o cultural”.¹⁹ En este aspecto, el principio de progresividad se vincula directamente con otros principios de aplicación nacional, a saber, el uso máximo de recursos, la planeación detallada con acciones deliberadas, concretas y orientadas hacia el cumplimiento de las obligaciones, y la prohibición de la regresión.

Se señalan estos elementos porque en los procesos de armonización legislativa muchas veces se considera que es suficiente con modificar la norma. Sin embargo, acorde a este principio, en tanto la ley establece derechos, éstos deben garantizarse a través de instrumentos y procedimientos que se definan en la propia ley, con la definición de obligaciones y autoridades responsables para ello, así como con mecanismos para que la ciudadanía pueda exigir y hacer justiciables sus derechos en caso de que no sean respetados o garantizados, aún cuando sean violentados. En este sentido, al igual que todo proceso de progresión, la armonización normativa requiere ser planificada y evaluada de manera permanente, se le deben asignar claros recursos para su aplicación y no debe haber regresiones.

Posterior al acuerdo mundial de 2008 para establecer los principios de cumplimiento de la progresividad, a través de los indicadores de estructura, proceso y resultado, en el año 2011,²⁰ en la región interamericana, se aprobaron dos elementos más para medir el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos. A los indicadores de progresividad se agregaron tres principios transversales operables en cada derecho como una manera de medir el cumplimiento operativo de los principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad. También se aprobaron tres categorías operativas para identificar en cada obligación y derecho su efectivo cumplimiento.

17. Con el Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los derechos humanos.

18. Sobre los indicadores, la OACNUDH hace un énfasis relevante para esta metodología: los indicadores de derechos humanos son diferentes de los indicadores sobre contexto económico y social (o indicadores de desarrollo). Si bien para algunos aspectos de medición se complementan, y de hecho para comprobar el cumplimiento de obligaciones en derechos los indicadores económicos y sociales son una buena fuente, para verificar el cumplimiento de obligaciones firmadas en un tratado internacional de derechos humanos se requiere otro tipo de indicadores y de fuentes mucho más cualitativas y referidas a la efectividad de tales derechos para los sujetos que son sus titulares, tanto individual como colectivamente. Como señala Laura Pautassi: “Esta diferencia entre indicadores socioeconómicos e indicadores de derechos humanos se aplica, a su vez, a los instrumentos de medición: los primeros miden el grado de desarrollo alcanzado, en cambio los segundos miden si se ha alcanzado efectivamente el progreso.” Y agrega “conceptualmente [los derechos humanos] parten del principio de interdependencia, indivisibilidad y universalidad de los derechos humanos, por lo que no solo cuantifican, sino también cualifican la conducta de los Estados y establecen interrelaciones en los avances en la satisfacción de los DESC en la relación con los derechos civiles y políticos” (Pautassi, 2013:58).

19. Punto 5.1 de las Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el protocolo de San Salvador (2005).

20. Con el documento de *Indicadores de Progreso para Medición de Derechos Contemplados en el Protocolo de San Salvador*.

Los principios transversales para cumplir con las obligaciones de todo derecho, sea el derecho a la salud, a la vida o el derecho al trabajo, son:

- I. Igualdad y no discriminación
- II. Acceso a la justicia
- III. Acceso a la información y participación ciudadana.

La igualdad y la no discriminación son principios transversales que forman la base de todo el pacto que, como sociedad, hemos hecho para garantizar la paz. Si a alguna persona no se le respetan ni protegen sus derechos en igualdad con las demás personas, se van a generar inconformidades e inequidades que alterarán la paz.

También es obligación de los Estados erradicar la impunidad, por lo que el acceso a la justicia en cualquier derecho es un principio transversal. Si no se investigan y encuentran las responsabilidades y reparaciones del daño en cada violación de derechos, ninguna persona tiene asegurada su dignidad. Este principio transversal opera los deberes constitucionales vinculados a los derechos humanos, que son prevenir, investigar, sancionar y reparar los daños de toda violación a derechos humanos de la cual se tenga conocimiento, acorde a la competencia de cada autoridad.

El tercer principio transversal opera los elementos fundamentales de la democracia: las condiciones para elegir y participar, es decir, las condiciones para que las libertades fundamentales sean una realidad para cada persona en su comunidad y su entorno directo.

Las tres categorías operativas que se sumaron buscan facilitar la evaluación de un conjunto más amplio de directrices y referentes que se han detallado a lo largo de los setenta años que tienen de formalización los derechos humanos. Las categorías son:

- I. La recepción en el derecho interno de cada país y de cada institución o centro de trabajo, por lo que incluye reglamentos, protocolos, formatos, etc.
- II. Contexto financiero y compromiso presupuestal, que identifica la materialización de la voluntad política. Es decir, aunque en el discurso se señale que la atención de un problema es prioritaria, si no se le asignan los recursos adecuados, no se ejercen adecuadamente y no se garantiza su progresividad de su aumento y adecuado ejercicio en el tiempo, ese discurso solo deja vacíos.

