



182
2ej^o

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

LA DISCRIMINACION EN EL TRABAJO COMO
UNA VIOLACION A LA LIBERTAD DE
TRABAJO.

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

GERARDO LARA MENDEZ

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Es de todos conocido que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra Ley Federal del Trabajo, son consideradas como de las más avanzadas en el mundo entero, sobre todo por sus ideas de justicia social la primera y sus principios proteccionistas y reivindicatorios de la clase trabajadora la segunda.

A pesar de lo afirmado anteriormente y que desde mi punto de vista es indiscutible, cabría una pregunta: Realmente se traducen a la realidad esas ideas de justicia social y esos principios proteccionistas y reivindicatorios de la clase trabajadora?

Una de las principales razones que me motivo a llevar a cabo éste trabajo de investigación fué tratar de encontrar una respuesta a ésta interrogante, centrándome sobre todo en el aspecto de igualdad de oportunidades y de tratos en el empleo, concretamente, tratar de determinar si existe o no el fenómeno de la discriminación en el ámbito laboral de nuestro país.

Es innegable que en México existen núcleos de población considerables que se ven afectados seriamente por el fenómeno de la discriminación, el cual se ha convertido paulatinamente en un problema importante al incrementar la población en la que incide, así como los aspectos que conforman el problema y que son: desocupación, subocupación, bajos ingresos, limitado acceso a la educación a la salud, a la cultura y recreación, vivienda precaria, entre algunos otros.

No obstante que la discriminación en el trabajo es un problema importante, no ha sido afrontado íntegramente y mucho menos atacado en su esencia, por lo que no solo subsiste sino que permanentemente aumenta en cuanto a magnitud e intensidad, de ahí que es necesario dar respuesta a éste problema, por lo menos para disminuir su incidencia en amplios sectores de la población.

Se hace necesario sobre todo en estas épocas de crisis económica y social que se ponga especial atención a ésta situación ya que la discriminación se presenta como un rechazo a ciertas persona por aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, integrando de ésta manera, núcleos de población que desempeñan un papel secundario dentro de las actividades normales de la sociedad, aunado a ésto que en las naciones subdesarrolladas como México, es característica la baja utilización de sus recursos productivos, tal es el caso

de la subutilización de la fuerza de trabajo en donde se dan casos de subocupación y desocupación, que traen aparejados conflictos de tipo social.

La carencia de empleo complementada con los bajos ingresos que se obtienen de éstos, situación que provoca que en la población afectada por la discriminación, se reduzcan las posibilidades de satisfacer adecuadamente por lo menos las necesidades vitales; tales como alimentación salud, vivienda, educación y servicios en general.

La gente que se ve afectada por la discriminación en el trabajo, tiene los empleos de menor calidad que consecuentemente le producen un ingreso reducido, ocasionando con esto que otros miembros de la familia se vean obligados desde temprana edad a contribuir al ingreso familiar, del cual la mayor parte se destina a la alimentación, es decir, no les permite adquirir otros productos, con lo cual, éste núcleo de población queda excluido del consumo normal de satisfactores necesarios para el sostenimiento de un hogar, creándose con esto, ciertos desajustes que conllevan presiones sociales.

Los núcleos de población, que son afectados por el problema de la discriminación, impotentes ante su desocupación y subocupación, tienden a realizar actividades antisociales cuyo común denominador es la violencia. Ante la falta de empleo y de acceso a la educación, diversión y servicios públicos, la comunidad afectada por el problema y sobre todo la población joven toma los caminos del vicio y de la unión en pandillas para cometer actos antisociales que crean graves situaciones para la comunidad.

Es por estas y por otras muchas razones que el grueso de la sociedad, trátense de empleadores y empleados, sindicatos y asociaciones patronales, el gobierno federal y la iniciativa privada, deben de poner atención a éste tipo de fenómenos que implican un sinnúmero de problemas de tipo económico, político, social y cultural que cada día hacen más difícil la convivencia entre los hombres y el desarrollo integral de nuestro país.

C A P I T U L O I . - P L A N T E A M I E N T O D E L P R O B L E M A

- 1).- QUE ES LA DISCRIMINACION?**
- 2).- ASPECTOS SOCIALES Y ECONOMICOS**
- 3).- MOTIVOS POR LOS QUE SE PRACTICA**
- 4).- IMPUGNABILIDAD DEL PROBLEMA**

1).- QUE ES LA DISCRIMINACION?

Antes de considerar lo que se entiende por discriminación, conviene establecer a quienes podría interesar éste problema, es evidente que las personas que sufren discriminación se interesan directamente, lo mismo que quienes la ejercen contra otros. Pero muchas personas que nunca tuvieron ni tienen motivo para considerarse víctimas o agentes de discriminación se preguntarán por que razón se deben de interesar sobre este tema.

Consideramos que un motivo importante para ello, es que incluso ellas por ignorancia, o inadvertencia, cometen ocasionalmente o reiterativamente actos de discriminación o los toleran por parte de otras personas.

La discriminación es un ataque contra la sociedad, y por lo tanto no es un problema que afecte sólo a quienes están directamente interesadas como víctimas o como agentes activos, sino que es un fenómeno que involucra a toda la sociedad en general, y por lo que es necesario tomar medidas con el objeto de llevar a cabo acciones directas y concretas que conlleven a la desaparición de ésta práctica absurda que trae como consecuencia problemas graves de tipo económico, político social y cultural.

La discriminación presenta un interés tan general como cualquier problema social de grandes magnitudes, por lo que debe de interesar no solo a trabajadores y empleadores, sino también al gobierno, a los sindicatos y a la sociedad entera.

Qué es pues la discriminación?, podríamos definir a la palabra discriminación como la acción y efecto de discriminar; ahora la palabra discriminar se deriva del latín "discriminare" - "discrimen" que a su vez significa: separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. (1)

(1).- Diccionario Enciclopédico Quillet, Tomo tercero, Editorial Aristides Quillet, Colón, República de Panamá 1971.

Este término de discriminación aplicado al ámbito de lo social o de lo político, se refiere a aquella colectividad o grupo de personas que, formando parte de la misma comunidad social o política, es considerada por la generalidad como extraña a la misma. Este aspecto de nuestra realidad social ha existido siempre a lo largo de la historia, persistiendo en gran medida hasta nuestros días.

La discriminación constituye la más clara exteriorización de hostilidad y de prejuicios, surgiendo en su raíz, del egoísmo social o de la incomprensión de que otros puedan ser partícipes de los más diversos factores ideológicos, políticos, religiosos, sociales y el más importante y de más fácil comprobación, el económico, como lo demuestran las masas de emigrantes de los países en vías de desarrollo, como lo es el nuestro, hacia los países más industrializados del Continente, todas estas personas, van pasando a ocupar los últimos escaños de la escala del "prestigio" social, a la vez que proporcionan a aquellas economías en expansión una gran cantidad de mano de obra barata que nunca tendrían en su propio país.

A éstos núcleos de población se les niega en gran medida una retribución equitativa, privilegios sindicales iguales a los habitantes de ese país, aún llevando a cabo un trabajo semejante y en ocasiones de mayor intensidad y calidad al que en idénticas circunstancias podrían desempeñar éstos.

Otro problema que lleva implícito el fenómeno de discriminación es la negación de oportunidades en el orden educativo o en el profesional, basado erróneamente en un punto de vista estereotipado que considera a ciertos grupos, ocupando una posición bastante baja en la escala social y que analizándolo desde un punto de vista económico y político permite mantener una fuente inagotable de mano de obra barata tanto en el ámbito industrial o comercial, como en el ámbito doméstico.

Sea cual fuere la estructura económica que cada grupo social se de así mismo y el régimen político que adopte es evidente e inalienable el derecho de todos los ciudadanos a participar sin discriminación alguna en la vida pública tomando parte libre y activamente en los lineamientos económicos, políticos, sociales y culturales que habrán de regir la vida en sociedad.

Es realmente cierto que "la discriminación puede ser considerada como un conjunto de actitudes específicas que los individuos adquieren a través de la configuración educativa recibida sin que se den cuenta, ordinariamente por

la habituación de quienes la imparten. Se adquieren y transmiten de ésta forma unas actitudes del mismo modo que se subsumen otros elementos de la herencia social" (2)

Pero lo anterior no justifica que en nuestros días la discriminación siga existiendo, ya que si bien es cierto que en antaño los elementos tradicionales del "status" estaban constituidas por el parentesco, la profesión religiosa, la filiación política, etc., tales tendencias en gran medida fomentan la existencia de la discriminación, reduciéndose de esta forma la esfera de la actividad individual en el ser humano.

Las situaciones de pugna que se pueden manifestar en el interior de un núcleo social, se ven agravadas por la existencia de la discriminación, porque si anteriormente se producía una discriminación de matiz clasista mediante la cual se negaba el acceso a las reuniones de los nobles al pueblo bajo, en estas épocas también se establece cierta distancia social ya en el plano político o en el plano económico, bien sea para ingresar a determinado status superior en nuestra escala social o bien para ocupar determinados cargos de carácter público y ésto no es precisamente en razón a los posibles méritos del individuo o a sus aptitudes personales, sino en base a sus inclinaciones políticas, origen social, ideas religiosas, e incluso por su criterio independiente y dignidad personal, contrarias al criterio del nepotismo y servilismo.

Que es pues la discriminación?, o más concretamente de qué clase de discriminación trataremos de hablar en el presente trabajo?. Expondremos algunos ejemplos:

- a).- Se niega empleo a una persona por su raza, color u origen social.
- b).- Se paga a una mujer un salario inferior al que obtendría un hombre en la misma tarea bajo las mismas condiciones de trabajo.
- c).- Dos hombres poseen las mismas aptitudes y reúnen los requisitos indispensables para desempeñar determinado puesto, pero se prefiere a uno por sus convicciones religiosas o políticas.

(2).- Gran Enciclopedia Rialp, Tomo VIII, Diplomática
Eslovena, Editorial Rialp, S.A., Madrid 1979.

Los tres ejemplos bastan para ilustrar los puntos principales en donde se centrará la temática sustancial del presente trabajo.

Es fácil comprobar que la discriminación es un problema difundido que se presenta de muchas formas y adopta gran variedad de estilos, pero en éste trabajo hablaremos sólo de la discriminación en el empleo.

La Organización Internacional del Trabajo con sede en Ginebra, Suiza, ha adoptado una definición de la discriminación que "comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia, basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". (3)

Es decir, que para la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo, no solo radica en distinciones, exclusiones o preferencias, sino que estas actitudes deben de traer como consecuencia el hecho de anular o alterar la igualdad de oportunidades o la igualdad de tratos de las personas en el trabajo, ya sea que se traten de jornaleros, empleados, asalariados, trabajadores independientes, domésticos, etc.

El hecho de tratar de que no exista la discriminación en el trabajo, no es simplemente con el objeto de que ha toda persona se le pueda garantizar la posibilidad de un empleo, sino que ve más alla, debe evitar las dificultades que suelen presentarse cuando los trabajadores tratan de obtener un empleo mejor o ascender a un puesto de escala superior, o uno de supervisión, una jefatura de departamento y porque no, una gerencia o una dirección.

Por ejemplo un trabajador que ingresa de limpia pisos a una fábrica, no desea definitivamente ver limitadas sus posibilidades a barrer el piso de la factoría, él desea que se le dé capacitación para poder trabajar en la actividad principal de la empresa, ya como aprendiz, obrero especializado o jefe de sección.

(3).- La lucha contra la discriminación en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988.

Este trabajador efectivamente tiene su empleo como limpia pisos, pero si por su color, raza, credo religioso, opiniones politicas, ect., se le niega la posibilidad de un trabajo más especializado, evidentemente que es victima de la discriminación.

2).- ASPECTOS SOCIALES Y ECONOMICOS

Desde que el hombre apareció sobre la tierra, algunos se han identificado como superiores, mientras que otros aparecen como inferiores (patricios y plebeyos, amos y esclavos, siervos y señores feudales, trabajadores y patronos, etc.)

Algunos son pobres otros ricos, algunos gobiernan y otros obedecen. Estos contrastes entre altos y bajos, ricos y pobres, poderosos y débiles, constituyen lo que en sociología se denomina estratificación social.

Son tan complejos los hechos de la estratificación social, que han sido descritos e interpretados de diferente manera. "Las diferencias existentes entre las clases sociales han sido consideradas como un resultado de egoísmo y afanes de poder de los seres humanos, como un producto de fuerzas institucionales sobre las que tienen poco control los hombres, como normas sociales que contribuyen al buen funcionamiento de la sociedad, o bien como una fuente de conflicto o coacción. La estratificación puede ser considerada como un proceso, una estructura o un problema; puede tomarse como uno de los aspectos de la diferenciación de papeles y situaciones en la sociedad, como una división de la sociedad en grupos o semigrupos sociales, como la arena social en que se ventila el problema mismo de la igualdad y la desigualdad, o como todas esas manifestaciones en su conjunto." (4)

Dejemos que los sociólogos se pongan de acuerdo en cuanto a la acepción más correcta del fenómeno de la estratificación social, lo que si es irrefutable es que de alguna forma éste fenómeno es una explicación sociológica de la discriminación y de sus orígenes sociales, por lo que podemos afirmar que la discriminación en el terreno social es muy importante y las causas particulares afectan a muchas personas y entre éstas a muchos trabajadores. La discriminación en materia de alojamiento o en materia de educación, constituyen dos vivos ejemplos. Las personas a quienes se niega el acceso a una vivienda digna y decorosa, suelen ser los mismos trabajadores contra quienes también se ejerce discriminación en sus empleos o a quienes se niega el empleo, o aquellos a los que por no tener los recursos económicos suficientes que les proporcionaría un empleo digno y bien remunerado, se ven obligados a dejar la escuela desde temprana edad para contribuir al ingreso familiar.

(4).- La sociedad, una introducción a la sociología, Chinoy Ely, Editorial Fondo de Cultura Económico, México, 1968.

La mayor parte de las formas de discriminación mencionadas, presentan también un problema de tipo económico. A éste respecto surgen sobre todo las cuestiones de empleo y ocupación. La discriminación por motivos de raza, color y sexo igual que por otras razones, priva a los trabajadores de la igualdad de oportunidades o de tratos para encontrar y mantener un empleo, para tener acceso a ocupaciones especiales, para obtener empleo más especializado o de mayor responsabilidad, etc. Este tipo de discriminación se hace sentir en los ingresos de los interesados y les impide conseguir un nivel de vida superior. En realidad cuando se discrimina contra grupos enteros de personas, el resultado suele ser que la mayoría de dichos grupos, no puede salir de su estado de pobreza y necesidad.

Además de esos efectos deprimentes sobre el nivel de vida de los individuos, la discriminación en gran escala puede tener graves consecuencias económicas para el país en que se practica, pues el hecho de que se segregue a ciertos individuos o núcleos de población de la oportunidad de tener un empleo puede acarrear problemas trascendentes ya que podríamos afirmar que desde el punto de vista económico, la discriminación puede ser inútil y hasta peligrosa. Impide aprovechar plenamente la capacidad de trabajo de las personas afectadas, excluyéndolas de empleos para los que están capacitadas o negándoles la posibilidad de mejorar su capacitación.

De ésta manera se impide que mejoren su producción individual y que utilicen sus capacidades potenciales, sus niveles de productividad permanecen bajos con efectos evidentes sobre la productividad general.

Por último, los salarios bajos, las condiciones de trabajo inferiores y los bajos niveles de vida de las personas que sufren discriminación constituyen una amenaza para los altos niveles que se quieren alcanzar a nivel nacional.

Cabe recordar que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos sus habitantes. Quienes buscan protegerse o sacar ventaja por medio de la discriminación, pueden lograr un "éxito" temporal o parcial, si es que se le puede denominar éxito, pero en realidad lo que están haciendo, es crear nuevos problemas cada vez más peligrosos para ellos mismos y para toda la sociedad en general.

3).- MOTIVOS POR LOS QUE SE PRACTICA

Para poder estudiar con detenimiento el fenómeno de la discriminación, no es conveniente que se circunscriba al conocimiento de sus manifestaciones, sino que es necesario conocer también los motivos por los que se practica, entre los cuales encontraríamos los siguientes

- a).- Odio
- b).- Superioridad Racial
- c).- Antipatía
- d).- Prejuicios
- e).- Ignorancia
- f).- Temor
- g).- Intolerancia
- h).- Conveniencia

Trataremos de dar una breve explicación de cada uno de éstos factores:

- a).- ODIO. Puede obedecer a un tipo de odio religioso o racial, el cual a su vez puede tener sus raíces en causas históricas, por ejemplo cuando México fué conquistado por los españoles, los indígenas fueron tratados como esclavos, como seres inferiores, ya por sus costumbres, o por su aspecto personal, aún a pesar de que ésto sucedió hace muchos años, en la actualidad todavía se tiene cierta aversión hacia la gente indígena y se les sigue considerando como gente inadaptada, ignorante e improductiva, y en éstos casos el odio persiste porque la gente involucrada no tiene el suficiente conocimiento histórico de nuestros antepasados para poder comprender y entender con exactitud cuales fueron las verdaderas dimensiones de esos indígenas; si trasladamos este ejemplo al área de las oportunidades de empleo, nos daremos cuenta que a mucha gente por su carácter de indígena se le niega el acceso a muchos centros de trabajo.

- b).- **SUPERIORIDAD RACIAL.** La discriminación también puede explicarse como un sentimiento de superioridad racial que en la mayoría de las veces proviene de que en el pasado una raza sojuzgo a otra o dependió tradicionalmente de ella; otras veces se debe a que las personas de una raza han gobernado durante un largo periodo a las de la otra, o el caso más palpable y predominante, es decir, el de los motivos económicos, que se da cuando los individuos de una raza han monopolizado las actividades económicas más importantes de un país o un continente, llamese industria, comercio, banca, servicios, etc. y consideran a los otros núcleos de población o países como simples esclavos, peones o sirvientes. Esto lo podríamos ejemplificar claramente haciendo una contrastación de los países llamados del primero y segundo mundo, con los países del peyorativamente denominado tercer mundo. Y si queremos hacerlo más específicamente ahí tenemos los casos del Apartheid en Sudáfrica o la subyugación de los Irlandeses del Norte por parte de Inglaterra y para no ir tan lejos el caso de México y los países latinoamericanos con relación a Estados Unidos de Norteamérica, esto nos podría llevar a la conclusión de que a todos los niveles existe la idea malformada de la superioridad racial y el campo del empleo no es la excepción.
- c).- **ANTIPATIA.** Otra causa importante que motiva la discriminación lo es la antipatía hacia una persona o grupos de personas, ya sea por su color, carácter económico, religión, opiniones políticas, etc., aún a pesar de que en la mayoría de los casos no existan razones históricas ni económicas evidentes que justifiquen esta animadversión, que al parecer se trata de un sentimiento natural que puede experimentar cualquier ser humano contra otro aún a pesar de que sea de su misma raza, pero aquí sería importante aclarar que este tipo de reacciones nunca deberían presentarse en los centros de trabajo, pues si es cierto que se puede considerar como sentimiento natural del ser humano, también es cierto que no se deben de mezclar las reacciones personales con las situaciones estrictamente laborales ya que en la mayoría

de los casos que se hace presente un fenómeno de antipatía en un centro de trabajo, la víctima siempre es blanco de hostilidades, malos tratos y se le presentan infinidad de obstáculos para poder desarrollar el trabajo que tienen asignado y por lo consiguiente se vería limitado para lograr ocupar un puesto de mayor importancia dentro del área en que presta sus servicios.

- d).- **PREJUICIOS.** En una sociedad tan llena de prejuicios como en la que vivimos, no podría faltar este factor como causa de discriminación sobre todo porque gran parte de la discriminación por motivos de raza, color o religión, es producto de absurdos y arraigados prejuicios que venimos arrastrando desde hace muchos años.

Un prejuicio es simplemente una opinión o conclusión formada, sin atenerse a la realidad de los hechos o las razones. En tales casos, la emoción predomina sobre la razón y lleva a cometer acciones, injustas como la discriminación, que es solo una entre otras muchas.

Los prejuicios se originan a veces en el sentimiento ya mencionado de la superioridad racial. Quienes creen pertenecer a una raza superior pueden dar por supuesto que aquellos a quienes consideran como raza inferior deben permanecer en posición de subordinación y se resisten a entender los hechos y argumentos que demuestran lo contrario.

Debemos entender y aceptar que las épocas en que se podría considerar a determinados grupos de individuos como seres inferiores y por lo consiguiente se les podría tratar como esclavos, ya se terminaron, nuestro régimen de derecho no permite este tipo de situaciones, basta con remitirnos a nuestra Carta Magna y específicamente a su artículo 2o. para afirmar que está prohibida la esclavitud en nuestro país.

- e).- **IGNORANCIA.** Otra de las causas que dan origen a la discriminación y que se encuentra íntimamente relacionada con las dos anteriores lo es la ignorancia, es decir, la hostilidad o rechazo contra las personas por motivos de

raza, color, credo religioso, ideología política, etc, ésta causa se debe también al pleno desconocimiento de los orígenes, antecedentes culturales, económicos o sociales que justifican la posición de éstas personas, éste desconocimiento coadyuva a mantener los prejuicios y antipatía existentes, y ayuda a mantener toda clase de rumores y falsos conceptos que sirven como base de absurdos comportamientos.

La ignorancia puede tener los mismos efectos que la antipatía y el prejuicio, aunque sean diferentes las causas, o sea, en los dos primeros casos no se conocen o se tiene una falsa idea de los hechos históricos sea cual fuere su indole, mientras que en el tercero no se les toma o no debidamente en cuenta, lo importante y negativo a la vez, es que en todos los casos se tiene como resultado una actitud irracional e injusta.

Algo que sería importante preguntarse es el porque existe la ignorancia sobre aspectos tan importantes de nuestra historia, de nuestros antepasados, de nuestro origen social, político y cultural, porque no hemos sido informados verazmente de aspectos tan importantes para nuestra formación integral y evitar de ésta manera juicios y conceptos erróneos que nos inducen a actitudes negativas, creemos que si desde el inicio de nuestra formación nos proporcionaran una información real sobre la historia de nuestros pueblos, que nos explicaran causas y efectos y no simples pasajes y personajes, que nuestros medios de información, llámense; radio, televisión, libros, revistas, cines, periódicos, etc., se preocuparan un poquito más en informar y no nada más en entretener, y a veces hasta en desinformar, otros serian los conceptos que tendríamos en nuestra mente y como consecuencia nuestras reacciones serian diferentes, no sería tan fácil enjuiciar erróneamente a una persona o grupos de personas y tomar actitudes negativas hacia ellas, actitudes que a la larga se irán revirtiendo hacia la sociedad misma en su totalidad, con sus consecuencias inherentes.

f).- TEMOR. Respecto del temor podríamos decir que la situación es muy semejante; en materia de trabajo, se tiene el temor de que debido al desempleo y subempleo, otros trabajadores de otras regiones, lleguen a determinado lugar o centro de trabajo a quitar empleos, a hacer que disminuyan los salarios o a colaborar a que empeoren las condiciones del mismo. En algunos casos éste peligro puede ser real aunque en otros es infundado, aunque debemos aceptar que la situación económica por la que atraviesa el país hace que éste temor sea cada vez más justificado, ya que la gente que se encuentra en zonas marginadas, se concentra en los lugares de mayor actividad económica para buscar un empleo que le permita tener un ingreso decoroso o suficiente a efecto de sostener a su familia, éste fenómeno de desplazamiento hacia zonas industriales o comerciales, en la mayoría de los casos, ocasiona un aumento en la oferta de mano de obra y por lo tanto una disminución en la demanda de la misma, situación que aprovechan los empleadores para presionar a los trabajadores e imponerles sus condiciones de trabajo que obviamente serán inferiores a las ya existentes.

Sin embargo, sea cual fuere la situación, la política de discriminación no remedia en nada la situación y por el contrario provoca enfrentamientos entre los mismos trabajadores, beneficiando única y exclusivamente a la clase patronal.

Es necesario que tanto el sector privado como el sector público, implementen planes de apoyo a la generación de empleos, ya que si en estos momentos existe un alto porcentaje de desempleados y subempleados, éste se incrementará hasta niveles alarmantes en lo futuro, si tomamos en cuenta que la mayoría de nuestra población es gente joven que paulatinamente tratará de ingresar a un empleo que le permita subsistir e ingresar a la población económicamente activa. Al incrementarse el desempleo y subempleo automáticamente aumentará la competencia entre los trabajadores y se fomentará la discriminación en el empleo, pudiendo producirse un ambiente de tensión social.

g).- **INTOLERANCIA.** Este factor es especialmente importante en cuestiones de discriminación por credo religioso y opiniones políticas, en estas esferas sucede a menudo que los individuos en su mayoría parecen totalmente incapaces de comprender y respetar las opiniones políticas y creencias religiosas de los demás. Igual que en el caso de los prejuicios, esta actitud puede ser irracional y emocional, con el resultado de que automáticamente se produce discriminación contra las personas que profesan una religión diferente o pertenecen a algún partido político distinto. Dicha actitud se manifiesta por la preferencia a emplear personas de opiniones o creencias determinadas, basta observar con detenimiento las solicitudes de empleo que se utilizan en cualquier fábrica, comercio y oficina para poder constatar lo antes expuesto.

En dichas solicitudes de empleo se observan invariablemente las siguientes preguntas: Qué religión profesa?, Pertenece usted a algún partido político?, A estado usted afiliado a algún sindicato?, y van aún más lejos, Que tipo de lecturas prefiere?, Qué periódicos acostumbra leer?, etc., es indiscutible que este tipo de preguntas son a todas luces tendenciosas y con el objeto de determinar si las personas que están solicitando un empleo, podrían en un momento dado ser "peligrosas" para el buen funcionamiento del centro de trabajo.

Yo me pregunto si en una relación laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo o nuestra Constitución Política, exige que un trabajador deba pertenecer a una religión o partido político determinado, es evidente que no, sin embargo hasta la fecha no se han tomado medidas para evitar este tipo de prácticas perjudiciales para la clase trabajadora.

h).- **CONVENIENCIA.** Como epílogo a las causas que motivan la discriminación en el empleo tenemos a la conveniencia, que siempre buscan los empleadores para obtener el mejor rendimiento de su trabajadores, la optimización de utilidades y la evasión de responsabilidades y

de que sus trabajadores adquieran derechos. Podríamos decir que la conveniencia existe de una u otra forma en todas y cada una de las causas que mencionamos en los incisos anteriores, pero en especial podríamos mencionar dos situaciones que se presentan cotidianamente. En primer lugar tendríamos el caso de las mujeres, cuando van a solicitar empleo, la primera pregunta que se les formula es la siguiente: Es usted casada?, es importante para el empleador saber si la persona que va a contratar en un momento dado, no le va a ocasionar problemas por un posible embarazo, o un período de lactancia, o un permiso para llegar tarde o dejar de asistir a sus labores, cosa que sucede con cierta frecuencia en las mujeres casadas ya que la atención hacia sus hijos les requiere cierto tiempo.

Y no nada más se da este supuesto en las mujeres casadas sino también en las solteras, ya que en muchos casos y en bastantes empresas se les envía con un médico para cerciorarse de que efectivamente no están embarazadas y se llega al extremo de solicitarles que en su misma solicitud de empleo inserten una declaración bajo protesta de decir verdad que no están embarazadas. Evidentemente que éste tipo de actitudes por parte de las empresas atentan contra la dignidad de las personas y es una intromisión flagrante a su vida privada, además de que propicia que a las mujeres y sobre todo a las casadas se les impida obtener un empleo por el simple hecho de que en un momento dado puedan quedar embarazadas, siendo ésta un ejemplo claro de discriminación.

El segundo ejemplo que también se da en forma reiterada, es el caso de los trabajadores que llegan a acumular una antigüedad considerable en sus empleos, es definitivo que a mayor tiempo en un trabajo, mayores derechos se adquieren y es obvio que a la mayoría de los empresarios no les agrada la idea de liquidar a un trabajador con demasiada antigüedad.

Esta es la razón por la cual en muchas empresas se impide que los trabajadores lleguen a antigüedades altas y antes de que lo

4).- IMPUGNABILIDAD DEL PROBLEMA

La discriminación no siempre es resultado de una reacción individual, irracional o emocional, en algunos casos, por no decir siempre, se ejerce como política meditada y establecida. Ciertos países han desarrollado políticas para hacer frente a los peligros reales o imaginarios que representa la competencia de trabajadores de raza, nacionalidad u origen diferentes, y en algunos casos incluso como parte de una política más amplia destinada a imponer una separación de razas y proteger de esa manera la posición de la raza predominante. Los gobernantes y los empleadores igual que los sindicatos, pueden aplicar una política con miras a proteger la posición económica de las personas de cierta raza o núcleo social discriminando contra las de otra, y en ciertos casos dicha política ha sido consagrada en las leyes de inmigración, en la reglamentación del empleo, en las prácticas laborales, en los programas de formación profesional, en los contratos colectivos y en los estatutos y reglamentos sindicales. El sistema sudafricano de reservar ciertos empleos para los trabajadores de las diferentes razas, constituye un ejemplo flagrante de política de discriminación.

Es evidente que la discriminación no se suprimirá simplemente, promulgando leyes y estableciendo normas sindicales, sino que deberán modificarse también las actitudes personales, corrigiendo prácticas y costumbres. Para que la eliminación sea completa, tendrán que superarse odios, prejuicios, ignorancia, temores e intolerancias, dado que la discriminación no es muy factible sin éstos factores.

Habíamos dicho con anterioridad que algunas de las razones por las que ciertas personas ejercen discriminación contra otras, pueden explicarse y tal vez llegar a comprenderse, pero esto no significa que se perdona la discriminación, el hecho de ser una injusticia palpable, es razón más que suficiente para condenarla, los intentos que se hacen para justificarla señalando las razones por las que la gente discrimina, no alteran el hecho de que se cometa una injusticia. Los actos de discriminación pueden llevarse a cabo con malicia o sin ella, con la intención de dañar o sin tener un conocimiento cabal de la naturaleza o extensión de sus efectos negativos, pero sea cual fuere el supuesto, el resultado siempre será el mismo, una injusticia en toda la extensión de la palabra.

Por ejemplo, pueden existir razones comprensibles para temer los efectos sociales y económicos del empleo de personas de otros grupos o de otras nacionalidades, pero ello no justifica la discriminación, ya que han existido razones

igualmente válidas para que los trabajadores de ciertas ocupaciones temiesen la competencia de la mano de obra barata o no especializada, suministrada por personas de su misma raza o nacionalidad, sin embargo se ha buscado resolver este problema mediante las acciones sindicales y de grupo para mantener el nivel de empleo, mejorar los salarios, las normas de capacitación y los términos y condiciones de empleo para todos los trabajadores, y por lo tanto, en esos casos no puede justificarse como remedio el recurso de la discriminación. La política de discriminación no elimina, sino que agrava todos los problemas que puede plantear el empleo de muchos trabajadores de un grupo determinado.

Si analizamos el problema desde el punto de vista político, es claro que existe la impugnación del mismo, ya que cualquiera que fuere la estructura institucional que cada comunidad política se dé a sí misma y el régimen político que la configure, es evidente e inalienable el derecho de todos los ciudadanos a participar sin discriminación alguna, en la vida pública tomando parte libre y activamente en la elección de sus gobernantes y como consecuencia en la toma de decisiones para la conducción de las políticas a seguir en el gobierno que lo rige y en la fijación de sus campos de acción.

Algunas personas podrían afirmar y en un momento dado, podríamos estar de acuerdo con ellas, de que la discriminación puede ser considerada en su dimensión social, como un conjunto de actitudes específicas que los individuos adquirimos a través de nuestra configuración educativa recibida sin que nos demos cuenta, que en antaño los elementos tradicionales del status estaban constituidos por el parentesco, la profesión religiosa, la filiación política y el carácter personal, elementos que se reflejaban en el factor ocupacional para determinar el prestigio individual y la distribución de los privilegios sociales y aunque en nuestros días existe una fuerte tendencia superadora de todos estos elementos, dicha tendencia en gran medida se ve frenada por la existencia de la discriminación, reduciéndose de esta forma la esfera de la actividad individual y haciendo cada día más compleja y difícil la vida en sociedad y particularmente en el ámbito ocupacional cada vez más difícil la subsistencia de la clase trabajadora.

La impugnabilidad del problema de la discriminación en el trabajo la encontramos también en el marco de nuestra legislación mexicana, bastaría con remitirnos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal del Trabajo y a nuestra legislación Federal del Trabajo Burocrático para confirmar lo antes dicho.

El artículo 5o. Constitucional en su primer párrafo señala: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial". Y continúa diciendo en su párrafo quinto "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse".

Asimismo el artículo 123 de nuestra Carta Magna en su parte inicial dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

Sigue diciendo en la fracción VII del apartado "A".- "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

La parte inicial de la fracción XXII del referido artículo 123 Constitucional apartado "A" menciona que: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Es evidente que el espíritu del legislador en este caso, trata de impedir que se ejerzan acciones de represión o intimidación hacia los trabajadores que se asocian y ejercen el derecho de huelga en defensa de sus intereses y de la búsqueda de un mejoramiento en sus condiciones económicas.

Al igual que el apartado "A", el apartado "B" del artículo 123 Constitucional contiene disposiciones que impugnan el problema de la discriminación en el trabajo, así tenemos que la segunda parte de la fracción IV específica: "En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República"; de manera similar que en el apartado "A", la fracción V del apartado "B" reza: "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo"; la fracción VII en su primera parte dice:

" La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes".

Y continúa diciendo en su fracción VIII.- "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia".

Las fracciones IX y X que a la letra dicen: IX.- " Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley".

X.- " Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra". Estos preceptos constitucionales tienen una especial importancia para tratar de evitar que el Estado-Patrón, cometa algún acto de discriminación en contra de sus trabajadores, evitando de ésta forma su libre ejercicio del derecho de asociación y de huelga en defensa de sus intereses.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de nuestro artículo 123 Constitucional Apartado "A", contiene disposiciones de vital importancia para impedir la discriminación en el empleo y entre otras tenemos: "Artículo 2o. Las normas de trabajo, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". Los dos primeros párrafos del artículo 3o. a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El artículo 4o. en su parte inicial reza: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

Su artículo 5o. principia diciendo: "Las disposiciones de ésta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Y específicamente en su fracción XI establece: "Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

El artículo 34, señala: "En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: y su fracción II especifica: "No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados".

El artículo 51 estipula: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: Fracción II. "Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos".

Otra disposición expresa que rechaza el fenómeno de la discriminación lo es el artículo 56 de nuestro Código Laboral que a la letra dice: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta Ley".

Al igual que nuestra Constitución, el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

El artículo 133 de la Ley de la materia reza: "Queda prohibido a los patrones": Fracción I.- "Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;" como última cita de este ordenamiento quiero hacer mención del artículo 164, que determina claramente la igualdad existente entre hombres y mujeres, rechazando totalmente la discriminación por motivos de sexo.

Por último, pasará a citar algunos de los ordenamientos, que impugnan la discriminación en el trabajo, correspondientes a nuestra Legislación Federal del Trabajo Burocrático:

Artículo 33.- "El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores....."

Artículo 50.- "Son factores escalafonarios:

- I.- Los conocimientos;
- II.- La aptitud;
- III.- La antigüedad;
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- a).- Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- b).- Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- c).- Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley.

Artículo 46.- "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa"

Artículo 51.- "Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación, se preferirán al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática".

Artículo 52.- "Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

Con lo anterior, tratamos de comprobar que la discriminación es un problema latente, que se presenta de muchas maneras y adopta gran variedad de formas, que tiene poca difusión, pero que a pesar de ello existen disposiciones expresas y razonamientos bien fundados que conllevan la impugnabilidad del problema, ya que no hay que olvidar que en la medida en que se logre erradicar este fenómeno podremos estar mas cerca de nuestros ideales de igualdad y justicia social que tanto enarbolamos.

1).- ADMISION EN EL EMPLEO

Es indudable que el primer contacto que tiene el individuo con el fenómeno de la discriminación, es cuando se presenta a una empresa o negociación a solicitar un empleo, ésta es una de las primeras etapas en que la discriminación se hace sentir en realidad. El rechazo hacia el prospecto puede ser categórico, sin que se intente ocultar los motivos por los cuales no se le admite, aunque la mayoría de las ocasiones se oculte bajo cualquier pretexto, de tal forma que la persona que es víctima de discriminación solo puede suponerlo más no confirmarlo, ejemplo de ello es el clásico, "nosotros le llamamos."

Esta tendencia a no admitir abiertamente la existencia de la discriminación, constituye uno de los factores primordiales que dificultan la adopción de medidas efectivas para contrarrestarla y en su caso para erradicarla totalmente de nuestro ámbito laboral.

Realmente es triste y decepcionante que a pesar de que en nuestra Legislación laboral se haga referencia concreta, y existan disposiciones expresas que prohíben tajantemente la discriminación en la admisión al empleo de los trabajadores, en la práctica por el contrario, se deja al libre arbitrio de los empleadores, los requisitos que deberán cubrir las personas que aspiren a ocupar un puesto dentro de sus empresas.

Dentro de los requisitos antes mencionados, algunos llegan a lo absurdo como es el caso de solicitar a los prospectos, constancias de antecedentes no penales y en el caso de las mujeres, constancias médicas que certifiquen que no se encuentran embarazadas.

Es necesario que se tome una acción directa por parte de nuestros representantes obreros en las Cámaras, a efecto de que se inserten en nuestro Código Laboral, sanciones para el caso de violación de estas disposiciones que impiden este tipo de prácticas que afectan directamente a la clase trabajadora en sus derechos laborales y más aún, atentan contra su dignidad.

Un ejemplo claro de las disposiciones que se podrán insertar en nuestra Ley Federal del Trabajo nos lo da, la Ley Número 13 del 29 de Noviembre de 1972 de nuestra hermana República de Colombia, que en sus dos primeros artículos establece:

- 1.- "En los formularios o cartas para solicitud de empleo, tanto en los organismos oficiales o semificiales como en el sector privado, no podrá exigirse la inclusión de datos acerca del estado civil de las personas, el número de hijos que tengan, la religión que profesen o el partido político al cual pertenezcan, salvo en este último caso de empleos o cargos para los cuales sea indispensable tener en cuenta la paridad y mientras exista".
- 2.- "El funcionario oficial o semifuncionario o el patrono particular a quien se le comprobare que hace investigaciones sobre cualquiera de los datos contemplados en el artículo anterior, aunque demuestre que no lo hace en perjuicio de ninguna persona, se le aplicará una sanción económica consistente en el 10 por ciento del sueldo mensual que devengue, por la primera vez. Si la falta se repitiera, el empleado se hará acreedor a la destitución por mala conducta". (5)

Es muy frecuente que una persona sea víctima de discriminaciones al buscar trabajo o al tratar de cambiar de empleo, desde el momento en que busca en los anuncios del periódico y se encuentra con "ofertas" de empleo como las siguientes:

- a).- "Institución Bancaria solicita edecán elevadorista "atractiva"...
- b).- "Atención, "Guapa" secretaria bilingue solicita importante empresa" ...
- c).- "Institución Educativa solicita conserje, indispensable matrimonio "sin hijos" y con referencias".
- d).- "Envases y Empaques Nacionales, S.A. de C.V., solicita Secretaria en Español. Requisitos: "de 21 a 35 años", buena presentación, carrera comercial, "Soltera".

(5).- Como Combatir la Discriminación en el Empleo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1975, pp. 52 y 53.

- e).- "Formaciones Metálicas, solicita contador, requisitos: Tiempo completo, dos años de experiencia "fotografía indispensable".
- f).- "Requerimos auxiliares de Contabilidad, requisitos: Experiencia un año "sexo masculino", "edad 20 a 30 años".
- g).- "Importante empresa solicita chofer para ejecutivo, requisitos: Preparatoria, excelente presentación, "estatura mínima 1.70 metros".(6)

De este tipo de anuncios, predominan en nuestros diarios en donde con toda frescura se ejerce la discriminación impunemente a pesar de que existen disposiciones que prohíben este tipo de prácticas.

En los anuncios enumerados se pueden apreciar elementos o factores de discriminación como los siguientes: Apariencia personal y atributos meramente físicos; el hecho de tener hijos; la edad, el estado civil; el sexo y por si fuera poco la estatura.

Aunado a lo anterior, es de todos conocido que en los almacenes de auto-servicio de determinada categoría, llámese Liverpool, Palacio de Hierro, Paris Londres, etc. Cuando se lanza una convocatoria para ofertas empleos, dos de los requisitos que invariablemente deben de reunir las mujeres, es ser atractivas y ser solteras de preferencia, y aún más, se les exige que vayan vestidas de forma elegante y de riguroso vestido, siendo motivo de negarles la entrada sino acatan esa disposición, éstos requisitos son indispensables para poder tener posibilidades de desarrollo y permanencia al empleo dentro de la empresa que las contrata.

Es inadmisibles que este tipo de prácticas sean permitidas en gran número de países por una u otra razón, en algunos su Constitución o sus Leyes, prohíben la discriminación o garantizan la igualdad de trato, como es el ejemplo de Colombia, no obstante, la eficacia real de tal garantía, depende de las posibilidades de que disponen los individuos para defender sus derechos en caso de infracción a la ley.

(6).- El Universal; El aviso oportuno; 18 de Mayo de 1987, página 17 A.