- III. Capacidades institucionales que refieren, no solo a las condiciones internas en cada institución para lograr la operación de los derechos humanos, desde la estructura hasta los mecanismos de coordinación, sino también, y principalmente, los aspectos relacionados con el funcionariado, las capacidades que deben desarrollar, tanto en conocimientos como para la comprensión de los problemas que se le presentan y la manera de solucionarlos acorde a los estándares de derechos humanos.

Finalmente, en el año 2013, el Mecanismo de seguimiento del cumplimiento de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (MESECVI) integró los principios transversales, las categorías operativas y los indicadores de cumplimiento progresivo en un conjunto de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención Belém Do Pará.²¹

El único elemento que agrega el MESECVI al conjunto de indicadores ya definidos por la ONU y la OEA son las señales cualitativas de progreso, que “se diferencian de los indicadores en que no parten de una categoría preestablecida, ni de una escala de medición ya dada (estadística), sino que captan la definición de la situación que efectúa el propio actor social y el significado que este le otorga al fenómeno evaluado, interpretación que resulta clave para poder explicar adecuadamente los hechos.” (MESECVI 2013:9)

En el ámbito nacional, esas señales cualitativas pueden estar ligadas al concepto de empoderamiento como obligación de objetivo en la atención y procesos que se desarrollan para atender la violencia contra las mujeres. La Ley General de Acceso lo define de la siguiente manera:

Artículo 5. Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

- X. **Empoderamiento de las Mujeres:** Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

21. Además del documento oficial, se puede consultar la también la Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la implementación de la convención de Belém do Pará (MESECVI, 2015).

4. Propuestas para cumplir con las obligaciones en derechos humanos en el ámbito laboral en México



Para armonizar la norma laboral mexicana con las obligaciones ratificadas de los instrumentos internacionales de derechos humanos y lograr el cumplimiento de las obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos laborales, se presentan las siguientes propuestas que se estructuran acorde a las categorías y principios de los indicadores de cumplimiento progresivo de los derechos humanos, y en específico, para el cumplimiento de la Convención para Erradicar toda Forma de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres.

Siguiendo la estructura de la legislación laboral mexicana, las propuestas se presentan también especificando lo que se requiere en la normatividad

de las personas trabajadoras al servicio del Estado y las y los trabajadores acorde al apartado A del artículo 123 de la Constitución. Para cada apartado se organizan las propuestas, acorde a las categorías operativas de los indicadores de cumplimiento de obligaciones de derechos humanos, así como de los principios transversales de igualdad y no discriminación, acceso a la justicia, acceso a la información y participación.

Normatividad

De manera general, para la categoría operativa de normatividad, es indispensable:

- Ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
- Dar carácter de obligatoriedad a la NMX 025 sobre igualdad laboral y no discriminación, en coherencia con la obligación constitucional de la prohibición de la discriminación.
- Incluir en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal los aspectos necesarios en relación a las obligaciones de acceso a la información, compromiso financiero y presupuestal, y de desarrollo de capacidades institucionales, en los términos de los indicadores de cumplimiento progresivo de los derechos humanos.

Igualdad y no discriminación

Apartado A

Incluir las definiciones de:

- La violencia laboral, con los distintos tipos de afectaciones y expresiones que puede tener, siguiendo el Convenio 190 de la OIT.
- La violencia laboral de género contra las mujeres, con los distintos tipos y modalidades a través de las cuales se puede expresar y complejizar, especialmente el hostigamiento y acoso sexual, definidos en Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Apartado B

Incluir las definiciones de:

- Trabajo digno.
- La prohibición de la discriminación.
- La obligación de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género en el ámbito laboral.
- Acciones afirmativas para garantizar la igualdad de género y la eliminación de toda forma de discriminación.
- La violencia laboral, con los distintos tipos de afectaciones y expresiones que puede tener, siguiendo el Convenio 190 de la OIT.
- La violencia laboral de género contra las mujeres, con los distintos tipos y modalidades a través de las cuales se puede expresar y complejizar, especialmente el hostigamiento y acoso sexual, definidos en Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Apartado A

- Homologar las garantías desde el ámbito laboral para que las y los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de las personas, con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación causada por la división sexual del trabajo, acorde a los estándares más altos de derechos humanos.