Otras de las prácticas de discriminación muy comunes en nuestro ámbito laboral lo es el caso de los trabajadores boletinados, es decir, aquéllos que tuvieron algún conflicto predominantemente de tipo jurídico o político, ya sea a nivel individual o nivel sindical, dentro de alguna de las empresas donde hayan prestado sus servicios, es decir, que los patronos que tuvieron a su servicio a un empleado u obrero que se haya caracterizado por su combatividad en cuanto a exigir condiciones de trabajo óptimas para él y para sus compañeros, mejores sueldos, condiciones de seguridad e higiene, capacitación, etc.; o lo más común, que haya tratado de formar un sindicato dentro de la negociación, o buscar el cambio a otra agrupación sindical que en realidad defendiera los derechos y los de sus compañeros, es objeto de discriminación en la admisión en el empleo, ya que el empleador al que le solicita el trabajo, de inmediato se pone en contacto con el antiguo patrón, para solicitarle referencias del solicitante, y al enterarse de sus antecedentes, de inmediato le niega el puesto, argumentando cualquier pretexto.

Todo lo anterior, sin contar el caso en donde el mismo sindicato aliado con la parte patronal, conoce perfectamente la clase de condiciones para admisión de los trabajadores y contribuye abiertamente a la acción discriminatoria del empleador; pudiendo poner como ejemplo, la famosa cláusula de exclusión por admisión.

En el caso concreto de México, carecemos de sanciones expresas que inhiban estas actitudes de los empleadores, ya que si bien es cierto que nuestras leyes de trabajo son proteccionistas de la clase obrera, también es cierto que lo protegen ya dentro de la relación de trabajo, pero no le garantizan las condiciones bajo las cuales deberá ser seleccionado y mucho menos le garantizan que vaya a ser contratado sin ser objeto del fenómeno de discriminación.

2).- POLITICAS DE CONTRATACION

Una vez que el prospecto a obtener un empleo dentro de determinada empresa, cubrió todos y cada uno de los requisitos que le fueron exigidos en el renglón relativo a la admisión, se enfrenta a otra faceta en donde también se puede dar la discriminación por parte del empleador, es decir, en sus políticas de contratación.

Trataremos de exponer cuales son las principales y más usuales formas de discriminación y cuales los motivos por lo que se practican:

- a).- Desde el momento en que el trabajador es aceptado para ingresar en una determinada negociación, es obligación por parte del patrón de celebrar por escrito un contrato de trabajo, y sin embargo, en infinidad de ocasiones esto no se lleva a cabo, y el trabajador nunca tiene la oportunidad de exigirlo, ya que esto sería motivo más que suficiente para que se le niegue el ingreso a la fuente de trabajo.
- b).- Aún más otra práctica habitual por parte de los patrones es exigir la firma en blanco de los contratos de trabajo por parte de los trabajadores, para poder ellos requisitarlos a su libre arbitrio, y no sólo eso, sino que a la par, se exige la firma de la renuncia por adelantado, dejando en completa desventaja al trabajador, en caso de existir algún conflicto de tipo laboral, prácticas que son a todas luces discriminatorias y violatorias de nuestros preceptos legales.

Esto obviamente que el patrón lo hace por conveniencia, tratando de eludir sus responsabilidades derivadas de nuestra legislación laboral.

- c).- En el mismo orden de ideas, cuando el trabajador tiene la suerte de que se le contrate por escrito, en algunas ocasiones se le obliga a ser contratado con una categoría inferior de la que realmente le corresponde, por ejemplo: a una taquimecano--grafa se le contrata como mecanógrafa, a una mecanógrafa o ayudante de contador como auxiliar de oficina, a un mecánico se le contrata como ayudante de mecánico, a un

chofer se le contrata como auxiliar de departamento, etc.; esto con el consiguiente menoscabo de su salario y prestaciones accesorias.

- d).- Otra práctica discriminatoria es la de no inscribir a determinados trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto obviamente de no pagar las cuotas patronales y al igual que en el caso anterior, eludir las obligaciones que les impone las leyes de carácter social existentes en nuestro país.
- e).- Otra advertencia que se le hace al trabajador al ser contratado es la de que su horario deberá ser "flexible", de tal manera, que cuando haya exceso de trabajo o cuando así lo requiera la empresa deberá entrar a laborar antes del horario establecido, o modificar la hora para tomar sus alimentos, y como en la mayoría de los casos sucede, no existe hora determinada de salida, esto obviamente sin el pago de las horas de tiempo extraordinario laboradas.

Teniendo especial cuidado el empleador en obligar al trabajador, a checar su tarjeta de asistencia, exactamente a la hora en que supuestamente terminaba sus labores, esto con el objeto de eludir cualquier posible controversia de orden laboral en donde el trabajador tuviera posibilidad de demostrar que efectivamente laboró tiempo extraordinario.

Así como se ha hecho mención de las anteriores formas de discriminación en las políticas de contratación, no dudamos que existan otras más "sofisticadas" y fuera de toda legalidad y control sobre las mismas y sobre las cuales es muy difícil obtener información para darlas a conocer a la opinión pública y a las autoridades del trabajo.

3).- CONDICIONES DE TRABAJO

"Las condiciones de trabajo son, tal vez, los hechos diarios más desconocidos. Escondidas tras de los muros de los centros de trabajo no están a la vista de la sociedad. Cada quien conoce, y sufre sus condiciones de trabajo, pero ignora las de los demás. Así son situaciones vividas por todos, pero como cotidianeidad de masas se escapan al observador. Trascurren en lugares cerrados, donde permanecen siempre como "secreto industrial".

La poca información que al respecto se revela al conocimiento público, generalmente llega por las denuncias y demandas de los conflictos laborales. En las páginas interiores de los periódicos, por los desplegados y en la prensa obrera nos enteramos de jornadas hasta de 14 horas, ritmos extenuantes de trabajo, cuotas de producción casi imposibles de alcanzar, carencia de las más mínimas instalaciones y equipo de seguridad, trabajo infantil y resistencia patronal a cumplir; siquiera con las generalidades de las leyes de trabajo" (7)

El interés por el estudio de las condiciones de trabajo, se remonta al surgimiento del trabajo industrial y a las posteriores críticas a la excesiva prolongación de la jornada, a la penosidad de las tareas, a las mínimas condiciones de seguridad e higiene, a los salarios bajos, etc.

Con el transcurso del tiempo el contenido del concepto se ha ido ampliando, y referirse hoy a las condiciones de trabajo implica aludir a todos los aspectos y factores presentes durante la ejecución del trabajo y que puedan afectar en forma directa o indirecta, mediata e inmediata, la salud del trabajador, es decir, su completo estado de bienestar físico, mental y social, de aquí la especial importancia que reviste el referirnos a este aspecto en las siguientes líneas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, cuenta con un título específico que contiene las condiciones de trabajo mínimas de las que deben gozar todos los trabajadores, en donde especifica claramente que éstas deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para

(7).- Laureal, Asa Cristina, et al. El obrero mexicano, condiciones de trabajo, 2a. Edición, Tomo II, México, D.F., 1988, p. 9.

trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, es decir, nuestra legislación laboral, prohíbe claramente cualquier tipo de discriminación en lo referente a las condiciones de trabajo, pero trataremos de analizar si esta prohibición es respetada por los patrones, mencionando para tal efecto alguno de las disposiciones que nos parecen más importantes. El Capítulo II del Título Tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo, habla específicamente de la jornada de trabajo, definiendo a ésta como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, asimismo, menciona que se podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, señala claramente que la jornada diurna será de ocho horas y estará comprendida entre las 8 y las 20 horas, la jornada nocturna será de 7 horas y comprenderá de las 20 a las 6 horas y la jornada mixta que tendrá una duración de 7 horas y media y comprenderá espacios de la diurna y la nocturna, siempre que el periodo de esta última sea menor de tres horas y media, pues de lo contrario se tomará como jornada nocturna.

Específica claramente que en circunstancias extraordinarias podrá prolongarse dicha jornada de trabajo con la consiguiente remuneración de un 100% más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal y, siempre y cuando no excedan nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El Capítulo III del Título Tercero de nuestra ley laboral se refiere a los días de descanso que deben disfrutar los trabajadores como mínimo, con el objeto de recuperar las energías perdidas en el curso de la semana, convivir con la familia y disfrutar de jornadas culturales y de esparcimiento.

En términos generales nos mencionan que los trabajadores gozarán por lo menos de un día de descanso, con goce de salario, por cada 8 de trabajo, procurando que dicho día de descanso sea el domingo y cuando no sea posible esto, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague un 25% adicional al importe del salario diario percibido.

Asimismo establece tajantemente, que no existe obligación alguna para los trabajadores de laborar durante sus días de descanso y en caso de que el trabajador acudiere a laborar, el patrón tiene la obligación de pagarle un salario doble adicional al que le corresponda por su día de descanso. Nos dice qué días dentro del calendario, son de descanso obligatorio aparte de los semanales y establece la

excepción para los trabajos que requieren de una labor continua en donde resultaría altamente costosa la paralización de actividades y por lo tanto es necesario que existan siempre trabajadores prestando sus servicios, con el consiguiente pago adicional de salario doble por el servicio prestado.

El Capítulo IV del ordenamiento legal invocad trata lo referente a las vacaciones que tienen derecho a disfrutar los trabajadores por el tiempo laborado dentro de la empresa con goce de salario íntegro y con el pago de una prima adicional que nunca podrá ser menor del 25% sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones. La Ley laboral indica que por el primer año de servicios prestados, el trabajador tiene derecho a que se le concedan 6 días laborables de vacaciones continuos a los que se irán aumentando dos días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce y después del cuarto año se aumentará en dos días por cada cinco de servicio, haciendo especial mención de que por ningún motivo dichas vacaciones podrán compensarse con una remuneración.

Los Capítulos V, VI y VII reglamentan lo referente al salario, salario mínimo y normas protectoras y privilegios del salario, indicando que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, es decir, sin hacer ninguna distinción de índole diversa a las ya estipuladas en nuestra legislación.

Asimismo, contiene la obligatoriedad para los patrones de pagar un aguinaldo anual antes del día 20 de diciembre, de 15 días de salario por lo menos o en caso de que el trabajador no haya cumplido el año, deberá pagarle la parte proporcional que le corresponde por el tiempo laborado. Define al salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir el trabajador por una jornada de trabajo y que debe ser suficiente para satisfacer sus necesidades como jefe de familia en el orden material, social y cultural, por lo que existe prohibición expresa de hacer descuentos o reducciones, salvo las mismas excepciones que marca la Ley.

Especifica la libertad que tienen los trabajadores para disponer de sus salarios, así como el carácter de irrenunciable de este derecho y la obligación de pagarlo en efectivo con moneda del curso legal, calificando de nula la cesión de los mismos a favor del patrón o de terceras personas, estableciendo que el lugar del pago deberá ser aquél donde se presten los servicios, en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su

terminación. Al igual protege el salario dándole el carácter de inembargable y haciéndolo preferente sobre cualquier otro tipo de crédito, incluso los de carácter fiscal y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por último haremos mención del Capítulo VIII del citado ordenamiento que se avoca a la reglamentación de la participación a que los trabajadores tienen derecho, en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional designada para tal efecto, dando derecho a los trabajadores de formular objeciones a la declaración de ingreso que manifieste el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ya que en base a ella se determina la cantidad a repartir dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite alguna objeción de los trabajadores.

Como podemos observar, no hay lugar a duda que nuestra Ley Federal del Trabajo, es un cúmulo de disposiciones proteccionistas y reivindicatorias de la clase trabajadora, que como hablamos señalado al principio de este trabajo, se caracteriza por los principios de justicia social contenidos en cada uno de sus preceptos legales, pero volvemos a preguntarnos: Realmente se traducen al campo de la realidad esas disposiciones y principios?.

Es claro que la respuesta es no, ya que como vemos a diario, la realidad en el campo de trabajo es muy difícil para el asalariado que se ve obligado a batallar en todo momento para obligar al patrón a cumplir con las normas mínimas que establece nuestro Código Laboral.

Es práctica usual y los trabajadores lo viven a diario el ritmo de trabajo tan acelerado al que son sometidos y las jornadas de trabajo superiores a las establecidas en nuestra legislación, lo que significa un mayor desgaste psicofísico del trabajador, que al combinarse con un tiempo insuficiente de reposición o descanso, da origen a una fatiga patológica, junto con otros trastornos fisiológicos, como el incremento en las tensiones nerviosas y como consecuencia una disminución notable de su promedio de edad en donde reina las condiciones físicas para vender su fuerza de trabajo, por el desgaste sufrido en los años de actividad laboral indiscriminada.

Un ejemplo reciente y palpable de estos fenómenos de discriminación en las condiciones de trabajo, lo vivimos después de los sismos del 19 de septiembre de 1985, en donde quedó al descubierto el trato inhumano al que son sometidas las contureras del país, ya sea en fábricas bien establecidas

o en los innumerables talleres clandestinos que operan ilícitamente con el consiguiente menoscabo de los derechos laborales de las trabajadoras y la complacencia por no decir complicidad de los sindicatos "obreros" y de nuestras autoridades del trabajo.

Trataremos de citar algunos ejemplos de lo que decimos por ejemplo; la revista semanal Proceso, en su número 466 cita el siguiente artículo "Elena Rosales hace guardia a unos metros de distancia de lo que fue su centro de trabajo, un taller semi clandestino de confección de ropa, en Av. de San Antonio Abad y Pino Suárez. Junto con sus compañeras, quieren evitar que Elias Serur, el dueño, se lleve la maquinaria y se desaparezca, porque ya consiguió un permiso para hacerlo, aunque el edificio está semidestruido. Sólo espera que las costureras se descuiden. "Para nosotras, dice Elena Rosales, este trabajo es nuestra vida y nuestro sostén". Ella mantiene a sus cinco hijos. Desde hace 7 años, ha tenido que aceptar jornadas largas de trabajo y un sueldo que no llega al mínimo. Desde una semana antes de que temblara, Elias Serur no les ha pagado su sueldo. Hace unos días se declaró en quiebra y sólomente les dio cinco mil pesos a cada una "a cuenta" de lo que les debe. Elena Rosales no es la única. En iguales o peores circunstancias se encuentran unas cincuenta mil costureras que laboran en talleres clandestinos, semiclandestinos o a la luz pública que no respetaban la Ley. El temblor del día 19 complicó todavía más sus problemas, aunque sacó a flote lo que ya se sabía; sindicatos fantasmas, contratos de protección en vez de contratos colectivos de trabajo y una estrecha colaboración de las autoridades laborales locales con los dueños de los talleres.

Ubicados en el centro de la Ciudad, unos 30 edificios albergaban talleres de costura, la mayoría disfrazados. Por ejemplo, en José Ma. Izazaga 65, en un edificio de 8 pisos, estaban establecidos 50 talleres. Samuel Cohen, dueño del edificio y de algunos talleres, alarmado, estimó que los daños causados por el sismo a "esa industria" llegan a los cien mil millones de pesos. Las empresas "Simonela", "La Jacobina", "La Orquidea", "Dimensión Weld de México", "El Hilo de Oro", "El Aparador" que eran muy prósperas, en un día se declararon en quiebra. Sus empleados no tienen elementos legales para demandarlas porque la relación laboral era ilegal, aunque los dueños de las empresas ya cobraron algunos seguros y otros recuperaron su maquinaria y materia prima.

Los trabajadores de la fábrica "Topeka" en San Antonio Abad 164, denunciaron que la empresa pagó a un grupo de personas para que en vez de rescatar a los trabajadores

atrapados, recuperaran materia prima y equipo. Sin duda, este sector es uno de los más afectados. En la mayoría de las centrales obreras se han presentado grupos de trabajadores en demanda de asesoría legal. En la C.T.M., por ejemplo, trabajadores de la fábrica de camisas Gales denunciaron que Elías y Alberto Fallena Adisi aprovecharon el sismo para dejar limpio el local de Palma Norte 153. Se llevaron la maquinaria. El diputado Pineda Serino, Secretario del Trabajo de la C.T.M., explicó que el problema de las trabajadoras costureras es grave porque "en la mayoría de los casos no estaban sindicalizadas. Generalmente se contratan por un convenio verbal. Se trata también en su mayoría, de negocios no controlados por la autoridad." Sin embargo, las costureras han reaccionado poco a poco. El 2 de octubre, al mismo tiempo en que se reunían los empresarios de la industria, trabajadoras de unos 10 talleres de costura iniciaron y formaron la Promotora de Costureras Damnificadas. Tienen como principal objetivo lograr indemnizaciones por docenas de trabajadoras que murieron en los derrumbes de los talleres clandestinos. (8)

El mismo semanario en su número 468 hace el siguiente análisis:

"Fingidas Sorpresas, acusaciones, promesas y las costureras siguen explotadas o robadas".

"Ante la corrupción que desde hace tiempo impera en las relaciones laborales de las costureras, los líderes y funcionarios involucrados se acusan unos a otros en su empeño por lavarse las manos. Fidel Velázquez, líder de la CTM: "La explotación de las costureras la conocemos desde hace 20 años. Estamos investigando al dirigente de la Sección 15, Celestino Hernández Ramírez, y a otros más, que supuestamente vendieron contratos de protección a los patrones. Los culpables no son ni las autoridades laborales ni las trabajadoras, sino los que las explotan".

Joaquín Gamboa Pascoe líder de la CTM en el D.F.: "Los problemas de las trabajadoras de la confección se deben a la ineficiencia de las autoridades laborales que han permitido que los empresarios violen la Ley. No existen dirigentes cetemistas que vendan contratos o se presten a esos vicios que afectan a las costureras".

(8).- Corro, Salvador. Costureras, bancarios, burócratas en la angustia. Los derrumbes, pretexto para suprimir empleos, Revista Proceso, Semanario de información y análisis, Número 466, 7 octubre de 1985, pp. 11 y 12.

La senadora Yolanda Senties: "En 1981 la dirigente cetemista y diputada Hilda Anderson conocía la irregular situación en que viven dichas trabajadoras". La diputada Hilda Anderson: "Yo siempre he tratado de servir a las costureras. La dirigencia obrera no ha tenido abandonadas a las trabajadoras. Las mismas mujeres no tienen ni educación, ni capacitación, ni organización".

Antonio Burelo, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje: "Los culpables de la explotación de las trabajadoras son los sindicatos" (Burelo fue despedido de su cargo la semana pasada, acusado de complicidad con los patrones).

Arsenio Farell Cubillas, secretario del Trabajo: "ahora que salió a la luz pública la situación condenable en la que se hacía trabajar a las costureras, vamos a protegerlas, para defenderlas de una serie de complicidades graves entre inspectores locales y federales del trabajo, autoridades y sindicatos, que dan como resultado una solución monstruosa. La manera de defenderlas es por medio de la organización sindical y, obviamente debe ser con un contrato Ley." Mientras tanto, la tragedia de las costureras prosigue. Aún son rescatadas las varias decenas de sus compañeras de entre los escombros de los talleres que se callaron; primero sale la maquinaria. Las mujeres que sobrevivieron tienen problemas para cobrar sus indemnizaciones, que en el mejor de los casos, ascienden a \$ 40,000.00 y, en el peor, a \$ 7,000.00 pero aún si hay dueños que no les quieren pagar nada. Cualquier intento de asociación de los que siguen trabajando es desbaratado por la fuerza, a través de intimidaciones de pistoleros a sueldo o el despido fulminante. Muchas trabajan en lugares inseguros y clandestinos. A pesar de que hay maquinaria embargada los empresarios sobornan a los rescatistas para que se las entreguen.

Con dificultades, las trabajadoras han logrado formar dos representaciones sindicales, la Unión de Costureras en Lucha y la Organización de Costureras del Centro. Ambas ven con preocupación que la CTM, uno de los principales culpables de su explotación, busca nuevamente obtener los contratos colectivos de trabajo, en complicidad con los empresarios, para que la historia se repita. Denunciaron que el líder cetemista Joaquín Gamboa Pascoe, vendía contratos de protección a 80% de las fábricas de ropa y confección. Los nombres de los dueños que hacían trabajar no sólo a las costureras sino a las familias de ellas, con raquíticos sueldos y jornadas de nueve horas, han salido a relucir: Rubén Bucay, Manuel Farca, Serur Hameken, Abraham Diamer.... Sin embargo, el secretario del trabajo, Arsenio

Farell Cubillas, prometió meter en la cárcel a los inspectores que se aliaron con los patronos, pero no planteó la posibilidad de que lo mismo ocurra con estos últimos.

Italó Morales, miembro de la Asociación de Doctores en Derecho coautor del libro El Derecho Laboral en Iberoamérica y profesor del Derecho del Trabajo, asegura que en términos generales los talleres de costura elaboraron deliberadamente programas de explotación. Contratan personal que se especializa en este tipo de trabajo. De esta manera, ellos saben que remedio poner antes de que llegue un problema laboral; quiebras, suspensión de pagos, accidentes, incendios, embargos, etc. Asegura que en virtud de la dimensión de los abusos, las autoridades laborales siempre han estado enteradas de las condiciones inhumanas en que viven las costureras y quienes las propician.

Las misma historia de explotación se repetirá si las costureras no defienden sus derechos. Deben darse de alta en el Seguro Social aunque no lo haya hecho el patrón y acudir a la Procuraduría del Trabajo para recuperar las indemnizaciones. De otra forma, las trabajadoras de la industria de la confección seguirán explotadas. (9)

Además de los artículos anteriores, basta con hechar un vistazo a los periódicos para enterarnos de las precarias condiciones de trabajo a los tratos irregulares a los que son sometidos los trabajadores en nuestro país, para muestra basta un botón:

"Nueve meseras despedidas de una cafetería estudiantil de I.P.N. Sara Lovera. Hace tres semanas, precisamente un lunes, las 9 trabajadoras de la Cafetería No. 6 de la Escuela Superior de Físico-Matemáticas del I.P.N. en Zacatenco, encontraron su centro de trabajo cerrado. Desde entonces luchan por recuperar su empleo sin éxito. Aparentemente, el cierre de la cafetería se debió a una dificultad entre la Comisión de Becas Alimenticias y la concesionaria de la cafetería, Yolanda Hernández. Ni a unos ni a otros les importó la suerte de las trabajadoras. Ellas laboraban 12 horas diarias y ganaban menos del salario mínimo, y nunca contaron con seguro social, ni otras prestaciones". (10)

(9).- Proceso Nacional, Fingidas sorpresas, acusaciones, promesas y las costureras siguen explotadas o robadas. Revista Proceso, Seminario de Información y Análisis, No. 468, 21 de octubre de 1985, pp. 28 y 29.

(10).- Sara Lovera, Diario La Jornada, 18-V-87. Col. 1, p. 9

"Manipulan libros de Contabilidad para eludir pagos de utilidades de obreros:

Naucalpan, 17 de mayo.- A pesar del ligero repunte económico de las empresas, con el cual muchas empiezan a recontractar personal y a obtener ganancias, se manipulan los libros de contabilidad, con el fin de no darles reparto de utilidades a los trabajadores, según expresaron las centrales obreras con mayor número de afiliados del Estado de México: C.T.M., C.T.C. y COCEM.

Afirmaron que esta maniobra de los industriales se ha generalizado en la entidad, sobre todo en las pequeñas y medianas industrias en las que se contratan contadores para hacer "legal" el manejo de los libros de contabilidad.

Así las cosas, José Guadalupe Uribe, líder regional de la C.T.M. manifestó que muchos de los patronos ponen pretexto y después de muchos trabajos otorgan los nuevos sueldos mínimos declarando pérdidas reales o ficticias. (11)

"En Moyada se pagan salarios por debajo del mínimo"

"Andrea Becerril. La Empresa Motores y Adaptaciones Automotrices (Moyada) en donde se fabricó el tren ligero y se reparan los autobuses de Ruta 100, a pesar de que obtienen ganancias muy altas mantiene a sus 3.000 trabajadores con salarios inferiores al mínimo, expuestos a constantes enfermedades respiratorias y bajo la amenaza constante de despido.

De enero a la fecha, en que el personal se negó aceptar un peso diario que ofreciera la empresa como aumento salarial ha despedido a los 400 empleados que mostraron mayor inconformidad muchos de ellos con más de 10 años de antigüedad y a quienes se negó a indemnizar.... Hicieron notar que las condiciones en que laboran los obreros de Moyada son muy graves, sin equipo de seguridad ni medidas de higiene adecuadas por lo que diariamente respiran polvos de fibras de vidrio, humos y gases tóxicos que los mantiene constantemente enfermos de las vías respiratorias y condenados a terminar su vida laboral en unos cuantos años". (12)

(11).- Diario el Financiero, 18-V-87. Col. 2, p. 8.

(12).- Andrea Becerril, Diario de la Jornada, 19-V-87, Col. 1, p. 12

"Cambió de nombre y no paga utilidades".

"Señor director. Por medio de la presente, los abajo firmantes, 13 extrabajadores que prestábamos nuestros servicios para la empresa Mc Graw Hill que en nuestro país adoptó el nombre de Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V.; quisieramos hacer del conocimiento público la ilegalidad en que incurre dicha empresa, al negarse a cumplir con las leyes mexicanas, especialmente con la Ley Federal del Trabajo con lo que se refiere al pago de utilidades correspondientes al año de 1986 y que sin causa legal alguna, la empresa se ha negado a cubrirnos dicha prestación que por Ley nos corresponde.

Ante esta negativa, por conducto de José Guillermo Hernández Pérez-Mora quien se ostenta como Vicepresidente de Mc Graw Hill-Ibag, los trece suscritos decidimos demandar nuestros derechos por conducto de la Junta Especial No. 3 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para lo cual se formó el expediente No. 481/87, en donde demandamos que se nos pague conforme a la ley la prestación que la empresa dió en llamar Gratificación Especial Extraordinaria, en lugar de reparto de utilidades... (13)

Creemos que este tipo de testimonios que a diario encontramos en los periódicos y revistas de información obrera, nos proporciona una idea clara de las condiciones de trabajo prevalecientes en muchos de los centros de trabajo que operan ya en forma lícita o clandestinamente en nuestro país, pero lo más decepcionante es que queda en entre dicho la actuación tanto de los líderes obreros, como de nuestras autoridades del trabajo, que no obstante conocer a la perfección este tipo de prácticas ilegales de hace bastante tiempo, según se desprende de sus mismas declaraciones, hasta la fecha no han podido, o no han querido ponerles una solución real que verdaderamente beneficien a los miles de trabajadores que se ven directamente afectados por este fenómeno de discriminación, que al verse excluidas para otras clases de empleo, no tienen más remedio que aceptar estas condiciones de trabajo inferiores, convirtiéndose en una mano de obra explotada y despreciada.

(13).- Diario Excelsior, 19-V-87, Col. 8, p. 38-A.

4).- POLITICAS DE ASCENSO

Es evidente que la discriminación puede ejercerse no solo al comienzo de la contratación de una persona, sino también en cualquier etapa de su trayectoria dentro de la relación de trabajo es decir cuando existe un puesto de nueva creación o una vacante en un puesto superior al que actualmente ocupa, es ya costumbre o práctica usual que se pasen por alto las posibilidades de una persona, su capacidad, su antigüedad y su entrega en el trabajo por la absurda razón de la raza o del color de su piel o simplemente porque no es del agrado del jefe o del dueño del centro de trabajo y en algunos casos existen personas que son discriminadas por ser jóvenes o por su sexo en el caso de las mujeres, ya que existe el prejuicio de que no se tolera que haya gente joven en los puestos de mayor jerarquía y mucho menos mujeres, tal vez alegando que "los hombres" se negarán a recibir ordenes de ellas.

En estos casos es importante distinguir entre la negativa de un ascenso debido a las cualidades, experiencia, entrega, o antigüedad de un trabajador y la negativa causada por la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, antipatía, edad, etc.

Otra situación que se presenta y que obviamente contiene este tipo de discriminación es que muchas personas pierden oportunidades de ascenso porque se hayan relegadas intencionalmente en secciones en las que no tienen oportunidad de desarrollar sus capacidades o de aprender otro tipo de trabajo, aunado esto a las nulas posibilidades que tienen para asistir a los cursos de capacitación necesarios para obtener una formación integral.

Además con el objeto de que los trabajadores tengan conocimiento del lugar que ocupan dentro del escalafón de la empresa, ésta tiene la obligación de determinarles su antigüedad, por medio de un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad, para que en caso de que haya alguna inconformidad por parte de los trabajadores, éstos puedan formular sus objeciones según reza el artículo 158 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 154 del ordenamiento legal invocado estipula: Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no capacitó a los trabajadores, la vacante se otorgará al de mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

"La discriminación con respecto a la formación destinada a la promoción y al acceso a los puestos directivos y de supervisión es una parte del problema en la misma medida en que lo es la discriminación relacionada en el aprendizaje y la formación profesional inicial. Es importante garantizar que todas las personas pueden ascender normalmente en su carrera de acuerdo con sus méritos y calificaciones y que el perfeccionamiento de estas últimas no se vea trabado por actos de discriminación ni por la de igualdad de posibilidades de formación". (14)

Nuestra Ley Federal del Trabajo contiene un Capítulo específico, que se refiere a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en donde el artículo 154 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadoras mexicanas respecto de extranjeros, de aquéllos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo, respecto de los que no están en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, esto con el objeto de otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios, fueran preferidos sobre los de menor antigüedad.

Tal vez parezcamos reiterativos, pero nos atreveríamos a afirmar que estas disposiciones también son violadas por la parte patronal, ejerciendo obviamente una clara discriminación en contra de determinados individuos o grupos de ellos.

Estamos de acuerdo en que no todas las personas o grupos, reúnan las condiciones requeridas para ocupar los diversos trabajos calificados que existen dentro de la

(14).- Oficina Internacional de Trabajo. La Lucha contra la Discriminación en el Trabajo Ginebra Suiza, 1968 p. 54

industria o dentro de las labores de oficina o para los puestos de supervisión, pero esto no significa que tenga relación alguna con el color, la raza, la edad o el sexo, hasta llegar al absurdo de que le caiga mal al patrón. Nos atreveríamos a decir que cualquier persona podría ser apta para desempeñar ese tipo de puestos, pero previa capacitación, misma que el patrón tiene obligación de proporcionar.

Para hacer efectivo el derecho de preferencia consignado en el artículo 154, aquéllos que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, presentarán una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio, nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependan económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan.

Cuando no se reconozca el derecho del aspirante, éste deberá acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a reclamar el otorgamiento de la plaza o su indemnización de acuerdo a la Ley Laboral.

La exposición de motivos de estas disposiciones, acertadamente explica: "Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa.

Pueden decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos; el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad.

El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el trascurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa, se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia; se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le

corresponda el ascenso, deberá de mostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso". (15)

Como vemos en esta exposición de motivos, no tendríamos ningún problema de discriminación si esto se observara al pie de la letra por la parte patronal, pero en el campo de trabajo vemos que el sistema de escalafón que se utiliza es el "ciego", y no precisamente porque se basen en la antigüedad únicamente, sino por que se hacen los ciegos, tanto patrones como líderes sindicales, para dar preferencia a sus amigos, recomendados, y familiares y no se diga a la gente servil que abunda en los centros de trabajo, buscando la forma de congraciarse con sus patrones o representantes sindicales y no precisamente con el esfuerzo de su trabajo sino tratando de perjudicar a sus demás compañeros.

Un ejemplo claro de este tipo de situaciones lo constituye la venta de plazas en la mayoría de empresas de participación estatal, complementado obviamente con las famosas demandas de protección promovidas esencialmente por los sindicatos respectivos.

(15).- Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México 1985, p. 339.

CAPITULO III

C A P I T U L O III. FORMAS ESPECIFICAS DE DISCRIMINACION.

- 1).- DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE RAZA O SEXO.
- 2).- DISCRIMINACION POR CAUSAS DE CREDO RELIGIOSO E IDEOLOGIA POLITICA.
- 3).- DISCRIMINACION POR CUESTIONES DE ORIGEN SOCIAL Y ECONOMICO.
- 4).- DISCRIMINACION POR CAUSAS DE INVALIDEZ.
- 5).- LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACION

1).- DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE RAZA O SEXO.

DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE RAZA.

Ya en los capitulos anteriores hemos mencionado los tipos de discriminación existentes y en verdad que nos tropezamos con la discriminación social y el racismo en todo el ámbito de las relaciones humanas, aunque en este trabajo nos referimos exclusivamente a la discriminación por motivos de raza en el empleo, ya que posiblemente ésta, es el aspecto de la discriminación racial que tiene mas dolorosas consecuencias, ya que al traducirse en desempleo, subempleo o un empleo mal remunerado, trae aparejadas consecuencias sociales de gran envergadura que, queramos o no afectan considerablemente el desarrollo económico, político y social de los pueblos.

La discriminación basada en las diferencias de raza pueden provocar situaciones alarmantes y explosivas en algunos casos para amplios sectores de la población, pues como vemos en algunas partes, la mayoría de la población, es objeto de discriminación por parte de una minoría, hasta llegar al punto de constituir una amenaza para la paz y estabilidad social, como ejemplos tendríamos el Apartheid en Sudáfrica o el caso de Irlanda del Norte dominada por la Gran Bretaña, pero avoquémonos al estudio de nuestro tema, tratando en primera instancia de exponer los motivos que originan este tipo de discriminación.

Como lo vimos en el primer capitulo de este trabajo, una de las causas de discriminación es la superioridad racial que proviene de los tiempos más remotos de nuestra existencia, en donde las tribus mas poderosas dominaban a las mas débiles o las tribus o grupos de individuos que acaparaban las actividades económicas predominantes eran las que tomaban las decisiones mas importantes, e imponían sus condiciones a las demás gentes.

O mas específicamente, el caso de la conquista de México por los españoles en donde nuestros antepasados fueron sometidos por la fuerza a la esclavitud, a llevar a cabo los trabajos mas pesados, peligrosos e insalubres, en jornadas de trabajo notoriamente inhumanas y en donde no se tenía ninguna otra alternativa mas que acceder a las peticiones del conquistador.

Y tal vez muchos pensamos que esos tiempos quedaron atras y que con el movimiento de independencia, los mexicanos

volvimos a la libertad, que fuimos capaces de sacudirnos el dominio español y que ahora somos los amos y señores en nuestra economía, pero ¿y quienes son los que tienen en sus manos algunas de las ramas más productivas de nuestra actividad económica?

Obviamente que nos estamos refiriendo a las empresas extranjeras, que con el pretexto ya demasiado gastado de venir a invertir a México, de venir a crear fuentes de empleo, etc. juegan el papel de patrones y nosotros de trabajadores y como siempre los puestos clave y de mayor jerarquía los manejan ellos, dejándonos a nosotros los trabajos menos calificados y de mayor desgaste psicofísico, o sea, que la discriminación por motivos de raza en el trabajo, la sufrimos desde tiempos de la colonia hasta nuestras fechas, desde los niveles más altos hasta los puestos de menor jerarquía.

Otro ejemplo que podemos mencionar es el de la gente del campo que viene a la ciudad y que peyorativamente se le denomina "indio" y que por su simple apariencia personal o rasgos indígenas o por el color de su piel, es relegado a segundo término al solicitar un empleo y por lo regular es contratado para labores de gran esfuerzo físico o labores insalubres, en donde tenga el mínimo contacto con otras gentes, partiendo de la base de que es gente ignorante o inferior a los que habitan la ciudad y naturalmente que este tipo de gente que tienen deseos de superación, le cuesta un máximo esfuerzo surgir de la nada para llegar a ocupar un puesto superior dentro de su centro de trabajo y lograr tener condiciones de empleo que le permitan tener un nivel de vida más decoroso para él y su familia.

Otra de las causas importantes que traen aparejada la discriminación por motivos de raza, son los prejuicios y que ya antes se habían mencionado como una simple opinión o conclusión formada, sin tomar en consideración la realidad de los hechos o razones de verdadero peso y en donde nos dejamos llevar por los impulsos, anteponiéndolos a la razón.

Además de las anteriores causas, tenemos otra que es y ha sido la de mayor trascendencia en este tipo de discriminación y que son los conflictos de intereses, ya que las personas o grupos que durante mucho tiempo han gozado de todos los privilegios por el simple hecho de pertenecer a determinado núcleo, obviamente que siempre estarán en contra de todo aquello que les impida seguir gozando de dichas prerrogativas.

Como observamos de todo lo antes dicho, cualquier tipo de argumento que pretenda justificar tal fenómeno,

carece de todo fundamento sobre todo científico y humano por lo cual resulta inaceptable que permitamos que siga existiendo la "superioridad" de cualquier raza o grupo de gente con respecto a otra. Por lo tanto, debe ponerse de relieve una vez más, que estos problemas atañen no sólo a los individuos que practican la discriminación, sino también a las autoridades laborales que tienen que velar por los intereses de la clase trabajadora, a los mismos trabajadores y en especial a los sindicatos que son los órganos por medio de los cuales éstos se agrupan para poder hacer valer sus derechos.

Estamos de acuerdo en que algunas veces los argumentos que esgrimen los patrones para justificar su negativa a contratar a trabajadores indígenas o gente con "poca presencia" para ocupar puestos importantes dentro de la empresa, se basan fundamentalmente en que dichas gentes no reúnen los requisitos necesarios para tal puesto o que no tienen la preparación suficiente para desarrollarse, pero precisamente por esas razones, ese tipo de personas buscan colocarse en un empleo en donde se les permita obtener una calificación adecuada, pero si se les relega a puestos inferiores en donde no tienen la mínima oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidad, es lógico suponer que no tendrán una utilización completa de su cúmulo de potencialidades.

También creemos que no siempre se ejerce la discriminación por motivos de raza en forma conciente y deliberada y que en muchos de los casos se hace inadvertidamente, así como también se mantienen determinadas prácticas discriminatorias por pura inercia y no por deseo de causar daños o cometer alguna injusticia, pero precisamente por estas razones, es importante que se denuncien estos hechos a efecto de conocer mejor los males y circunstancias que originan y ocasionan la discriminación, tratando de hacer resaltar la naturaleza del problema y sus efectos así como la importancia que tiene cualquier medida que se adopte con el objeto de erradicar este mal o enfermedad que venimos arrastrando desde la época de la conquista y que todos conocemos con el nombre de "maldición de malinche".

Y si existe alguna duda de lo antes dicho, va el siguiente ejemplo:

"ESTA DESEMPLEADO O SUBEMPLEADO EL 70% DE LOS CAMPESINOS"

Se agrava la problemática del sector, acepta el IEPES. El PRI Deberá darle prioridad en su Plataforma Electoral. CELAYA, Gto. (OEM).- En el marco de la crisis económica actual, la problemática del sector agropecuario se agrava.

Este es un reto, un desafío para el PRI, que deberá considerar en forma prioritaria en su plataforma electoral que pronto se definirá, se concluyó tras de dos días de análisis por los miembros del IEPES y las centrales campesinas oficiales.

Estos son los principales "males" que aquejan al agro:

La oferta de trabajo es de mil 800 millones de jornadas anualmente frente a una demanda que difícilmente alcanza los 500 millones. Esto significa que el 70% de la fuerza de trabajo en el campo esta subempleada o desempleada.

La migración campesina hacia los Estados Unidos es muestra flagrante de las insuficiencias y limitaciones de las políticas obtenidas en el agro.

Pese a que el Estado desempeña un papel importante en la producción agropecuaria, en la práctica persiste la descordinación institucional.

En materia de educación, se reconoció que los modelos que se aplican están alejados de la realidad rural.

Existen rezagos en el Sector Salud que afectan a 123 mil comunidades. En materia de electrificación, carecen de este servicio 87 mil localidades con más de 7 millones de campesinos.

Urge rescatar un "tiradero" de infraestructuras que por una o varias razones están ociosas o parcialmente subutilizadas en el agro.

Es todavía mínimo el alcance de la descentralización. Hoy día, el gobierno federal tiene más de 250 mil trabajadores en más de 150 instituciones públicas coordinadas por 6 secretarías. De esos empleados, un gran número se encuentran en las ciudades, cuando su único trabajo está en el campo.

El sector social tiene un amplio potencial productivo que no se aprovecha, sino que mas bien se obstaculiza. (16)

Y si todavía existe alguna duda en cuanto a los manifestado, a continuación se transcribe un artículo publicado por la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la discriminación por motivos de raza:

(16).- Bertha Becerra, El sol de México, 28 de Junio de 1987,
Col. 1 pag. 1 A.

"DIFÍCIL CONVIVENCIA DE LOS INDÍGENAS CON LA SOCIEDAD AVANZADA"

"Una delegación de indios de América añadió un toque insólito a la conferencia internacional que se celebró en Ginebra en 1977, sobre la discriminación en contra de las poblaciones indígenas. No es muy frecuente que la comunidad internacional se ocupe de las minorías étnicas. En esa oportunidad se encontró frente a pueblos relegados que estaban proclamando en voz alta su derecho a sobrevivir, a ser reconocidos y a recibir ayuda del mundo exterior.

En las tres Américas, desde la época de la conquista hay fuerzas que quieren exterminar al indígena para apoderarse de sus tierras, o para eliminar un cuerpo extraño a la sociedad. Y si lo toleran es muchas veces para explotarlo, o para "protegerlo" de una manera que lo aniquila más rápido que la indiferencia.

La Oficina Internacional del Trabajo acaba de publicar un estudio sobre la situación jurídica y laboral de los indígenas en diez países de América Latina y sobre la actitud de estos frente a algunos problemas claves, entre ellos el trabajo del indígena y su derecho a la posesión de la tierra".

"Abusos en Materia de Empleo"

Son bastante notorios los abusos de que suelen ser víctimas los indígenas en materia de empleo: La remuneración inferior al mínimo legal, malas condiciones de contratación y de transporte, la esclavitud y el trabajo obligatorio no remunerado.

Aunque 14 países latinoamericanos han ratificado la única norma internacional que trata globalmente sobre las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones indígenas (Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales de 1957 de la OIT), muy pocos de ellos han realizado esfuerzos concretos para dar cumplimiento a sus disposiciones. Salvo en Brasil y Paraguay, no existe legislación alguna que proteja directamente a los indígenas en materia de trabajo"

La creencia de que la asimilación completa es la única solución para sus problemas sigue siendo el principio que impera en el trato con los indígenas que empiezan a afirmar su derecho a la autodeterminación.