Inspección laboral

- Especificar la relación de las condiciones generales de trabajo y de las condiciones de seguridad e higiene con las obligaciones de igualdad de género y de la eliminación de toda forma de discriminación y violencia.
- Establecer mecanismos específicos para la exigencia de las obligaciones vinculadas a la inspección laboral en relación a las obligaciones de igualdad y no discriminación por parte de cualquier trabajadora o trabajador.
- Establecer que la inspección laboral deberá desarrollarse siempre bajo los estándares de derechos humanos y con perspectiva de género.

Sindicatos

- Incluir cláusulas indispensables en los contratos colectivos relativas a las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género, que sean verificables antes de su registro y ante la autoridad.
- Establecer mecanismos precisos para la exigencia a los sindicatos de las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género.

Apartado B

- Homologar las garantías desde el ámbito laboral para que las y los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de las personas, con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación causada por la división sexual del trabajo, acorde a los estándares más altos de derechos humanos.

Inspección laboral

- Especificar la relación de las condiciones de seguridad e higiene con las obligaciones de igualdad de género y de la eliminación de toda forma de discriminación y violencia.
- Especificar la relación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con la inspección laboral.
- Establecer mecanismos específicos para la exigencia de las obligaciones vinculadas a la inspección laboral por parte de cualquier trabajadora o trabajador.
- Establecer que la inspección laboral deberá desarrollarse siempre bajo los estándares de derechos humanos y con perspectiva de género.

Sindicatos

- Establecer el deber de los sindicatos de no discriminar, ni ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres.
- Incluir cláusulas indispensables en los contratos colectivos relativas a las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género, que sean verificables antes de su registro y ante la autoridad.
- Establecer mecanismos precisos para la exigencia a los sindicatos de las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género.

Acceso a la justicia

Apartado A

Instancias de apoyo para el acceso a la justicia

- Fortalecer las instancias públicas de apoyo a las trabajadoras, como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y que se amplíen y adecúen a las diferencias, por ejemplo, entre el ámbito rural y urbano, para que puedan obtener asesoría, acompañamiento para el acceso a la justicia, así como formación en el conocimiento y exigencia de sus derechos laborales.
- Reconocer en la ley la especialización requerida y el impacto en la integridad de quien atiende a las víctimas y personas agresoras de hechos

Apartado B

Instancias de apoyo para el acceso a la justicia

- Fortalecer las instancias públicas de apoyo a las trabajadoras, como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y que se amplíen y estén actualizadas para atender adecuadamente las diferencias que subsisten entre las personas trabajadoras por honorarios, de base y sindicalizadas dentro de la administración pública, para que puedan obtener asesoría, acompañamiento para el acceso a la justicia, así como conformación en el conocimiento y exigencia de sus derechos laborales.

Apartado A

vinculados a la discriminación, la violencia laboral y de la violencia de género. Dicho reconocimiento deberá derivar en garantías específicas laborales acordes a los grados de impacto por el tipo de trabajo realizado, tanto en los propios centros de trabajo, como un tipo de trabajo en específico.

Derechos de las víctimas

- Reconocimiento de la víctima como sujeto de derechos en el ámbito laboral, así como los principios y derechos que tiene por ley, como la presunción de buena fe, acceso a la justicia gratuita y expedita, participación en todo el procedimiento y a la reparación del daño integral.

Prescripción

- Por el tipo de conductas y daños que causa la discriminación y la violencia sustentada en la discriminación, es necesario establecer el plazo más amplio, que se define en el artículo 519, acorde al último hecho registrado, y el reconocimiento del continuo de violencia de género contra las mujeres.

Conciliación

- Debe consolidarse y no dejar dudas sobre la excepción del procedimiento conciliatorio en los casos de discriminación, de violencia, de hostigamiento, acoso laboral y sexual. Para ello se debe de eliminar la fracción XII del art. 684 E, pues la normatividad vigente en materia de violencia contra las mujeres habla no solo de prohibir el careo por sí mismo, sino de no poner en conciliación actos que implican por sí mismos una desigualdad de poder.
- Esta prohibición de la conciliación debe establecerse de manera semejante para los procesos de investigación administrativa en cada centro de trabajo.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que exija la conciliación en estos casos.

Órdenes o medidas de protección

- Incluir en la propia ley la legalidad de las medidas de protección, pues ya se acepta su validez. Por ejemplo, el Modelo de Protocolo sobre violencia laboral incluye las medidas de protección, sustentadas en la Ley General de Acceso.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que no implemente estas medidas de protección en los casos que sea notoriamente necesario.

Apartado B

- Reconocer en la ley la especialización requerida y el impacto en la integridad de quien atiende a las víctimas y personas agresoras de hechos vinculados a la discriminación, la violencia laboral y de la violencia de género. Dicho reconocimiento deberá derivar en garantías específicas laborales acordes a los grados de impacto por el tipo de trabajo realizado, tanto en los propios centros de trabajo, como un tipo de trabajo en específico.

Derechos de las víctimas

- Reconocimiento de la víctima como sujeto de derechos en el ámbito laboral, así como los principios y derechos que tiene por ley, como la presunción de buena fe, acceso a la justicia gratuita y expedita, participación en todo el procedimiento y a la reparación del daño integral.

Prescripción

- Por el tipo de conductas y daños que causa la discriminación y la violencia sustentada en la discriminación, es necesario establecer el plazo más amplio, acorde al último hecho registrado, y el reconocimiento del continuo de violencia de género contra las mujeres.

Conciliación

- En la medida en que el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal ya incluye la prohibición de la conciliación, sin excepción, es importante incluir esa misma prohibición en la Ley.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que exija la conciliación en estos casos.

Órdenes o medidas de protección

- En la medida en que el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal ya incluye estas medidas de protección, sustentadas en la Ley General de Acceso, es importante definir las como tal en la Ley.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que no implemente estas medidas de protección en los casos que sea notoriamente necesario.

Apartado A

Procedimiento especial

- En la medida en que el tipo de hechos relacionados a la discriminación y la violencia requieren de elementos especializados para el acceso a la justicia, mismos que deben incluir los elementos metodológicos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya ha establecido como obligatorios para juzgar con perspectiva de género, se considera indispensable que, respecto de estas conductas, se realice el acceso a la justicia a través del procedimiento especial que la misma ley ya contempla.
- Semejante especialización deberá incluirse en los protocolos que defina cada patronal, que debe incluir la prohibición del careo y la conciliación entre las partes involucradas, garantizar la participación directa de la víctima, así como las medidas de protección y los aspectos de reparación del daño integral.

Reparación integral del daño

- En cumplimiento del artículo 1º constitucional, incluir la reparación integral del daño en la ley, como parte de los derechos de las víctimas y de las obligaciones de las autoridades vinculadas al derecho al acceso a la justicia, como también en las obligaciones de la patronal para que, en los procesos internos, se garantice que la víctima sea reparada en los términos integrales que la norma especializada define.
- Para los casos de reparación integral del daño, siendo persona trabajadora quien agrede, el patrón deberá realizar los descuentos relativos a la compensación, acorde a los límites y criterios de los artículos 97 y 110.

Protocolos internos administrativos

- Para dar cumplimiento a la obligación (artículo 132 fracción XXXI) de toda patronal de aprobar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, es fundamental que en ellos se clarifique que debe establecerse como mínimo:
 - La prohibición de la conciliación y/o careo.
 - La operación de medidas de protección.
 - Definir la instancia de investigación que cumpla con las características para el debido proceso.
 - Que de cada investigación en donde resulten responsabilidades se implementen sanciones, en el rango que establece la ley laboral y

Apartado B

Procedimiento especial

- En la medida en que el tipo de hechos relacionados a la discriminación y la violencia requieren de elementos especializados para el acceso a la justicia, mismos que deben incluir los elementos metodológicos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya ha establecido como obligatorios para juzgar con perspectiva de género, se considera indispensable que, respecto de estas conductas, se realice el acceso a la justicia a través del procedimiento especial que la misma ley ya contempla.
- Clarificar que el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal debe establecer las bases para que, además de la investigación del Órgano Interno de Control, los hechos investigados tengan las consecuencias laborales correspondientes, incluyendo en ese procedimiento la prohibición del careo y la conciliación entre las partes involucradas, que requieren de la participación directa de la víctima, así como las medidas de protección y los aspectos de reparación del daño integral.

Reparación integral del daño

- En cumplimiento del artículo 1º constitucional, incluir la reparación integral del daño en la ley, como parte de los derechos de las víctimas y de las obligaciones de las autoridades vinculadas al derecho al acceso a la justicia, como también en el Protocolo específico de hostigamiento y acoso sexual para la Administración Pública Federal, se garantice que la víctima sea reparada, en los términos integrales que la norma especializada define.
- Para los casos de reparación integral del daño, siendo persona trabajadora quien agrede, la institución deberá realizar los descuentos relativos a la compensación, acorde a los artículos adecuados a ello.

Relación con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal

- Incluir en el artículo 46 de esta ley, sobre cese por causa justa, la vinculación con la investigación y resolución que se especifica en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal, pues en la actualidad el desarrollo desde la Función Pública no se relaciona de manera directa con las consecuencias en el ámbito laboral, y son indispensable las consecuencias de justicia, verdad y reparación en los dos ámbitos.