Las poblaciones indígenas, son apenas consultadas, cuando se adoptan decisiones de importancia fundamental para ellas.

La tradicional postura paternalista hacia los indígenas, ya no es mas necesaria ni aceptable" (17)

Así como estos ejemplos, se podrían citar muchos más, pero no vale la pena emborronar cuartillas, estamos concientes de que la discriminación por motivos de raza, se encuentra latente en nuestra sociedad "moderna", y que a todos nosotros corresponde la labor de erradicarla en la medida de lo posible, sobre todo a los abogados laboristas que optaron por defender a la clase trabajadora.

DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE SEXO

Pasaremos a estudiar ahora la discriminación por motivos de sexo.

"El papel que ha desempeñado el hombre y la mujer en las actividades esenciales para satisfacer sus necesidades y las de la sociedad, ha atravesado por distintas etapas que es conveniente reconsiderar de manera muy general y esquemática para explicarnos la participación de la mujer en el trabajo.

En una primera instancia en las etapas anteriores al capitalismo, la división del trabajo entre los sexos tendía a cubrir las necesidades que se generaban en el interior del núcleo familiar; así la producción, el consumo y la reproducción se realizaban en la misma unidad familiar; es decir, en ellas se producían para el consumo interno los alimentos, el vestido, etc.; hombres y mujeres se integraban de manera armónica en la realización de tareas que permitían asegurar la supervivencia económica, biológica, cultural, etc. De esta manera las labores que realizaban las mujeres se consideraban importantes y necesarias.

Con el advenimiento del capitalismo se modifica esta forma de vida, se separan las esferas de la producción y del consumo por una parte y la de la reproducción por otra, con ello la elaboración de los bienes que tradicionalmente realizaba la mujer en el seno familiar, es sustituido por su producción a gran escala en las fábricas, empleando principalmente mano de obra masculina.

Así los hombres pasan a vender su fuerza de trabajo al sector socializado, en tanto que las mujeres se

(17).- Mario Trajtemberg, Boletín Informativo, Organización Internacional del Trabajo, Suiza 1979.

especializan en las tareas que tienen que ver con el consumo familiar y las de la reproducción de la fuerza de trabajo; el varón actúa preferentemente en el mercado de la fuerza de trabajo, en tanto que la mujer lo hace en el mercado de los bienes de consumo final.

Empero, no toda la producción de bienes y servicios es realizada por los hombres. Se van perfilando algunas actividades para las cuales la industria y las actividades terciarias prefieren contratar mujeres, apareciendo así el mercado de trabajo "femenino" distinto al masculino y que se caracteriza por ser una prolongación de las tareas domésticas o trabajo que por tedioso o exigir cierto cuidado y minuciosidad se considera que no lo pueden realizar los hombres.

Es así como se ha estructurado una sociedad que asigna papeles diferentes al hombre y a la mujer, ofreciéndoles a ellas desde que nacen, la obligación de la realización de trabajos (no remunerados) en el hogar, imprescindibles para la familia y para la sociedad, pero que no son reconocidos socialmente como importantes, no obstante su contribución indirecta al proceso productivo; por otro lado, cuando la mujer participa en actividades productivas y percibe un ingreso, se le restringe casi exclusivamente a ciertas ocupaciones "propias de su sexo" consideradas como ya se dijo, prolongación de las tareas del hogar continuando en mayor o en menor medida, según el estado civil y el estrato social al que pertenezcan, con sus actividades domésticas en el núcleo familiar.

Esta situación que con sus peculiares características se ha reproducido en México ha hecho que la fuerza de trabajo femenina se enfrente:

- 1).- A la existencia de una diferenciación de mercados de trabajo por sexo y grupos de edad.
- 2).- A la acentuación de obstáculos para la consecución de empleo que se refleja en mayores niveles de desocupación o en la mayor permanencia en la población económicamente inactiva (PEI), pese a las necesidades que tienen de incorporarse al proceso productivo para complementar el ingreso familiar.
- 3).- Su acceso al empleo está determinado por aspectos como: estado civil, crianza de los hijos, horarios de trabajo, etc., generando que la participación de la mujer se concentre

principalmente en las edades tempranas y disminuyendo conforme aumenta la edad. para reincorporarse posteriormente en las edades avanzadas. " (18)

Ahora bien, nuestro derecho del trabajo, se supone, implica que todo trabajador, hombre o mujer, goce de sus garantías en cuanto a trabajo se refiere, pero vemos que el papel que la segunda ha desempeñado en el campo económico y las condiciones especiales de su trabajo, siempre se ha considerado como un ser débil, desigual al hombre, que le han negado aptitudes físicas y mentales y únicamente se le ha apreciado por sus funciones reproductoras, se le atribuye abnegación por el aspecto de la maternidad y esto a la vez ha originado sentimiento de conmiseración o tutelaje, a la que hay que "proteger" toda la vida y la que siempre ha sido considerada apta para las labores domésticas, por lo que ha sido mal visto encontrarla en el desempeño de otras actividades "propias del hombre".

Volviendo al ámbito laboral, es indiscutible que la Organización Internacional del Trabajo, ha jugado un papel muy importante en la defensa de los derechos laborales de la mujer y tan es así, que con motivo del Año Internacional de la Mujer se dedicó a elaborar estudios sobre el empleo y la situación de las trabajadoras y en donde destacan los siguientes puntos:

- a).- "La mujer suele iniciar su vida laboral con varias desventajas, entre ellas falta de educación y orientación profesionales. En muchos países, el empeño por conseguir tal situación, se ha visto obstaculizada por tradiciones, aptitudes y prejuicios que limitan las perspectivas de trabajo de las mujeres".
- b).- "En muchos países la situación y las tendencias de la economía nacional siguen determinando las posibilidades de encontrar empleo para la mujer. Muy a menudo las trabajadoras son consideradas como una amenaza para los hombres y como intrusas en un coto reservado".

(18).- Rosario López Mondragón, CREA, MEXICO 1987, pags. 11 y 12.

- c).- "Una de las formas más patentes de discriminación contra la mujer continúa siendo la desigualdad de remuneración por un trabajo igual" (19)

Otro de los problemas que trae aparejada la discriminación por motivos de sexo y que lo vemos a todos los niveles y en todos los ámbitos es el acoso sexista a que es sometida la mujer, ya que en la mayoría de los casos se encuentran bajo la supervisión de hombres, incluso en las industrias en donde por las características del trabajo predominan las mujeres. tal es el caso de la industria textil, de alimentos, ensambladora, maquiladoras etc.

La sexualidad femenina no es solo explotada por los empleadores sino también por los mismos compañeros de trabajo, además de que también es usada como instrumento de "mercadotecnia avanzada", como ejemplos más comunes tenemos las políticas de contratación de recepcionistas o edecanes físicamente atractivos o personal de ventas de las mismas características para mejorar los negocios y dar una imagen "favorable" de las empresas que las emplean.

Es indiscutible que el hecho de considerar a las trabajadoras como objetos sexuales, es parte del proceso global de discriminación y desempeña un papel importante en este fenómeno aunque tal vez se tome menos en cuenta que las cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración, formación, acceso al empleo, posibilidades de ascenso, etc.

Es muy común que en el tipo de sociedad en que vivimos todo lo relacionado con la sexualidad lo consideremos como una situación privada entre los protagonistas, como una situación que es normal, pero no alcanzamos a razonar, o no lo queremos hacer, que este tipo de conductas constituyen un medio sistemático de impedir que las mujeres adquieran una situación de igualdad dentro de la fuerza de trabajo y que tratar a la mujer como objeto sexual, es una manera de restarle importancia a ella y a su trabajo, pudiendo llegar al extremo de obligarla a renunciar a su empleo con todas las consecuencias que ello implica, convirtiendo su vida de trabajo en una situación desagradable, impidiéndole de esta forma desarrollar en condiciones normales, su cúmulo de potencialidades para adoptar iniciativas y demostrar de esta manera que tiene la misma capacidad y eficacia que un hombre.

(19).- El largo camino hacia la igualdad, Vol. XI Num. 1 OIT, Ginebra Marzo 1975.

Si adicionamos a lo anterior los niveles criticos actuales de subempleo y desempleo, naturalmente que resulta mas dificil a las mujeres denunciar los atropellos de que son objeto, como consecuencia del acoso sexista además de la natural inhibición por parte de ellas mismas por lo desagradable que resultaria el conocimiento por parte de la sociedad de una situación de este tipo.

"No obstante, la discriminación contra las mujeres en el empleo no siempre obedece a un perjuicio, si no al hecho de que, a veces, su empleo puede crear mas problemas y mayores gastos para el empleador.

El hecho de que muchas no permanezcan largo tiempo es una consideración que puede influir en la actitud del empleador respecto a la formación profesional de las jóvenes y de las mujeres y puede provocar una rotación mayor de la fuerza de trabajo, que produce mas desorganización y gastos de los que se efectuarían si sólo ocupase a hombres. La obligación de conceder vacaciones por maternidad, la necesidad de organizar servicios sociales adicionales, las solicitudes de tiempo libre para efectuar compras u ocuparse de los niños y el problema de adaptarse a trabajar a tiempo parcial, son consideraciones que pueden inducir al empleador a contratar mano de obra masculina en lugar de femenina siempre que sea posible." (20)

Así como el ejemplo precedente y los antes expuesto, podriamos citar infinidad, para formar una idea clara y no dejar lugar a dudas de la discriminación de que es objeto la mujer y de que es necesario tomar conciencia para mejorar la situación laboral y contrarrestar su relegación a trabajador doméstico no retribuido.

(20).- Organización Internacional del Trabajo, La lucha contra la discriminación en el trabajo, Ginebra 1968. P. 100.

2).- DISCRIMINACION POR CAUSAS DE CREDO RELIGIOSO E IDEOLOGIA POLITICA.

DISCRIMINACION POR CAUSAS DE CREDO RELIGIOSO

Como consecuencia lógica del avance científico, tecnológico y cultural de todo tipo de sociedad, los individuos pertenecientes a las mismas, tienden a evolucionar paralelamente, por lo que es congruente que la gente que profesa cualquier tipo de religión sea más tolerante y respetuosa de las ideas de los demás que no lo hacen y viceversa, es decir, la gente que no este identificada con ninguna doctrina religiosa debe respetar a aquellas que si lo hacen.

Esto de alguna forma ha evolucionado y consideramos que en el ámbito laboral no es la excepción por lo que, al menos en nuestro país resulta un tanto difícil encontrar casos concretos de discriminación por motivos religiosos, a diferencia de otros países como lo es el caso de los judíos, que aún a pesar de la repulsión que inspiró su persecución en masa por parte del régimen nazi, la discriminación contra éstos por motivos religiosos y raciales continua produciéndose, o en el caso de la India, donde existen sectas religiosas bastante poderosas que por ningún motivo toleran la convivencia con personas que no profesan su misma práctica religiosa.

Aunque no se puede negar que todavía existen vestigios de animadversión contra la gente que no profesa la religión católica y sobre todo contra aquella que no practica ninguna, tan es así que dentro de las solicitudes de empleo que se tienen que requisitar para aspirar a ocupar un puesto dentro de alguna empresa, existe un renglón específico que coestiona a los aspirantes sobre sus prácticas religiosas, información que consideramos es intrascendente y de la exclusiva incumbencia de cada individuo.

Otro de los ámbitos en donde se puede dar este tipo de discriminación es el de los colegios particulares que pertenecen a determinada secta religiosa y en donde obviamente existe una clara preferencia al elegir al personal docente, pues es evidente que se dará prioridad a aquellos aspirantes que se encuentran identificados con la religión adoptada en el colegio o a aquellos que aunque no la profesen de alguna manera se identifican con los principios morales rectores de la institución educativa.

No obstante lo anterior, es necesario que se tenga presente que la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, está muy por encima sobre cualquier prejuicio de índole religioso, que cualquier persona que profese cualquier religión o no profese ninguna, tiene derecho a que se respeten sus ideas y tiene la misma capacidad y posibilidades de desempeñar cualquier puesto dentro de cualquier empresa con la misma eficiencia, ya que la religión no tienen nada que ver en estos aspectos y además sería absurdo que en pleno siglo XX exista la posibilidad de que se ejerza discriminación por causas de credo religioso

La religión por el contrario, debe ser una importante fuerza de integración de la sociedad, debe servir de cohesionador de grupos, sirviendo como contacto de identificación entre los pobladores de un núcleo social.

DISCRIMINACION POR CAUSAS DE IDEOLOGIA POLITICA

Por lo que hace a la discriminación en el trabajo por motivo de ideología política, creemos que es un tema especialmente delicado, sobre todo porque está íntimamente ligado con las actividades de las personas que se encuentran en el aparato gubernamental de un país, aunque también es cierto que tanto en la iniciativa privada como en los sectores sindicales se ejerce este tipo de discriminación.

Nos ocuparemos en primera instancia de la política discriminatoria que se ejerce en el sector gubernamental: Es claro y explicable que cualquier gobierno se resista a admitir que tal tipo de discriminación exista o se practique en su respectivo país o que si en caso extremo llegare a existir, esto no reviste una importancia de trascendencia real, pero a pesar de esta negativa, nos damos cuenta que esta situación tiene una importancia relevante y va abarcando cada día a capas mas amplias de la población.

En muchos países del mundo y como consecuencia de la intervención del estado en las esferas económicas del país, al convertirse en patrón se transforma en un feroz guardian de todos sus empleados y es donde con mas energía se produce la discriminación por motivos de ideología política.

Los individuos que apoyan políticamente al gobierno y que se encuentran ocupando puestos directivos dentro del mismo, ya sea en las secretarías de estado o en las empresas con participación estatal o descentralizadas pueden, y de hecho así sucede, ejercer la discriminación contra los miembros de otros partidos políticos y contra sus simpatizantes y claro está, dar preferencia para ocupar cualquier vacante a sus correligionarios.

Entendemos, y es razonable que el partido que ocupa el poder gubernamental, coloque a su gente de mayor confianza en los puestos de mayor Jerarquía por motivos de "seguridad", ya que todo gobierno tiene el derecho y el deber de tomar medidas tendientes a proteger la "estabilidad" del País, pero ésto es muy diferente a que tomando este tipo de razonamientos como pretexto, se ejerza discriminación contra personas que en realidad no constituyen ningún peligro real, sino que simplemente son adversarios políticos que en buena lid y con fundamentos de peso, cuestionan las políticas y las decisiones que se toman dentro del gobierno.

Es inadmisibles que existan este tipo de prácticas en un país que se define como democrático y de respeto a todas las ideas y formas de pensamiento, un país que tiene una de las Constituciones Políticas más avanzadas del mundo y cuyo Código Laboral enarbola las banderas proteccionistas y reivindicatorias de la clase trabajadora.

Al contrario del inciso anterior en este tipo de discriminación existen bastantes ejemplos concretos de los cuales sólo señalaremos algunos: "Charrismo Armado. La violencia ha sido uno de los recursos utilizados periódicamente por la burocracia sindical, a lo largo de los últimos cuarenta años, para mantener su dominio sobre las organizaciones gremiales.

Es cierto, el charrismo no es ni ha sido únicamente violencia para asaltar sindicatos y sofocar la inconformidad obrera, pero sin ello no puede explicarse su prolongado reinado en la mayoría de los sindicatos y centrales, nació y se impuso por la fuerza, a veces la propia, pero en muchas ocasiones la oficial, cuando la rebelión de los trabajadores puso en riesgo la existencia de ese sistema de dominación de los sindicatos puestos al servicio de las políticas de los gobiernos de la "revolución", fuera éste el del "cachorro de la revolución", o el tecnoburocrático actual. La historia del sindicalismo (desde el charrismo de Octubre de 1948) está marcada por numerosos hechos de sangre, traiciones, golpes de mano, torturas y cárceles a los opositores.

Son numerosos los sindicalistas, o simplemente trabajadores rebeldes abatidos por las balas de los gatilleros a sueldo de los burocratas sindicales. La agresión a maestros de la Corriente Democrática de la Sección 7 del SNTE, con saldo de un muerto y varios heridos, es apenas una de esas páginas de la sombría historia del charrismo. Con el conocimiento y tolerancia de las autoridades federales y del Estado de Chiapas se ha dejado actuar impunemente a Vanguardia Revolucionaria del Magisterio hasta llegar al asesinato del maestro Celso Wenceslao López Díaz. No puede

alegarse ignorancia, el conflicto en aquella sección chiapaneca del sindicato magisterial se ha prolongado demasiado; primero fué la negativa sistemática del Comité Nacional del SNTE a convocar al congreso de la Sección 7 donde deberá elegirse al Comité Seccional; después el desconocimiento arbitrario del Comité en funciones. Ha prevaletido la renuencia de Vanguardia y del Comité Nacional del SNTE, que es lo mismo, a admitir la pérdida definitiva del control de esa y otras secciones. Los maestros chiapanecos y los de la sección 22 en Oaxaca reivindican su derecho a elegir democráticamente a sus dirigentes. La impotencia de Vanguardia para sofocar ese movimiento de rebeldía lo ha llevado a desencadenar la violencia con los resultados conocidos.

Esa organización sindical VRM, con características fascistoides y dirigida por Carlos Jonguitud, hombre del sistema político priista mimado por presidentes, confía en el respaldo oficial para defender su dominio sobre el más grande de los sindicatos de América Latina. Por si alguien lo duda, vale recordar que en el más reciente aniversario de esa organización, su fundador y jefe recibió las felicitaciones del Presidente de la República.

Sin embargo, en el asunto de la Sección 7 de Chiapas nuevamente han ido muy lejos. Los hechos, debe subrayarse, trascienden los marcos de una lucha intergremial, en los próximos días el gobierno deberá demostrar si tiene urgencia la legalidad o si por el contrario admite que algunas calles de algunas ciudades del país son tierra de nadie donde lo mismo se puede golpear al agente del ministerio público que lleva la acusación contra Arturo Durazo que asesinar impunemente a un sindicalista como Celso Wenceslao López. Las autoridades estatales y federales tienen la palabra." (21)

Este artículo constituye un vivo ejemplo de la discriminación que ejerce el aparato burocrático a nivel nacional sobre los trabajadores que de alguna u otra forma tratan de salir del control oficial para formar verdaderos núcleos u organizaciones en defensa de los intereses de la clase trabajadora, aunque se quiera hacer parecer que dicho conflicto es solamente intergremial, la verdad salta a la vista y es innegable que el poder ejecutivo está detrás de estos grupos de golpeadores, pero sigamos con los ejemplos:

(21).- Eduardo Montes, Diario la Jornada, 4 de Abril de 1987, Columna 2 página 5.

ENCARCELAN A DIRIGENTE DE BUROCRATAS EN CHIAPAS

"Andrea Becerril.- Rodolfo Marroquin dirigente del recién creado sindicato de empleados del municipio de Villa Huehuetán, Chiapas, fue encarcelado junto a Francisco Bravo Puhón, representante de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio de los Estados y Municipios, (FSTSGEM), mientras negociaban la reinstalación de ocho trabajadores y un pliego de peticiones que incluye el otorgamiento del salario mínimo.

Ante la arbitrariedad del alcalde de Villa Huehuetán, quien mandó a encarcelar a los dirigentes sin ningún motivo justificado, la dirigente de la FSTSGEM, Juana Consuelo Méndez, demandó la intervención en el conflicto del Gobernador de Chiapas, Absalón Castellanos.

El problema se originó cuando los 50 trabajadores de ese municipio, decidieron integrar un sindicato, ya que su sueldo "esta por debajo del mínimo, no les pagan cada 15 días, sino irregularmente y no tienen horario fijo, vacaciones, servicio médico y otras prestaciones mínimas."

Integraron el sindicato el 22 de Marzo y días después comenzó el alcalde Armando Benzain Reyes a despedir a los trabajadores. En la actualidad son ya ocho los cesados, lo que originó la intervención inmediata del dirigente Marroquin y la presencia de un enviado de la FSTSGEM. Ambos están en prisión." (22)

Y como a veces como muestra no sólo basta un botón y máxime en este tipo de temas tan controvertidos, va otro ejemplo: " Coludido Gobierno y la CTM de Nuevo Laredo. " Denuncian represión contra choferes de materiales.- Jaime Durán.- En Nuevo Laredo, Tamaulipas se han coludido las autoridades municipales y estatales con una mafia de propietarios de camiones de volteo de la CTM para impedir el libre tránsito y el trabajo de los 25 integrantes de la cooperativa de transporte de materiales de construcción "Benito Juárez" a quienes se encarcela, golpea y extorsiona. La denuncia fué hecha por Martha Castillo de García, quien llegó de Nuevo Laredo con una comisión de la cooperativa de transportistas de materiales de construcción, para presentar una denuncia formal ante las Secretarías de Comunicaciones y Transportes como de Gobernación y la Secretaría Privada de la Presidencia de la República.

(22).- Andrea Becerril, Diario la Jornada, 3 de Abril de 1987 Columna 3 página 15.