Apartado A

administrativa y no “medidas de modificación de conducta” como ha propuesto la STyPS.

- La obligación y las medidas de reparación del daño integral, distinguiendo las que corresponden a la persona responsable y las que corresponden a la patronal.

Operación de la prohibición de los sindicatos de discriminar

- Establecer claramente los mecanismos de acceso a la justicia en los casos en que los Sindicatos incumplan la prohibición establecida en el artículo 378, respecto de ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros, acorde a los estándares ya definidos para la propia patronal y en la ley (prohibición de la conciliación, medidas de protección, procedimiento especializado, sanción, reparación integral del daño).

Acciones afirmativas

- Como medidas de soporte a las y los trabajadores en procesos de acceso a la justicia por hechos de discriminación o violencia contra las mujeres, sea por acciones al interior del trabajo o que tengan que enfrentar en su vida las y los trabajadores, establecer licencias para tener el tiempo para la gestión de dicho acceso a la justicia.

Apartado B

Prohibición de los sindicatos de discriminar

- Establecer en esta Ley la prohibición de los sindicatos de ejercer cualquier acto de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, o en contra de terceros.
- Establecer claramente los mecanismos y garantías para el acceso a la justicia en los casos en que lo sindicatos incumplan con dichas prohibiciones, acorde a los estándares ya definidos para la propia patronal y en la ley (prohibición de la conciliación, medidas de protección, procedimiento especializado, sanción, reparación integral del daño).

Acciones afirmativas

- Como medidas de soporte a las y los trabajadores en procesos de acceso a la justicia por hechos de discriminación o violencia contra las mujeres, sea por acciones al interior del trabajo o que tengan que enfrentar en su vida las y los trabajadores, establecer licencias para tener el tiempo para la gestión de dicho acceso a la justicia.

Acceso a la información

Apartado A

Obligación de registrar y garantizar el acceso a la información

- Establecer la obligación de toda patronal y sindicato del registro de información relacionada con el cumplimiento de las obligaciones para prevenir, investigar, sancionar, reparar el daño y erradicar toda forma de discriminación y la violencia laboral y de género, definiendo las categorías mínimas de ese registro vinculadas a cumplir con la inspección laboral, la información de contexto para los procesos de acceso a la justicia, así como para el seguimiento de los contratos colectivos.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que no cumpla con las obligaciones del registro, resguardo y el acceso público de esta información, siempre en cumplimiento de los deberes de reserva de datos personales.
- Asignar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto en esta ley como en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la atribución

Apartado B

Obligación de registrar y garantizar el acceso a la información

- El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal señala que se deben establecer las pautas para que cada dependencia cuente con información relacionada a las conductas que prohíben, por lo que se debería correlacionar dichas obligaciones y garantías en la ley, especificando las áreas, los criterios y las sanciones en caso de no registrar dicha obligación.
- En los criterios y las categorías mínimas de ese registro de información, se debe incluir aquella relacionada con cumplir con la inspección laboral, la información de contexto para los procesos de acceso a la justicia, así como para el seguimiento de los contratos colectivos.
- Asignar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto en esta ley como en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la atribución de concentración de la información relacionada

de concentración de la información relacionada con el cumplimiento de las obligaciones en materia del deber de no discriminar y de erradicar la violencia laboral y de género. Asimismo, la obligación de analizar desde los indicadores de derechos humanos y con perspectiva de género esa información y garantizar el acceso público de dicha información.

con el cumplimiento de las obligaciones en materia del deber de no discriminar y de erradicar la violencia laboral y de género. Asimismo, la obligación de analizar desde los indicadores de derechos humanos y con perspectiva de género esa información y garantizar el acceso público de dicha información.

Participación

Apartado A

Definir mecanismos precisos para la participación efectiva de las y los trabajadores en los siguientes procesos:

- Diseño del protocolo en cada centro de trabajo y en cada sindicato, así como su evaluación en la operación.
- El diseño de las garantías desde el ámbito laboral para que las y los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de las personas, con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación causada por la división sexual del trabajo.
- Para las acciones de evaluación, tomando las señales cualitativas de cumplimiento de obligaciones en materia del derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, sobre todo en relación al empoderamiento, vinculadas a las NMX 025 y 035 y sus procesos de inspección laboral.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que no implemente estas medidas de participación.

Apartado B

Definir mecanismos precisos para la participación efectiva de las y los trabajadores en los siguientes procesos:

- Diseño del protocolo en cada sindicato, así como evaluación en la operación de esos protocolos como del Protocolo de la Administración pública.
- El diseño de las garantías desde el ámbito laboral para que las y los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de las personas, con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación causada por la división sexual del trabajo.
- Para las acciones de evaluación, tomando las señales cualitativas de cumplimiento de obligaciones en materia del derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, sobre todo en relación al empoderamiento, vinculadas a las NMX 025 y 035 y sus procesos de inspección laboral.
- Debe establecerse la sanción para aquella autoridad o patronal que no implemente estas medidas de participación.

Compromiso presupuestal

Los aspectos relacionados con el presupuesto y la garantía de contar con los recursos humanos necesarios para cumplir con las obligaciones en derechos humanos se definen, en primer lugar, desde la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, acorde a la normatividad constitucional y general, y a las prioridades definidas en el Plan Nacional de Desarrollo. Así, de lo que se defina en la normatividad relacionada al derecho humano al trabajo y se programe en el Plan Nacional de Trabajo y Previsión Social es que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseña en cada administración el presupuesto y sus prioridades para el cumplimiento de lo establecido por la norma y la planeación. Cada institución o centro

laboral debe hacer una garantía semejante de recursos, pues todos tienen obligaciones en el ámbito del derecho al trabajo.

Desde los indicadores de cumplimiento progresivo de obligaciones en materia de derechos humanos, tanto para erradicar toda forma de discriminación, construir las condiciones para la igualdad sustantiva, garantizar el acceso a la justicia, el acceso a la información y la participación de los actores vinculados al cumplimiento de esas obligaciones, se identifican tres elementos básicos:

1. La declaración expresa de asignar partidas específicas para cada uno de los principios transversales señalados, desde los criterios de uso

máximo de recursos la prohibición de regresión y el principio de progresividad, en particular para el desarrollo de las capacidades institucionales.

2. La definición o señalamiento expreso como referentes para la programación e implementación de los criterios básicos para la operación de los derechos humanos: disponibilidad, accesibilidad, calidad y aceptabilidad.
3. La definición de los mecanismos para exigir el cumplimiento de la obligación del uso máximo de recursos, de la prohibición de regresión, así como la operación del principio de progresividad, en la asignación de presupuesto, su ejecución y evaluación.

Es necesario que estos tres elementos estén incluidos en los principales procesos de los derechos laborales, tanto de los apartados A y B, como en las acciones generales relacionadas a las condiciones de trabajo digno. Así, los ámbitos y las normas que deben incluirlos en su normatividad son las secretarías de gobierno federal y local encargadas de esos procesos, los centros de trabajo que administran sus recursos, así como los sindicatos.

En el primer grupo de instancias, las secretarías vinculadas al poder ejecutivo, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deben identificar en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal los referentes para garantizar la estructura que diseñe, supervise y sea referente para la exigibilidad sobre las obligaciones en materia de derechos humanos e igualdad entre hombres y mujeres, así como sobre la evaluación de la aplicación de los recursos públicos federales. Para esto, los artículos 14 y la fracción XIX del artículo 31 de la ley señalada son estratégicos.

Capacidades institucionales

Para desarrollar las capacidades institucionales que garanticen la operación de los principios transversales para el cumplimiento de las obligaciones en derechos humanos, es decir, erradicar toda forma de discriminación, construir las condiciones para la igualdad sustantiva, garantizar el acceso a la justicia, el acceso a la información, así como la participación de los actores vinculados al cumplimiento de esas obligaciones, se requiere incidir tanto en las leyes federales, como son las del trabajo, de los trabajadores al servicio del Estado y de la Ley Orgánica

de la Administración Pública Federal. También es indispensable incidir en la normatividad operativa como son las normas mexicanas, protocolos, reglas de operación, entre otras, de las secretarías de gobierno federal y local encargadas de esos procesos, y en los centros de trabajo que administran sus propios recursos, así como en los sindicatos. Para orientar esa incidencia se plantean cinco aspectos básicos para garantizar su operación:

1. La definición de obligaciones concretas para cada acción de los principios transversales, así como las autoridades específicas que deban realizar dichas obligaciones para garantizar el trabajo digno. Estas obligaciones deberán ir, de manera general y específica, vinculadas a las funciones que permitan a la institución u organismo, y su personal, cumplir con los derechos humanos. En este caso destaca saber identificar de manera oportuna las problemáticas sociales relacionadas a los ejes de operación, tener los conocimientos y capacidades para crear alternativas de solución a dichos problemas acorde a los principios de derechos humanos y realizar el registro que permita documentar los hechos y los aprendizajes para que sean transmisibles, entre otros elementos.
2. La definición de obligaciones concretas para el diseño, criterios de implementación, seguimiento y evaluación de las metas y estrategias en la materia, bajo el principio de progresividad y los principios de operación nacional de los derechos humanos.
3. La definición precisa del perfil del personal que integre las áreas especializadas de operación de obligaciones definidas, que impliquen no solo el proceso de selección, sino también los de capacitación y actualización permanente y la evaluación del desempeño.
4. La definición de áreas específicas en la estructura institucional para realizar las obligaciones de cada principio, es decir, áreas para la igualdad, la no discriminación y la equidad, para el acceso a la justicia, para el registro de información y la participación y los mecanismos adecuados para su incidencia transversal, lo que implica una jerarquía y atribuciones para esa operación.
5. La definición de mecanismos de coordinación efectiva entre las autoridades encargadas de las obligaciones definidas, con el objetivo de potenciar los recursos.