Los cooperativistas dijeron que "el delegado de la CTM en Nuevo Laredo, Pedro Pérez Ibarra, y cuyo hijo es el secretario del Ayuntamiento de esa ciudad les quitan los camiones de volteo y los llevan por semanas y meses a un corralón, golpean a los choferes que son propietarios de los vehículos y en el menor de los casos, se les multa en forma considerable".

Dijeron que en la denuncia que presentarán ante la S.C.T. la PGR y Gobernación, así como en la Presidencia de la República, informarán de "toda la cadena de agresiones de que hemos sido víctimas por parte de las autoridades municipales de la CTM para defender un negocio de este mismo tipo y del cual es propietario el secretario del Ayuntamiento de Nuevo Laredo, Pedro Pérez Vazquez". (23)

En este último ejemplo se puede determinar con claridad las alianzas existentes entre el sector gubernamental, el charrismo sindical y los particulares con poder económico, formando un frente común con el objeto de reprimir por todos los medios el surgimiento de asociaciones independientes que no quieren alinearse a los métodos tradicionales de control político, económico y sindical. Y mucho menos se permite este tipo de disidencia cuando se forman cooperativas de trabajadores como es el caso que se comenta, ya que ha quedado demostrado a través de la historia que este tipo de sociedad de trabajadores no es muy bien vista por los 3 Sectores aquí mencionados.

Pasaremos a referirnos a la discriminación que por causas de ideología política se practica en el sector privado.

Estamos de acuerdo en que nuestra legislación laboral aunque sea en forma indirecta prohíbe negar el empleo, despedir o perjudicar de cualquier otra manera a los trabajadores por cuestiones de ideología política, pero en la práctica, nos damos cuenta que la negativa del empleo en primer término, el hostigamiento y como última instancia el despido constituyen las formas más comunes de discriminación por los motivos señalados.

El trabajador que organiza a sus compañeros, que los concientiza, que lucha por mejoras en las condiciones de trabajo, que trata de organizar un sindicato en su centro de trabajo o trata de sustituir al que tienen porque no los

(23).- Jaime Durán, Diario Excelsior, 10 de Abril de 1987, Columna 5 página 13-A.

representa adecuadamente o que dirige o participa activamente en una huelga, corre el peligro inminente de ser despedido de su empleo, tan pronto como el empleador se percata de ello.

Con posterioridad al despido dicho trabajador se enfrenta a otro problema, conseguir otro empleo, ya que en el medio laboral, se acostumbra "boletinar" o "poner en la lista de indeseables" a este tipo de trabajadores.

Los patronos ya sea por medio de sus cámaras o asociaciones patronales así como dentro de organizaciones que abarcan a varias empresas o mejor conocidos como grupos industriales, se transmiten información relacionada con las actividades, desempeño y comportamiento de sus extrabajadores que llegan a solicitar empleo a otro centro de trabajo dentro del mismo ramo, ya sea por medio de llamadas telefónicas o listas que circulan entre todos sus agremiados, obligando materialmente a dichos trabajadores a emplearse en actividades completamente diferentes a su especialidad o aceptar un empleo de grado inferior a su capacidad o en algunos casos pasar a engrosar la fila de los miles de subempleados en el mejor de los casos, o de los desempleados.

En algunos de los casos en que este tipo de discriminación no llega al extremo del despido, se le puede perjudicar de muchas otras maneras al trabajador que se distingue por su combatividad y unas de las más comunes son por ejemplo; no incluirlo o no tomarlo en cuenta para futuros ascensos a puestos de mayor jerarquía, negarle aumentos de sueldo o mantenerlo "congelado", es decir, sin desempeñar, ningún tipo de trabajo, con el objeto de aburrirlo y presionarlo hasta lograr su renuncia. Trataremos de ejemplificar este tipo de discriminación con algunos casos concretos:

"Los acusan de promover desordenes. Despiden a 13 empleados de la Anáhuac por pedir un sindicato".

José Antonio Román.- Las autoridades de la Universidad Anáhuac del Sur rescindieron ayer "justificadamente" los contratos de labores de 13 empleados administrativos que se habían manifestado abiertamente a favor de la conformación de un sindicato. Ayer por la mañana después de que un día antes los trabajadores entregaron a los directivos de esa casa de estudios un pliego petitorio en donde solicitaban mejoras salariales y el otorgamiento de prestaciones-, Rodolfo Cortés y Francisco Rojas, representantes jurídicos de la Universidad, informaron a 13 de los cuarenta trabajadores del área administrativa que la empresa daba por terminadas sus relaciones laborales para lo cual pidieron, sin que lograran tener éxito, su renuncia.

Los argumentos esgrimidos por dichos representantes fueron: "agresión física a los directivos del plantel y fungir como promotores de desordenes". Por su parte los empleados calificaron el acto como "despido político" y desmintieron la versión oficial. Cabe recordar que el pasado 27 de febrero habían solicitado ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje su registro sindical.

Los despedidos son: Virginia Perea Garcia, Angel Iglesias Morales, Angel Flores Flores, Osvaldo Landin Barroso, Luz Maria Ramirez Miranda Juan Balderas Santillán, Hermelinda Nava Pérez, Leticia Hernández, Salgado, Gabina Rodríguez Pacheco, Ismael Pérez Vázquez, Blanca Estela Montes de Oca, Analilia Salgado y Mónica Morales Garcia.

Ante la negativa de firmar su renuncia los 13 trabajadores se presentaron a laborar normalmente y responsabilizaron a las autoridades universitarias de cualquier agresión física que pudieran sufrir, ya que ayer ingresaron al plantel cuatro "agentes de seguridad" a bordo de un automóvil.

A pesar de que en reiteradas ocasiones los empleados administrativos han solicitado sostener conversaciones con el secretario general de la Universidad, el padre Adolfo Sada Devy - máxima autoridad ante la ausencia del Rector quien recientemente falleció -, los han recibido solo funcionarios menores que no solucionan ninguna demanda. Entre estas últimas se encuentran; un aumento salarial de 30 por ciento y revisión cada tres meses; seguro de vida, días económicos, vales de despensa, reglamento interior de trabajo y descripción de funciones; 35 por ciento de prima vacacional y sobre todo no obstaculizar la creación de la instancia sindical que garantizaría un contrato. (24)

El fallo, arbitrario e ilegal, dicen los obreros

FUE DECLARADA INEXISTENTE LA HUELGA EN CITLA, S.A.

Andrea Becerril.- La primera huelga en este sexenio, la de los trabajadores de Citla, S.A., fué declarada inexistente después de 31 días por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCA) que encabeza Isabel Moles.

(24).- José Antonio Román. Diario la Jornada, 1. de Abril de 1987, Columna 1, página 11.

Los trabajadores consideraron ilegal y arbitrario el fallo, ya que las autoridades de ese tribunal se basaron en el supuesto de que el prominente empresario Alejo Peralta cumple al pie de la letra el contrato colectivo de trabajo en Citla, factoría dedicada a la producción de bandas y mangueras de hule para la industria automotriz.

"La Junta, en forma descarada, niega la existencia de la principal violación al contrato referida a la cláusula 20, donde se establece que los salarios se otorgarán de acuerdo a puesto desempeñado", precisaron los afectados. Hicieron notar que, contrariamente a ello, a 190 operarios que deberían percibir 16 mil 500 pesos mensuales, se les paga sólo el mínimo vigente.

Las irregularidades en la sentencia dictada por la Junta son muchas y diversas. El fallo lo dió 31 días luego de estallada la huelga, después - según advierte la sentencia de haber "realizado un exhaustivo análisis y estudio."

Ello sólo viene a reafirmar "la ceguera crónica que padecen las autoridades laborales frente a la explotación del obrero", señalaron los trabajadores.

En un comunicado, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Latex-Plástico, Similares y Conexos, precisa que la evidencia de las violaciones al contrato es particularmente escandalosa en el caso de Citla, al igual que la actitud arbitraria de la Junta.

Un ejemplo de ello es que tomó como válido el tabulador que aparece en el contrato colectivo - que nunca ha sido respetado - y desechó las formas de inscripción al IMSS, nóminas de pago, recibos de liquidación y otros, presentados por la parte obrera y en los que se comprueban los salarios reales que Alejo Peralta les paga.

Otras de las irregularidades apuntadas por los trabajadores son las siguientes: Aunque la demanda de inexistencia entró el 22 de diciembre, la Junta fijó hasta el 5 de enero la primera audiencia de presentación de pruebas y después se reservó a dictar acuerdo.

Con objeto de apurar la decisión, los trabajadores realizaron un plantón de cuatro horas frente al Tribunal, el pasado día 18 de enero. "De no haberlo hecho, estamos seguros que la Junta habría dilatado aún más su resolución".

Los sindicalizados, que ayer a las 16:30 horas debieron regresar a laborar - el límite es 24 horas después de la declaración de inexistencia - advirtieron que no están

José Luis Lamorano, delegado sindical de Frutico; y Rafael Morales de la Cruz, secretario general del Sindicato de Trabajadores de las Maquiladoras de la región, quienes son los responsables de la situación de los obreros.

La agresión que comenzó a las 12 de la noche, se ejecutó con cinco personas que llegaron en una camioneta Chevrolet modelo 73, de donde bajaron los agresores con los rostros cubiertos con medias y portando armas de alto calibre. Destrozaron el campamento, golpearon y amenazaron a los trabajadores.

Los agredidos, entre ellos Cruz Chávez, Bruno Galván, Guadalupe Rivera, Lidia Marcela López y Lobardo Baéz reconocieron a sus agresores.

El campamento se instaló en junio del año pasado, cuando el movimiento impulsado por los obreros de Reynosa luchaba por la democratización de su organización sindical, mismo que fue reprimido lentamente por las autoridades locales, en contubernio con la dirigencia sindical de la CTM.

Los agredidos demandan la reinstalación de 160 obreros despedidos y la libertad de David Chávez Reynosa, dirigente del movimiento, que se encuentra preso en el penal municipal de Reynosa. La información detallada de la agresión fué proporcionada por el Centro de Coordinación de Proyectos Ecuménicos y el Centro de Información y Estudios Migratorios de Reynosa. (27)

Como podemos observar, este tipo de discriminación se puede ejemplificar con infinidad de casos como los que aquí se transcriben y de nueva cuenta se hacen presentes los 3 sectores íntimamente vinculados para la represión del movimiento obrero independiente: Gobierno, centrales sindicales oficiales y empresarios que detentan el poder económico.

Por último y para terminar con este inciso, pasaremos a referirnos a discriminación que por causas de ideología política se practica en el sector sindical y especialmente en algunos de los sindicatos más poderosos de nuestro país y al parecer los más corruptos que como todos sabemos son: El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Sindicato Único de Trabajadores de la Música, Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por mencionar algunos, sobre todo por las

(27).- Sara Lovera, Diario la Jornada, 24 de Enero de 1989, Columna 3 página 6.

características de sus líderes vitalicios, Carlos Jonguitud Barrios, Venustiano López Rey (Venus Rey) y Joaquín Hernández Galicia (La quina).

A continuación se transcriben algunos reportajes que ilustrarán de manera significativa lo que tratamos de decir:

Pide al Estado deje de apoyar a Carlos Jonguitud

VANGUARDIA, UNA NEGRA HISTORIA DE CRIMEN, CORRUPCIÓN Y CONTROL POLÍTICO: CNTE

Elena Gallegos.- La historia del cacicazgo de Carlos Jonguitud es "una leyenda negra". Tráfico de plazas, corrupción, control político y, cuando ni las prebendas ni la presión surtían efecto... el asesinato. Más de 100 profesores han muerto desde que se formó la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación.

En el caso del profesor Misael Nuñez Acosta - acribillado en 1981- los tres implicados lo confesaron todo: se había pagado, con dinero de las cuotas del magisterio, 50 mil pesos por matarlo. Los había contratado, directamente, quien fungía como secretario particular del entonces "líder" (son títeres del guía vitalicio) Ramón Martínez, yerno de Carlos Jonguitud. Unos días después de las revelaciones hechas en el penal de Barrientos, (cárcel de alta seguridad), los asesinos consiguieron escapar.

Ernesto Alva, de la dirigencia de la Coordinadora, hace un recuento de "la larga lucha por acabar con uno de los cacicazgos más nefastos" y dice que el precio pagado en sangre "ha sido alto". Sin embargo, la CNTE no se da por vencida. Golpeada una y otra y otra vez, se prepara ahora para emprender lo que sus mismos miembros han denominado la ofensiva definitiva.

Por eso, sus líderes recorren el país y hacen un urgente llamado a la insurgencia magisterial. Alva precisa: Tenemos que aprovechar la coyuntura que se nos presenta, la renovación del Comité Ejecutivo Nacional, el próximo mes, para asestar un duro golpe a Vanguardia Revolucionaria".

"Están reventando, lo que ocurrió en Aguascalientes lo que sucede en Oaxaca, en Chiapas, Sinaloa, Valle de México... ya están demostrando incapacidad para seguir controlando al magisterio, se está imponiendo la necesidad de cambios", asegura.

Y después, reitera que tienen evidencias "presuncionales" de que Vanguardia Revolucionaria ha estado atrás de la mayoría de los crímenes de maestros: "Lo hemos denunciado, pero las autoridades nunca han investigado. Incluso, lo de Misael estaba clarísimo, pero no se pudo ir más allá porque extrañamente los responsables huyeron."

En Oaxaca, más de 80 maestros han muerto; casi todos militantes de la CNTE y destacados por su labor opositora. Casi todos a manos de vanguardistas y nada se ha hecho. Lo mismo en Chiapas. Este recordar hace dos años la muerte de Ceiso Wenceslao, José Luis Andrade Ibarra, ex secretario general del SNTE, fue destacado en Tuxtla Gutiérrez para rescatar la sección, en manos de fuerzas democráticas hace algunos años.

Los maestros estaban en paro y el enfrentamiento con los elementos vanguardistas - más de 100 llegaron con Andrade a la entidad - se fue agravando. Fue cuando mataron a Wenceslao y testigos vieron quién disparó el arma. Un tal Bermúdez, conocido miembro de los grupos simpatizantes de Jonguitud".

O lo que le pasó a Pedro Palma en Pachuca, en 1983; realizábamos una marcha de protesta desde la plaza principal hasta el antiguo edificio del ISSTE y así nos esperaron emboscados los vanguardistas y hubo muchos heridos., pero Palma murió a los pocos días.

Entonces, apareció también ajusticiado uno de sus hombres, un profesor Jerón... Ellos le cobraron cuentas", afirma y agrega que de todos esos sucesos existen evidencias, pero no la voluntad de las autoridades para investigar.

Ahora, los negocios que hacen con las cuotas - prosigue - son incontables e inimaginables, y lo ostentan en una forma que... raya en el cinismo. hace poco tiempo, la hija de Antonio Jaimes Aguilar cumplió quince años... el vestido lo mandaron traer de Europa y fletaron un avión especial para los funcionarios invitados y Jonquitud fue el padrino... ahora, ya nadie le va a quitar el mote.

En el SNTE hay mucho de lo que le achacan a La Quina para cualquier acción penal. La CNTE no pide que se use la violencia, la repudia; lo único que quiere es que el Estado, por lo menos, ya no apoye a ese grupo... los mismos trabajadores nos encargaremos del ajuste de cuentas.

Sobre la venta de plazas, establece que se usan mecanismos sutiles para el cobro, en el que están implicados además de los dirigentes sindicales, funcionarios y delegados de la SEP que se quedan con los primeros cheques de los maestros de recién ingreso, - es el cobro del favor por acomodarlos - y que se meter a los bolsillos, millones y millones quedándose con el dinero de los cheques que no son cobrados por permisos o interinatos".

El SNTE tiene además, a cargo del erario, alrededor de 60 mil comisionados. "Tan sólo para la campaña priista, pusieron a disposición de Carlos Salinas de Gortari a 85 mil profesores para hacer proselitismo".

Esa - termina Alva - es parte de la historia negra del cacicazgo de Jonguitud y esa es también "la causa de que hoy emprendamos la insurgencia magisterial para echarlo fuera". (28)

Se pide su detención y la de 12 personas más

FUE PRESENTADA LA DENUNCIA PENAL CONTRA VENUS REY

Se le acusa de acopio de armas y desviación de fondos sindicales, entre otros cargos, - Posee títulos bancarios que amparan poco más de 3 mil millones de pesos.

Sara Lovera, - La denuncia penal de hechos contra Venustiano López Rey, ingresó anoche a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF), informó el abogado de la actual dirigencia del Sindicato Unico de Trabajadores de la Música, Juan Manuel Gutiérrez.

Afirmó que se está pidiendo su detención junto a otros 12 responsables de acciones ilegales, como acopio de armas, desviación de fondos sindicales, enriquecimiento inexplicable, amenazas, daño en propiedad ajena y homicidio.

Conocido como Venus Rey, el músico de 65 años de edad ha dirigido al sindicato nacional de músicos desde hace 29 años y su fortuna - calculada en miles de millones de pesos - está depositada en cuentas y títulos bancarios de Bancomer: cuenta 2369316, donde se guardan 613 millones de pesos, y en los títulos 6239086; 62390010; 6239099; 6239006; 6239008 y 24667, que - según pudo precisarse - amparan poco más de 3 mil millones de pesos.

(28).- Elena Gallegos, Diario la Jornada, 25 de Enero de 1989, Columna 1 página 3

Mientras que Venus Rey sigue en las oficinas sindicales, custodiadas por una guardia armada que no permite el paso a extraños, las acusaciones en su contra por sus malos manejos de dirigente que durante años se creyó intocable, continúan sumándose.

Ayer sus acusadores también pudieron precisar que en la calle de Cavas 265, del fraccionamiento Bosques del Lago, recientemente compró una finca valorada en varios cientos de millones de pesos. Es dueño, dijeron, de casas de arrendamiento y de una mansión en San Jerónimo.

Señalaron, asimismo, que Venus Rey nunca fue juzgado por la muerte de Agustín Martínez, músico conocido como El Gato Félix, quien desapareció cuando Venus accedió al poder con lujo de fuerza, hace ya 29 años.

El grupo con el que durante dos décadas controló al gremio, está formado por Manuel García Álvarez, (a) El Pifas, que era secretario del trabajo; Antonio Flores Espino, (a) La Enchilada, que era, junto con Benito Contreras Vázquez, (a) El Beny, presidente y secretario del Consejo de Vigilancia; Francisco Mora Velázquez, adjunto de la Secretaría del Trabajo; Jorge Daniel Angulo Sánchez, delegado en Televisa San Ángel, todos ellos internados en el Reclusorio Oriente a raíz de los hechos delictuosos ocurridos en el Hotel Presidente Chapultepec, y a quienes les fueron encontradas armas de fuego.

La denuncia de la actual dirigencia, encabezada por Jaime Mora, establece ilícitos contra otros miembros de su grupo, como son Luis Montes de Oca González, David Fernández González, Víctor Leyva, Gabriel Tello, Rodolfo Sánchez, (a) El Forcito, Rodrigo Pimentel Osorio, tesorero, y Manuel Valdéz, (a) El Burro, quienes también han formado parte de la desviación de fondos sindicales y han acompañado en sus fechorías a Venus Rey.

El contenido de la demanda establece hechos, es decir, se finca responsabilidad por no informar a los sindicalizados sobre el destino de cuotas, pago de empresas por desplazamiento, y responsabilidad en los hechos del Hotel Presidente Chapultepec.

Asimismo, por entrega de armas a guardias personales y a un numeroso grupo de personas que forman el grupo denominado Organizaciones Sindicales Fidel Velázquez, amén del hecho contuyente: a lo largo de 15 años ha dejado sin empleo a decenas de músicos, ha boletinado sus nombres para que no obtengan trabajo, ha impedido a los sindicalizados participar en las asambleas y contra la

voluntad de la mayoría y mediante amedrentamiento y uso de la fuerza, se ha reelegido, sosteniendo a un grupo de personas cercanas al frente de las tareas sindicales.

También se acusa a Venus Rey de asociación delictuosa por hecho, que actualmente ya averigua la Procuraduría en el caso del 15 de noviembre en el Hotel Presidente Chapultepe, en el que - se presume - hubo cuando menos un muerto, heridos y daños materiales muy cuantiosos:

Sobre el caso de Venus Rey, el dirigente de la CTM central a la que pertenece el Sindicato Unico de Músicos del Distrito Federal (SUTM) Fidel Velázquez, señaló que no se le ha pedido ayuda, pero aseguró que en todos los casos que investigue la Ley y donde existan pruebas, la CTM no intervendrá.

Al visitar las instalaciones del SUTM, se pudo apreciar que hay una guardia armada en sus puertas que impide el paso, mientras que los miembros del comité ejecutivo elegido en asamblea estatutaria de 3 mil 20 trabajadores, funciona sin el patrimonio del sindicato, que también se reclama de inmediato.

El caso, sin embargo, está en manos de la Secretaría del Trabajo desde el 15 de diciembre pasado; es decir, hace más de un mes la Secretaría tiene la documentación completa para dar la toma de nota que, en otros casos, le requiere solamente 48 horas.

En asamblea permanente, los trabajadores esperan un dictamen al respecto, para hacerse cargo de la administración de los contratos. A pesar de todo, Venus Rey sigue en las instalaciones, donde solamente gobierna con el secretario tesorero, porque el resto ya están en la cárcel. (29)

LOS INTOCABLES: DE AL CAPONE A LA QUINA

Alvaro Cepeda Neri.- Uno. El charrismo sindical alemanista condujo a lo que hoy son enclaves feudales del hampa en el corporativismo obrero. Era lógico: Miguel Alemán - Alias el cachorro de la Revolución - y sus compañeros, de civilistas, fueron únicamente a la modernización del autoritarismo y la corrupción y así fue como, más de cuatro décadas después (1946-1989), Joaquín Hernández Galicia- alias La Quina y sus secuaces (a imagen y semejanza de Alfonso Fiorello- alias Al Capone- y sus gángsters), llegaron a ser

(29).- Sara Lovera, Diario la Jornada, 27 de Enero de 1989, Columna 1 página 7.

los hijos putativos de Fidel y sus lobitos. Estos y aquellos siembra y cosecha de los cachorros de la corrupción y la transformación del PRM en la empresa paraestatal PRI.

Dos. Mario Puzo, como se dijo de Kafka, sería también en nuestro país un escritor costumbrista. Y además Galicia es la versión moderna de the godfather: don Corleone, dueño de vidas y haciendas desde la cúpula del cacicazgo impuesto a los obreros petroleros: señor de horca y cuchillo en más de cinco estados de nuestra inédita federación, equivalentes geográficamente " a casi cuatro países europeos " .

Tres. En el sentido político del término, el de la Quina era un despotismo, estructurado como un harem y dirigido en base a el padrino: protección y favores con cargo a los cuantiosos dividendos que resultaban de jinetear las fabulosas cuotas sindicales, evasiones fiscales y la participación en la arrebatiña de redituables contratos del área petrolera. Y, para sus demás corruptelas, mejoró las técnicas de Al Capone: sobornaba a uniformados, compraba judiciales, aceitaba a jueces, conculcaba leyes, amedrentaba a la disidencia obrera, tenía guaruras armados como terroristas, ordenaba baños de sangre contra posibles líderes independientes, practicaba el peculado y la complicidad con funcionarios, se coludía con empresarios, daba jugosas limosnas al clero, imponía diputados, elegía presidentes municipales designaba senadores, impugnaba al poder público, dictaba condiciones a la administración de Pemex y llevaba en su haber uno que otro ultimátum contra más de un Presidente de la República.

Cuatro. Al Capone, la novela de Puzo y el filme de Coppola son, apenas, una aproximación a la Quina. Era ya hasta internacional la fama pública de sus hechos, su poder y su feudo, Muchos políticos mexicanos lo admiraban, lo visitaban y hasta llegaron a var en él la encarnación de un príncipe maquiavélico. Son los mismos que se desgarraron las vestiduras ante su encarcelamiento y se atrevieron, incluso, "a defenderlo" Pero desde ningún punto de vista es defendible el desmantelamiento de su despotismo sindical. Y menos, mucho menos, el sometimiento de su persona y conducta, como presunto responsable de los delitos que se le imputan, al imperio de la Ley. Si la averiguación y las pruebas son contundentes, a la luz imparcial de una real división de poderes, la autoridad judicial debe conocer y resolver jurídicamente para deslindar responsabilidades, hasta las últimas consecuencias de la ley y solamente de la Ley. Una modernización política libre de toda sospecha, exige imparcialidad de la ley aún con los enemigos comunes a la sociedad. al gobierno y al Estado de Derecho.

Cinco. No se debe, empero, pasar por alto, si es que transitamos hacia esa modernización constitucional, es decir: al imperio de un gobierno de la ley como medio para plantear y resolver con más democracia los problemas de gobernados y gobernantes. que hubo ex-ce-so de movilización militar para coadyuvar a la presentación de La Quina y sus secuaces. Se está usando al ejército terrestre excesivamente en funciones de policía para ejecutar, en tiempos de paz lo que no le corresponde cons-ti-tucio-nal-men-te. El imperio de la ley, contra la que pasan por alto quienes firmaron cartas abiertas (La Jornada: 13-1-89), es que no son los excesos y menos de bayonetas quienes han de implantarlo. Ni con ella tampoco se educa a una sociedad en la obediencia a la Ley. Las bayonetas en sus cuarteles y también bajo el imperio de la Constitución Política. Esto es la modernización.

Seis. La televisión oficial y privada, también, se dedicaron, como casi siempre en casos semejantes, a atemorizar. Televisa, particularmente (con la señora Ayala y don Jacobo Zabłudovsky, como sus personeros visibles), se dedicaron, además, a calificar, alterar y descalificar im-pú-ne-men-te los hechos de la noticia, no pocas veces usurpando funciones de autoridad y conculcando la Ley que los obliga a que su función informativa tiene como finalidad orientar en forma veraz a la comunidad, "dentro del respeto a la vida privada y la moral, sin afectar derechos de terceros, ni perturbar el orden ni la paz pública". Televisa actúa, desde hace tiempo, como otro feudo quinista.

Siete. Aún hay pues, muchos intocables. El final de La Quina y su enclave feudal corporativo y monopólico, debe ser solamente el principio del final de otros semejantes (entre los empresarios, los gobiernos estatales, el clero político, etcétera), pero cada vez con mayor imperio de la Ley y con más democracia, para implantar esa modernización con la brújula del Estado de Derecho. (30)

(30).- Alvaro Cepeda Neri, Diario la Jornada, 17 de Enero de 1989 columna 2, página 7.

DEBE DESMANTELARSE EL APARATO DE TERROR Y CORRUPCION: HEBRAICAZ

Sara Lovera - Hebraicaz Vázquez, líder del Movimiento Nacional Petrolero (MNP) afirmó ayer que no es suficiente haber terminado con La Quina, y que es necesario desmantelar "todo el andamiaje de terror y corrupción que se creó a su amparo" durante 30 años, y esto alcanza a Pemex, a gerentes, superintendentes, a funcionarios y ex funcionarios, a la impartición de justicia desde la Suprema Corte hasta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a líderes menores y pistoleros y a un modo de hacer sindicalismo que lo atraviesa todo, dijo. Hebraicaz Vázquez, encarcelado por su oposición a Joaquín Hernández Galicia en 1972, da cuenta de amenazas, corrupción en los centros de trabajo, entre funcionarios menores, de jefes de personal a superintendentes que fueron "doblados" por La Quina a la Luz de los gobiernos y todas las autoridades.

Si no se llega al fondo, si no se investiga y se hace justicia, si no se abren los canales de participación de los trabajadores, lo de La Quina sólo será un tímido avance. Sólo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existen unos 10 mil expedientes "de cartón" esperando justicia. Cuando Juan Moisés Calleja era magistrado de la Suprema Corte "nos dió palo", y ahora el flamante abogado de la CTM ayudará en el caso de Joaquín Hernández Galicia, comentó.

De 53 años, el entrevistado que hace dos décadas encabezó un movimiento de oposición que fué aplastado a "sangre y fuego", señala que para muestra basta un botón: Nicandro Núñez Orduño, gerente de SPCO, antes Gerencia de Proyectos, está ahí, laborando. Este hombre fué superintendente en Ciudad Madero donde diseñó para La Quina la comisión de contratos y lo ayudó a formar la asociación civil desde la cual Hernández Galicia amasó riquezas y violó todas las instancias que representa.

Aceptó que hay una coyuntura sindical que permitirá iniciar la democratización sindical, y dijo que Sebastián Guzmán Cabrera debe ser rehabilitado laboralmente, que eso es justo, pero Guzmán Cabrera como a tantos otros, La Quina "lo usó, lo presionó, lo amenazó, casi lo dobló y finalmente lo jubiló" junto a otros que se resistieron como al ex senador Samuel Terrazas Zozaya, al que chantajeó para que declarara en contra de Jesús Reyes Heróles. Es verdad que pocos hombres resistieron el embate de La Quina. La zona sur lo resistió, aunque no pudo eliminar su influencia.

Aseguró que en las mesas 7 y 12 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existen 10 mil demandas, cuando

menos, contra el sindicato y contra Pemex, que nunca se resuelven así se viole flagrantemente la ley. De ellas conocen perfectamente las autoridades y nada hicieron antes. Igualmente se han acumulado denuncias penales por amenazas, golpes, persecución y asesinato y antes nada fue posible hacer contra la Quina.

No considera que la detención de Hernández Galicia y otros dirigentes, entre ellos Salvador Barragán Camacho, sea un acto de venganza y si pone el acento en la necesidad de que se entre a fondo en la reforma, sindical y petrolera, "porque fueron los funcionarios de Pemex, especialmente Jorge Díaz Serrano, en asociación con los dirigentes, los que agotaron las reservas de gas, los que superexplotaron los recursos petrolíferos del país" y eso, dijo, realmente es una cuestión de interés nacional, es un asunto de defensa de la autonomía de la nación y ello debe ser castigado. Propuso despetrolizar la economía, "como se lo dijimos a José López Portillo", hacer un recuento de las reservas, evitar que se acabe el gas, cuyas reservas se están agotando y revisar toda la política de la industria que es columna vertebral de la nación.

Si hay intención de terminar con lo que La Quina y quienes lo sostuvieron o crearon, será necesario acabar con el pistolero. Ahora mismo sólo en la sección 15 opera libremente, al mando de Manuel Fortán Hernández, un grupo de represores a sueldo y ahí está Sergio Magaña, pistolero de los dirigentes petroleros, encargado además del manejo de nóminas fantasmas. Ahí está toda la estructura que no ha dejado respirar a los trabajadores durante décadas.

Lo que se necesita, dijo, es crear realmente una nueva alianza del sindicato con el gobierno. El Estado afirmó - no debe temer a que los trabajadores tomen decisiones, hablen, participen en su sindicato. - Abogó por el restablecimiento de la democracia, desde la base de la toma de decisiones, volver al sistema del voto directo y secreto para la elección de los dirigentes, restituirle al sindicato su Acta constitutiva, que prevé la participación democrática y la rotación de puestos directivos para evitar asentamiento de nuevos cacicazgos o la dominación de grupos. Consideró que hay base, hay masas que lo están pidiendo y contrariamente a lo que otros piensan, los trabajadores están contentos, deseosos de otro modo de hacer las cosas. Un sindicato fuerte, democrático, participativo - porque sin la participación de los trabajadores no se podrá hacer nada - fortalece la relación con la empresa, a ella, que es del pueblo, la hace más vigorosa y funcional.

Hebraicas Vázquez no considera que el Estado haya violado ninguna autonomía sindical, considera que nos han quitado la bota de encima, lo que no significa un cambio realmente definitivo. Ese cambio está, dijo, ahora en manos de los trabajadores, de "todos nosotros". La cárcel y la persecución para los trabajadores reales que se oponen a la corrupción, a la reelección, al manejo manipulado de los sindicatos a través de líderes que suponen que ellos tienen la verdad, terminará entonces. Pero es necesario, reiteró, ir a fondo, limpiar Pemex, a las secciones sindicales, a las mesas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (31)

(31).- Sara Lovera, Diario la Jornada, 18 de Enero de 1969, Columna 3 página 1.

Como se ha manifestado, es innegable que este tipo de discriminación se produce cotidianamente en nuestro medio laboral, teniendo como autores, en la mayoría de los casos, a nuestros gobernantes, a sus sindicatos incondicionales y al capital privado.

Las consecuencias son bastante palpables, ya que van desde la falta de igualdad de oportunidades en el empleo, la admisión, nombramientos, transferencias, promociones, asignación de puestos de confianza o de responsabilidad, condiciones de empleo, represión, despidos e inclusive la privación de la libertad y en casos extremos la muerte.

De nada valen las capacidades, preparación, méritos y eficiencia de la gente trabajadora, en primera instancia se prefiere la "seguridad" del Estado, la permanencia dentro de los sindicatos de líderes incondicionales tanto al gobierno como a los patrones y obviamente las utilidades "razonables" de éstos últimos.

Una comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo, acordó en 1958 que deberían suprimirse todas las disposiciones o prácticas que tengan efectos contrarios a la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de ocupación por simples consideraciones de opiniones políticas, disponiendo también que no se consideraran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que, de hecho se dedica a esta actividad, obviamente teniendo el interesado, derecho a recurrir a un tribunal competente que determine su situación real.

Parece poco probable que en un país que se considera democrático, regido por un estado de derecho que enarbola la libertad de pensamiento, de manifestación, de práctica política de asociación sindical, etc, se produzca la discriminación por este tipo de causas.

Parece ser que en México este tipo de libertades siempre han estado en entredicho ya que como se ha manifestado, desde la época de la colonia con los odiosos obrajes en donde eran explotados los trabajadores, sus mujeres y niños, pasando por los casos de Cananea y de Río Blanco, el movimiento ferrocarrilero, el caso del sindicato petrolero que culminó con la nacionalización de esta industria, la implantación del "charrismo" en la vida sindical mexicana en el año de 1948 con el golpe decisivo al sindicato Ferrocarrilero y a partir de ese momento la historia estaba delineada en el movimiento obrero mexicano y

hasta nuestros días, seguimos siendo testigos de la discriminación que existe en contra de todos los trabajadores que disiertan de la ideología política gubernamental.

"En el artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, se establece que los trabajadores y los empleados, sin ninguna discriminación, tendrán el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, sin autorización previa. Las disposiciones del Convenio que protegen de este modo el derecho de los individuos a sindicarse, tienen, no obstante, como objeto principal proteger a las organizaciones mismas, especialmente de la injerencia de las autoridades públicas.

En virtud del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, se protege especialmente a los trabajadores en los términos siguientes:

Artículo 1ero Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 2do. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto.

a).- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato.

b).- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causas de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En términos generales, es mas probable que sean los empleadores quienes cometan estos actos de discriminación antisindical, pero se debe recordar que en muchos casos el empleador es también el gobierno. (32)

(32).- La lucha contra la discriminación en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1968, pp. 119 y 120.

3).- DISCRIMINACION POR CUESTIONES DE ORIGEN SOCIAL Y ECONOMICO

La discriminación por cuestiones de origen social y económico están demasiado vinculados, por lo que no resulta nada fácil tratar de separarlos y mucho menos de explicarlos, pero esto no implica que por tales motivos, pocas personas se vean afectadas por el hecho de sus antecedentes sociales y económicos.

En nuestro medio de vida el estatus social en términos generales lo determina, en la mayoría de los casos, el aspecto económico y eso lo podemos observar desde el inicio de la vida humana en que las tribus más poderosas desde el punto de vista económico dominaban a las más débiles y las sometían, el régimen de esclavismo que vivía la humanidad con los amos y los esclavos, con los siervos y los señores feudales de la época feudal, el nacimiento de las sociedades industrializadas con la clase patronal y la clase obrera.

Esta estratificación social siempre ha existido y por lo consiguiente la gente que nace de buena cuna tiene garantizado un excelente nivel de vida y un empleo seguro bien remunerado de alta jerarquía, si no es que esta gente por lo regular se convierte de inmediato en empleador.

La gente cuyo origen social es precario y por lo consiguiente su posición económica totalmente deteriorada, desde el momento en que nace empieza su viacrucis ya que el medio social donde se desarrolla es desfavorable, en un principio, para su desarrollo psicofísico en segunda instancia cuando esta en edad de ingresar a la escuela, si bien le va, encontrará lugar en las escuelas oficiales que en la actualidad no se caracterizan por ser buenas formadoras de alumnos, si bien les va, terminarán la primaria, un núcleo bastante reducido podrá aspirar a una educación superior, ya que la prioridad antes que la escuela es el llenar el estómago.

A temprana edad se empieza a buscar la forma de ingresar a laborar a los diversos sectores de la economía nacional y obviamente si no se tiene una preparación adecuada ni un oficio aprendido, ni mucho menos un familiar o un amigo que los recomiende, su destino por lo regular es parar en la economía "informal", (yo diría marginal) vendiendo algún producto o deleitando a la ciudadanía con sus habilidades de tragafuegos o malabaristas y en el mejor de los casos, colocarse como ayudante en algún comercio o taller pequeños, o de obreros en las factorías y los que tengan mejor presentación y angel podrán ingresar de ayudantes de oficina

o de dependientes a alguna tienda de auto-servicio. Y si lo anterior pareciera algo dramático, trataremos de apoyarlo con algunos datos oficiales:

"En 1922, según la Organización Mundial de la Salud, la población de México tenía la esperanza de vida al nacer mas baja en una comparación entre 8 países americanos.

En 1981, la Central Obrera Revolucionaria dió a conocer que de acuerdo a estudios realizados por esa central el 5% de la población controla el 77% del ingreso nacional.

En el mismo año, 1981, la Procuraduría Federal del Consumidor reveló que cada año nacen por lo menos un millón de niños de padres desnutridos, además de que 100 mil niños fallecen anualmente víctimas de enfermedades infecciosas y por mala nutrición.

Así, 40% de la población padece de una alimentación deficiente.

Dicha institución coincide con los datos proporcionados por el censo poblacional de 1980, al afirmar que cerca de 10 millones de mexicanos, fundamentalmente niños, alcanzan niveles severos de desnutrición". (33)

"En general, la educación es una de las bases esenciales del desarrollo y de la cultura de los pueblos y el origen de la calificación de la fuerza de trabajo.

Pese a que el sistema educativo mexicano tienen sus fundamentos en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (artículo tercero, así como las fracciones y párrafos de los artículos, 4,5,31,73 y 123) y de que el contenido del artículo tercero relacionado con el carácter democrático y popular de la educación, considerando a la democracia no solamente en sus aspectos formales o en sus instituciones políticas, si no como un sistema de vida que procure el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo, en México el acceso a la educación depende de la posición que la familia tenga con respecto a la distribución del ingreso, es decir, a la situación de clase que posea y lo que esto implica. De ahí que aunque constitucionalmente se establece igualdad ante la Ley y el derecho a la educación de todos los mexicanos, éstos quedan

(33).- Juárez Antonio, Demografía y Condiciones de Vida, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Edit. Siglo XXI editores, 2a edición, México 1988 Página 144

en postulados abstractos, dada la posición económica de la mayoría de ellos. (34)

Finalmente, hay que dejar asentado lo siguiente: el desarrollo desigual entre regiones mantiene distancias educativas, lo que incrementa su desequilibrio, con la consiguiente diferenciación en la apreciación de los rasgos y valores que postula el Estado Mexicano. La asistencia de un mexicano a la escuela está condicionada por la clase a la que pertenece: la educación superior se encuentra situada en un nivel de privilegio dentro de la estratificación social; la educación de ninguna manera es un proceso independiente de los elementos que constituyen la estructura social; y el posible cambio profundo en el sistema educativo mexicano, está condicionado por aspectos económicos, políticos y sociales. (35)

Desde el punto de vista estrictamente laboral, además de los aspectos antes mencionados, este tipo de personas se encuentran ante el problema de que en muchos casos los empleadores, al darse cuenta de que son gente de muy escasos recursos económicos y gente de un medio popular tienen cierta desconfianza en el sentido de que por carecer de los recursos más elementales piensan que al entrar a trabajar y en el menor descuido, tratarán de sustraer objetos y valores del centro de trabajo o también en virtud de que por las causas señaladas, su aspecto físico es de poca presentación", sienten rechazo hacia ellos.

Estos aspectos obviamente que no trascienden ya que los empleadores no lo manejan abiertamente y simplemente se concretan a archivar la solicitud de empleo de este núcleo de población para una "mejor ocasión". Inclusive esta situación se puede observar desde los clásicos anuncios que aparecen a diario en los periódicos de mayor circulación en donde se solicita personal masculino y femenino de intachable presentación.

De lo antes vertido, se constata de alguna manera que la seria deficiencia con las que viven los pobladores de las zonas marginadas, tienen como común denominador, la

(34).- Hernández Jiménez, Dalmasio y otros, La Marginalidad, E.N.E.P. Aragón, Departamento de Ciencias Económico Administrativas, U.N A.M. Edit. Dirección General de Publicaciones, México 1984 pp. 85 y 86.

(35).- Bejar Navarro, Raúl y otros, El perfil de México en 1980 7a. Edic. Vol. 3, México, 1980 Edit. Siglo. XXI Editores, pp. 600 y 601.

presencia permanente de subocupación y desocupación. lo que obviamente constituye un elemento de discriminación por motivos de origen social y económico.

La marginalidad en su estado actual se presenta como un fenómeno complejo en donde la desocupación y subocupación y los ingresos bajos que de esta situación se obtienen, por un lado limita el acceso de la población afectada, a la educación, salud, vivienda y otros servicios en general; y por el otro, condicionan la participación de los individuos marginados en lo social y lo político.

4).- DISCRIMINACION POR CAUSAS DE INVALIDEZ.

No cabe duda que uno de los principales problemas de una persona inválida es el hecho de conseguir un empleo, sobre todo porque se encuentra en plena desventaja en relación con las personas que gozan de todas sus facultades físicas.