5. Conclusiones

La normatividad general vigente desde la Constitución mexicana, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo y del Sistema Internacional de Derechos Humanos establecen un marco jurídico preciso que refuerza las obligaciones en el ámbito laboral para prevenir y erradicar toda forma de discriminación, así como para prevenir y eliminar toda forma de violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, el desconocimiento o inaplicación deliberada de esa normatividad, reforzada por estereotipos y prejuicios que discriminan y buscan sostener privilegios e impunidad ante la violencia contra las mujeres, han impedido que dichas obligaciones se traduzcan claramente en la normatividad regulatoria del derecho al trabajo, tanto de los apartados a) y b) del artículo 123 constitucional.

Ante esta realidad es indispensable comprender que la reforma laboral debe incluir aspectos sustantivos, aspectos procesales, pero también de garantías de implementación y de evaluación de su seguimiento, pues las resistencias culturales y sociales han demostrado que, a pesar de la modificación de la norma, la operación no logrará ser efectiva si no se integran todos los mecanismos y se fortalecen las condiciones para garantizar su cumplimiento. Para esto, los indicadores de cumplimiento progresivo de los derechos humanos son un referente central en este proceso.

En el ámbito sustantivo es indispensable:

1. Ampliar, sin borrar lo avanzado hasta ahora, las definiciones sobre violencia laboral y la violencia laboral de género contra las mujeres, con sus distintos tipos y agravantes por modalidades.
2. Derogar las diferencias que se han traducido en desigualdad y discriminación entre los distintos "tipos" de trabajadoras y trabajadores, lo que implica, no solo la homologación de derechos y garantías en la Ley Federal del Trabajo y La Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, sino una revisión profunda de las diferencias entre trabajadores

de base y de confianza, de trabajadores de honorarios en estructuras formales de trabajo, así como entre el trabajo formal e informal, pues estas diferencias sin duda tienen un efecto negativo y desproporcionado en las trabajadoras.

3. El reconocimiento de la especificidad del trabajo de atención directa de los hechos de discriminación, violaciones a derechos humanos y violencia de género contra las mujeres y la necesidad de definir garantías laborales adecuadas para sostener la integridad de dicho personal.

En lo operativo y procesal es indispensable:

4. Crear los mecanismos y garantías adecuados desde el ámbito laboral para que las y los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de las personas, con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación causada por la división sexual del trabajo, acorde a los estándares más altos de derechos humanos. Estas garantías deben, por lo menos, consolidar garantías igualitarias para los trabajos de reproducción y cuidado, de conciliación entre la vida laboral y privada, así como la eliminación de los privilegios masculinos que sostienen formal y operativamente la desigualdad salarial, la discriminación en el ascenso de puestos y el desarrollo profesional.
5. Crear los procedimientos especiales y garantías específicas para acceder a la justicia cuando los derechos de las y los trabajadores son violados por causa o consecuencia de cualquier tipo de discriminación y de la violencia laboral de género contra las mujeres, que incluyen órdenes de protección, la prohibición de la conciliación, acciones afirmativas para poder tener el tiempo para acudir a los procesos, así como todos los cambios necesarios para dar cumplimiento a la metodología definida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para juzgar con perspectiva de género.
6. Consolidar las normas y mecanismos de inspección laboral para prevenir y hacer exigibles los derechos, las obligaciones y deberes definidos en la ley para eliminar toda forma de discriminación y de violencia contra las mujeres, acorde a los indicadores de cumplimiento progresivo de las obligaciones en derechos humanos.

Bibliografía

Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. *Diario Oficial de la Federación*, México, 5 de febrero de 2019.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007). *Acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el sistema interamericano de derechos humanos*. OEA/Ser.L/V/II.129 Doc.4 7 septiembre 2007 en www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf, consultado al 7 de agosto de 2020.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Naciones Unidas (1989) Recomendación General N° 12 *Violencia contra la mujer*.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Naciones Unidas (1992) Recomendación General N° 19 *La violencia contra la mujer*.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Naciones Unidas (2017) Recomendación General N° 35 *Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México, 1917).

Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (Ginebra, 2 de diciembre de 1949).

Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (Ginebra, 18 de diciembre de 1979).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará" (Brasil, 6 de septiembre de 1994).

Convención Interamericana para Eliminar Todas las Formas de Discriminación e Intolerancia (Guatemala, 5 de junio de 2013)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Francia, 10 de diciembre de 1948).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (México, 2016). *Cuarta Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (México, enero - marzo 2020) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.

Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, México, 1° de abril de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. *Diario Oficial de la Federación*, México, 28 de diciembre de 1963.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, México, 11 de junio de 2003

Ley General de Víctimas. *Diario Oficial de la Federación*, México, 9 de enero de 2013.

Marcela Lagarde y de los Ríos Género y Feminismo, *Desarrollo Humano y Democracia*, Siglo Veintiuno editores, México, 2018.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) (2013). *Indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará" (aprobado por el Comité de expertas-CEVI, el 21 de mayo de 2013)* OEA/Ser.L/II.7.10, MESECVI/CEVI/doc.188 /13 rev.1 30 de julio de 2013.

Naciones Unidas (2008), Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los de los derechos humanos, *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*, 20ª reunión de los presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, Ginebra, 26 y 27 de junio de 2008. Séptima reunión de los comités que son órganos de tratados de derechos humanos, Ginebra, 23 a 25 de junio de 2008. Distribución general, 15 de mayo de 2008, HRI/MC/2008/3.

Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el protocolo de San Salvador AG/RES. 2074 (XXXV-O/05) (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2005).

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*, México, 20 de octubre de 2015.

Organización de Estados Americanos (2011), *Indicadores de Progreso para Medición de Derechos Contemplados en el Protocolo de San Salvador, Documento definitivo elaborado por el Grupo de Trabajo para el análisis de los informes nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador en cumplimiento del mandato previsto en la Resolución AG/RES 2582 (XL-0-10) y AG/ RES 2666 (XLI-O/11)*, Washington, D.C., OEA/Ser.L/XXV.2.1 GT/PSS/doc.2/11 rev.2 16 diciembre 2011 Original: Español.

Organización Internacional del Trabajo. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)* (10 de mayo de 1944)

- Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (25 de junio de 1975)
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (noviembre de 1977)
- Declaración sobre la justicia social y la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (18 de junio de 1998)
- Convenio (Núm. 100) sobre la Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor (Ginebra, 6 de junio de 1951)
- Convenio (Núm. 111), relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación (Ginebra, 4 de junio de 1958)

Pautassi, Laura (2013), "Monitoreo del acceso a la información desde los Indicadores de Derechos Humanos", *Revista internacional de Derechos Humanos*, Núm. 18, Vol. 10, Edición en español, www.surjournal.org/esp/conteudos/getArtigo18.php?artigo=18,artigo_04.htm, consultado el 10 de agosto de 2020.

- Con Natalia Gherard (2015) *Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la implementación de la convención de Belém do Pará CIM-MESECVI* (Documentos oficiales; OEA/Ser.L/II.6.15)

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. *Diario Oficial de la Federación*, México, 3 de enero de 2020.

Red de Mujeres Sindicalistas (2002). *Guía Sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual*.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) Jurisprudencia Constitucional, Décima época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836, Número de registro 2011430, 1a./J.22/2016 (10a.) Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género

Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas, RMS, promueve el acceso de las mujeres al trabajo digno y a espacios laborales libres de cualquier forma de violencia y discriminación, así como su participación en puestos de decisión dentro de sus organizaciones sindicales y laborales. Como organización de mujeres trabajadoras somos un referente en temas laborales y sindicales con visión de género.

[reddemujeressindicalistas19@gmail.com](mailto:redmujeressindicalistas19@gmail.com)

f [@RMSCDMX](#) / Red de Mujeres Sindicalistas

f [@MasReformasMX](#) / Más Reformas Mejor Trabajo

www.masreformasmejortrabajo.mx

t [@MasReformasMX](#)

Andrea Medina Rosas es abogada especializada en derechos humanos y perspectiva de género. Fue parte del equipo que representó a las víctimas en el Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México, ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Desde el año 1993 trabaja de manera directa con víctimas de violencia sexual y contra las mujeres y, a partir de la reforma laboral en México del año 2012, realiza litigio estratégico laboral.

Dafne Diana del Carmen Peña Vera es licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM; ha litigado en materia laboral durante dieciséis años, catorce de ellos como abogada patronal y los últimos cuatro como abogada de trabajadoras en casos de litigios estratégicos por discriminación y hostigamiento sexual contra las mujeres.