Es un hecho que estas personas inválidas sufren el fenómeno de la discriminación, desde el momento en que la mayoría de la gente los considera como una carga para la comunidad sin pensar que con una capacitación adecuada, podrían convertirse en miembros activos y útiles para la sociedad, no olvidemos que las guerras o catástrofes inesperadas pueden en un momento dado dejar como saldo innumerables personas inválidas que por el contrario si no son capacitadas e involucradas en el medio productivo, la misma sociedad los convierte en su carga y no como se pretende afirmarlo, ellos por sí mismos no son una carga.

Es obvio que en los países industrializados que tienen una mayor capacidad de absorción de mano de obra, existen muchos más apoyos para la adaptación, capacitación y colocación de los inválidos, así como provisiones presupuestarias para ayudar a las sociedades de beneficencia que actúan en este campo, asimismo los patrones de dichos países se han dado cuenta de que los inválidos colocados en empleos adecuados para ellos, son trabajadores dignos de confianza, de que su rendimiento es exactamente igual al de los trabajadores normales, son menos propensos a cambiar de empleo y a faltar al trabajo y es erróneo pensar que están más expuestos a los accidentes.

Por el contrario, la situación es muy diferente en los países en vías de desarrollo, cuyos gobiernos tienen otras necesidades más elementales que les impiden poner atención a este núcleo importante de la población.

Ahora en lo referente a los patrones, es mucho más difícil convencerlos o concientizarlos de que los trabajadores inválidos son tan útiles como los físicamente capacitados sobre todo porque hay una gran oferta de estos últimos como consecuencia del desempleo y subempleo generalizados, además de que la experiencia nos ha demostrado que las empresas y negocios privados de ninguna manera se quieren convertir en "instituciones de beneficencia pública" y mucho menos en sacrificar sus utilidades "razonables" en centros de rehabilitación de los inválidos.

Consideramos que este tipo de discriminación se presenta desde el momento en que una persona que sufre algún accidente, aunque sea de trabajo o enfermedad profesional, es decir que sufra un riesgo de trabajo, y que de alguna manera quede incapacitado de manera parcial o total o por tiempo indeterminado, es de inmediato marcado por la sociedad por el resto de su vida, es decir, será muy difícil que un futuro pueda conseguir un empleo con facilidad.

Lo anterior independientemente de que nuestra Constitución Política garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil y nuestra Ley Federal del Trabajo obligue al patrón: a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, siempre y cuando no haya sido indemnizado por incapacidad permanente total, o en su defecto si no pudiere desempeñar su trabajo, proporcionarle otro de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

De esta manera nos percatamos que independientemente de las disposiciones legales precarias de por sí, no encontramos por ningún espacio, la rehabilitación para la incorporación de las personas inválidas a un empleo digno y útil.

Tal parece que nuestra condición económica como país, en primera instancia, y por otro lado los prejuicios latentes existentes en nuestra sociedad, impiden de alguna manera que se tomen medidas concretas tendientes a lograr la rehabilitación para el trabajo de los inválidos.

Desafortunadamente en este caso específico de discriminación no contamos con ejemplos objetivos que nos ayuden a reforzar lo antes dicho, pero mencionare algunas de las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas al tema aquí tratado, únicamente para demostrar la importancia que se le tiene en otros países, claro está industrializados, a esta problemática social que abarca a un gran número de personas aptas para desempeñar algún trabajo, con la misma eficiencia y productividad que cualquier trabajador en pleno uso de sus facultades tanto físicas como mentales.

- a).- Adaptación de empleos para los Inválidos, Ginebra Suiza 1972.
- b).- Cooperativas para los Incapacitados, su Organización y Desarrollo, Ginebra Suiza, 1983
- c).- Centro de Evaluación de Aptitudes y Preparación de los Inválidos para el Trabajo, Trabajo, Ginebra Suiza, 1973.

- d).- Principios Fundamentales de la Readaptación Profesional de los Inválidos, Ginebra Suiza, 1986.
- e).- La Rehabilitación Profesional de los Impedidos, Participación e Igualdad Plenas, Ginebra Suiza, 1981.
- f).- La Rehabilitación Profesional de los Deficientes Mentales Ginebra Suiza, 1983.
- g).- Servicios de Rehabilitación Profesional para las Personas Inválidas, Disposiciones Legislativas, Ginebra Suiza, 1987.

En este tipo de publicaciones se trata de manera muy amplia, el tema de los inválidos, encontrándose entre otros los siguientes estudios:

- a).- Fundación de centros de evaluación de aptitudes y preparación para el trabajo.
- b).- Readaptación profesional de los inválidos.
- c).- Evaluación de la capacidad profesional y acondicionamiento para el trabajo.
- d).- Orientación profesional de los inválidos.
- e).- Formación y Readaptación Profesional.
- f).- Colocación y funcionamiento de Talleres.
- h).- Aspectos socioeconómicos y clase de actividades del movimiento de cooperativas de incapacitados en Polonia, etc.

Esto nos muestra la consolidación, desarrollo y extensión de los programas de rehabilitación en la mayoría de los países industrializados, en los que participan no solamente el Estado, sino agrupaciones no gubernamentales.

Por el contrario y como ya se habrá mencionado anteriormente en los países en desarrollo como el nuestro, el progreso registrado en la ayuda a los impedidos, para convertirse en miembros útiles de su sociedad en términos de mejora de la calidad de vida para todos, sobre una base de igualdad y dentro del más estricto respeto a los derechos del individuo, es muy poco lo conseguido en términos reales.

servicios de prevención de la incapacidad y de asistencia sanitaria, se han eliminado o por lo menos atenuado muchas enfermedades incapacitantes, pero subsisten otras causas diversas de grave incapacidad. Por ejemplo, a causa de los accidentes de tráfico se hospitalizan anualmente unos 7 millones y medio de personas; se calcula asimismo que cada año se producen 50 millones de accidentes relacionados con el trabajo, o sea 160,000 al día, muchos de los cuales acarrearán incapacidad permanente. Si se añaden a todo esto los millones de personas que sufren de trastornos cardíacos y circulatorios, los toxicómanos y alcohólicos, y las víctimas supervivientes de las guerras, la contaminación del medio ambiente, el hambre, los terremotos y otras calamidades naturales o causadas por el ser humano, la cifra total de 450 millones de impedidos representa en verdad un mínimo.

Además, nada indica que este problema vaya en vías de disminución.

Al contrario, por paradójico que parezca, la expansión y el perfeccionamiento de los servicios médicos incrementan el número de impedidos en todas partes al prolongar la vida de muchas personas gravemente incapacitadas que hace solo veinte o treinta años no habrían pasado más allá de su primera infancia" (36)

No cabe duda que en términos humanos, resulta deprimente el panorama de los minusválidos, ya que presos de sentimientos de inutilidad, dependencia e inseguridad, muchas veces se van marginando de la sociedad o recurriendo a la mendicidad como medio de vida.

(36).- La Rehabilitación profesional de los Impedidos, Participación e Igualdad Plenas, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza 1981 pp. 3 y 4.

5).- LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACION.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Titulo Quinto Bis, reglamenta el trabajo de los menores de edad, estableciendo un trato especial para los que se encuentran en una edad de los 14 a los 18 años, pero mas que medidas que tiendan a proteger a este núcleo de población, tal parece que son con el objeto de que ninguna persona de esta edad pueda conseguir empleo y no porque el espíritu de la Ley o la intención de nuestros legisladores sea mala, lo que pasa es que con ese tipo de condiciones de trabajo que son obviamente superiores a las de un trabajador mayor de edad, no existen en nuestro medio laboral, patronos que se atrevan a contratarlos desde el punto de vista estrictamente de derecho, ya que de hecho sabemos que si trabajan, pero se podría decir que de manera clandestina y obviamente en condiciones de empleo inferiores a las que determina nuestro código laboral.

Ahora bien no existe impedimento alguno o determinados lineamientos para contratar a gente mayor de edad, pero sabemos perfectamente que en las fuentes de trabajo la gente que, rebasa los 45 ó 50 años si no es que menos, prácticamente carecen de posibilidad para ingresar a laborar ya que no es conveniente para ningún empleador utilizar gente de edad avanzada ya que en un momento determinado podría causarle "gastos extraordinarios" ocasionados por enfermedades, accidentes de trabajo, etc.

Como se ha comentado en casos anteriores este tipo de discriminación lo podemos palpar a partir de los anuncios en los que se ofertan empleos y donde se plasman con toda claridad los requisitos que solicitan a los aspirantes y entre ellos, claro esta, se encuentra la edad.

Al igual que en otros casos especificos de discriminación, este tipo de acciones son veladas, ya que nadie o casi ningún patrón lo enfrentan directamente, simplemente niega el empleo argumentando cualquier otro pretexto, no existiendo en la mayoría de los países del mundo incluyendo México, una reglamentación expresa que proteja a este tipo de gente.

Según la Organización Internacional del Trabajo en Estados Unidos existe la ley de 1967 sobre discriminación en el empleo por razón de edad y de la cual transcribiremos algunos párrafos:

"PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DE LA EDAD"

4. a).- Queda prohibido al empleador:
 - 1.- Negarse expresa o tácitamente, a contratar o despedir a una persona o cometer contra ella cualquier otra discriminación en relación con la remuneración condiciones de trabajo o de empleo o ventajas del mismo, por razón de la edad.
 - 2.- Poner limitaciones, superar o ratificar a sus trabajadores en cualquier forma que prive o pueda privar a una persona de oportunidades de empleo o perjudicarla de otra forma en su condición de trabajador por razón de la edad; o
 - 3.- Reducir la tarifa de salarios de un trabajador para cumplir así las disposiciones de la presente ley.
- b).- Las agencias de colocación no podrán negarse, expresa o tácitamente, a buscar empleo a una persona ni podrán cometer contra ella discriminación alguna por razón de la edad ni clasificar a un trabajador u ofrecerle un empleo basándose en su edad.
- c).- Queda prohibido a los sindicatos:
 - 1.- Denegar la afiliación o expulsar a una persona o cometer cualquier discriminación contra ella por razón de la edad,
 - 2.- Poner limitaciones, separar o clasificar a sus miembros, o clasificar o negarse, expresa o tácitamente, a proponer a una persona para un empleo en cualquier forma que prive o pueda privar a un trabajador de oportunidades de empleo o limite dichas oportunidades o perjudique de cualquier otra forma su condición de trabajador o de solicitante de empleo por razón de la edad.
 - 3.- Inducir o tratar de inducir a un empleador a que cometa una discriminación contra una persona en infracción del presente artículo.
- d).- El empleador no podrá cometer ninguna discriminación contra sus trabajadores o contra las personas que soliciten empleo, ni las agencias de colocación podrán cometer discriminación alguna contra una persona, o los sindicatos contra sus miembros o contra las personas que soliciten afiliarse al

productivas. A éstos, se les pretende negar la calidad de trabajadores con el argumento de que esto lo prohíbe la Constitución.

José Dávalos, director de la Facultad de Derecho, refiere: "Es dramático el cuadro que presentan los niños que trabajan" y dice que es necesario que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo dejen de ser "letra muerta" en lo que hace a la protección de los menores.

Este, su día, muchos niños lo pasarán en las calles limpiaparabrisas, tragafuegos, payasos y malabaristas y miles más, serán víctimas de violencia.

En el Instituto Nacional de Salud Mental, su director Manuel Guizar Cruz, dijo que se ha detectado un alto índice de violencia social contra los niños; la mayoría de los casos se trata de padres o padrastos a hijos, pero el delito no se puede comprobar "por la complicidad del cónyuge".

Dávalos, en el documentos, El trabajo de los menores, expone que esta actividad no constituye un problema de desprotección legal, porque las normas existen. "Se trata de un problema de falta de aplicación de esas disposiciones, reducidas a un puñado de buenas intenciones".

La Organización Internacional del Trabajo ha expedido 18 convenios sobre el trabajo de los niños, pero nuestro país sólo ha firmado algunos.

"La no ratificación de la totalidad de esos convenios internacionales, sólo se puede entender como el deseo de no contraer compromisos... Es conveniente que México, en un acto de coherencia, los ratifique", sostiene Dávalos.

Para el especialista "la realidad más lacerante", la presentan los ejércitos de menores que están en las calles, desde limpiando calzado hasta haciéndola de payasos y cantantes. Considera que el estado social de derecho que nos rige debe comprenderlos otorgándoles una protección elemental de seguridad social, "de tal modo que queden a salvo de las contingencias a que se hallan expuestos por motivos de su trabajo".

A su vez, Guiza Cruz, quien participó en el ciclo La violencia en los niños, organizado por la UAM-Xochimilco, expuso que el 90 por ciento de los padres que maltratan a sus hijos son adictos en mayor o menor grado al alcohol; un 5 por ciento responde a una patología psiquiátrica y el resto, son adultos que también fueron niños maltratados.

Explicó que el quehacer psiquiátrico demostró que los menores no sólo son víctimas de violencia física, sino también emocional. Investigaciones sobre el particular, revelan que los padres de la clase media o media alta, están tan preocupados por la educación de sus hijos y de que éstos adquieran nuevos conocimientos, que los mantienen todo el día ocupados entre escuelas, tareas escolares, aprendizaje de idiomas, actividades artísticas deportivas, etc., lo cual resulta sumamente agresivo para los menores. (38)

Específicamente en el caso de los niños sabemos que sobre todo los que nacen en una familia de escasos recursos económicos trabajan en su mayoría de una u otra forma en los procesos de producción, intercambio y servicios que son necesarios para la supervivencia del grupo al que pertenecen.

Antiguamente, los niños trabajaban con su familia, aprendiendo poco a poco por observación, asociación e imitación casi inconscientemente, sus futuros papeles de adultos. En este proceso de socialización que incluía esa forma de capacitación profesional práctica, iban adquiriendo su madurez física e intelectual con buenos tratos, sin explotación y se iban preparando para su vida de adultos. Este género de trabajo no tenía necesariamente ningún efecto perjudicial.

Infelizmente, a estas actividades placenteras cabe oponer las ejercidas por imposición o necesidad imperiosa, en condiciones de explotación y con un esfuerzo que sobrepasa las posibilidades físicas y psíquicas del niño que las ejecuta, porque son pesadas, nocivas, aburridas y demasiado prolongadas, porque son causa de preocupaciones y porque excluyen la posibilidad de gozar de instrucción, esparcimiento y bienestar en general.

Así es como muchísimos niños, en vez de socializarse en condiciones propicias durante lo que debería ser un período de disponibilidad mental con un mínimo de tensiones, envejecen prematuramente, sin haber madurado como personas humanas.

Pero en un país en desarrollo como el nuestro, si no se trabaja, independientemente de la edad, las únicas posibilidades restantes son dejarse morir de hambre o ir a robar, incluso a una edad muy temprana.

(38).- Elena Gallegos, Diario La Jornada, 30 de Abril de 1989. página 1, columna 1.

Por estas situaciones los niños que ingresan a la fuerza de trabajo van a realizar una tarea que muy bien podría ser efectuada por un adulto, es decir, normalmente privan a un adulto de un empleo determinado. Al mismo tiempo, el niño acepta trabajar por una remuneración mucho menor que la que se debería pagar al adulto. Por esta razón, muchos empleadores prefieren ocupar a niños y en el caso de aceptar a un adulto, para el mismo tipo de trabajo, saben que pueden presionarlo para que acepte un salario menor, es decir el niño es utilizado para esquilmar los derechos laborales del adulto.

Se puede decir que estamos en un círculo vicioso; por una parte el trabajo de los niños aumenta el desempleo y comprime el ingreso de los adultos y por otra, el desempleo y los bajos ingresos de los adultos los obligan a hacer ingresar a sus hijos en el mercado de trabajo para mejorar los ingresos familiares.

Precisamente porque el trabajo que efectúan los menores es igual, ahí nace la discriminación hacia ellos, ya que la legislación no prevé la protección de sus condiciones de empleo, de modo que la mano de obra infantil queda al margen de la legislación y de sus beneficios y no tiene derecho a reclamar las prestaciones laborales que le corresponderían.

En otras palabras, es una mano de obra sumisa e indefensa, sin poder para negociar sus condiciones de trabajo, sin sindicato que la defienda y las más de las veces sin el amparo de un seguro de enfermedad o accidente de origen profesional ni de los regímenes generales de seguridad social.

Por lo que respecta a las personas de edad avanzada, aún apesar de que no se cuenta con mucha información sobre las dificultades que en un momento dado pueden tener en sus empleos, nos damos cuenta en la práctica que los patrones o empleadores en el momento en que se percatan de que algunos de sus obreros o empleados, llegan a una determinada edad en la que ya no rinden "como cuando eran jóvenes," empiezan a buscar la manera de sustituirlos por gente de "mayor capacidad física e intelectual," evitando también de esa manera que la gente acumule una antigüedad considerable y por lo tanto genere derechos que pudieren representarle una erogación considerable.

Esto último, en nuestra actualidad y con la famosa política de modernización puesta en marcha por nuestro actual gobierno, es el pase de todos los días, trabajadores que por muchos años habían gozado de estabilidad en el empleo no

importando su edad. ahora son victimas de despidos o separaciones injustas de sus empleos y en el mejor de los casos son indemnizados en términos de ley, pero condenados, por otra parte, a ingresar al núcleo de desempleados o subempleados con pocas o casi nulas posibilidades de conseguir un nuevo trabajo.

"Cuando a causa de la situación del mercado del empleo, personas perfectamente sanas y capaces tienen dificultad para encontrar trabajo, las oportunidades para quienes ya han alcanzado cierta edad y por añadidura ya no son tan sanos y tan capaces, tienen que ser muy pocas, si es que existen." (39)

(39).- Introducción a la Seguridad Social, Organización Internacioanl del Trabajo, Ginebra Suiza, 3a. Edic. 1984, p. 86.

C A P I T U L O I V

IV.- POLITICAS A SEGUIR PARA LA ABOLICION DE LA DISCRIMINACION.

1.- SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO.

2.- EDUCACION FORMACION Y APRENDIZAJE.

3.- SEGURO CONTRA LA DESOCUPACION.

4.- EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO FRENTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO.

1).- SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO

Es innegable que en esta época de profunda preocupación en todo el mundo por el problema del desempleo y sobre todo porque mucha de esta gente desempleada lo está por surgir alguna forma específica de discriminación, es importante llevar a cabo acciones o implementar medidas que tiendan a abolir la práctica de la discriminación. Entre algunas de ellas es importante destacar los servicios de empleo que pueden jugar un papel importantísimo en todos los países y sobre todo los que, como el nuestro, se encuentran en vías de desarrollo.

A pesar de las particularidades de los diversos países en desarrollo y de las diferencias que los separan, un examen del conjunto de los problemas de sus servicios del empleo se justifica por la similitud del objetivo final de éstos. Todos estos países tienen el deseo de superar la barrera que los separa de los países ricos y conseguir para cada uno de sus habitantes cierto nivel mínimo de bienestar y los servicios del empleo deben jugar el papel de engranajes importantes de un mecanismo que tenga por objeto permitir alcanzar los más altos niveles de desarrollo posible.

Según lo recomiendan las normas internacionales y siguiendo con el ejemplo de los países industrializados, los servicios de empleo de países en desarrollo deberán jugar un papel social, al mismo tiempo que de organizadores del mercado del empleo. Pero la realidad es que por la magnitud del desempleo, estas funciones ceden su lugar a la de participación en el esfuerzo de fomento del empleo.

El antecedente inmediato de los servicios de empleo, se remonta a las bolsas de trabajo que fueron diseñados de acuerdo a la estructura económica de países europeos, específicamente al concluir la segunda guerra mundial.

En el caso de México, existió bolsa de trabajo desde 1911 en el sector público, funcionando bajo la responsabilidad de diferentes dependencias del ejecutivo federal y es hasta 1947 que pasa a formar parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En 1977, dentro de dicha Secretaría se creó la Dirección General de Empleo y en 1978 se hicieron reformas a la Ley Federal del Trabajo, asignando a esa Dirección la organización, funcionamiento y vigilancia del Servicio Nacional de Empleo.

Cabe hacer notar que durante el periodo señalado y en la actualidad, han funcionado también bolsas de trabajo del sector privado y de otros organismos tales como sindicatos y asociaciones sin fines de lucro.

El objeto general del servicio público del empleo, consiste en desarrollar mecanismos institucionales para conocer y organizar los mercados de trabajo; orientar la formación profesional del trabajador y promover su incorporación a la actividad productiva.

Los objetivos específicos que se persiguen son:

Contribuir a la colocación individual, masiva y especializada de trabajadores.

Orientar hacia mejores condiciones ocupacionales a la población auto empleada y subempleada, y promover la organización social para el trabajo.

Perfeccionar el sistema de información sobre el comportamiento de los mercados de trabajo existentes en el territorio nacional, por ramas de actividad económica y por ocupaciones; y

Orientar a las dependencias promotoras del desarrollo, a los sectores de capacitación y a otros agentes que participen de los mercados de trabajo, para llevar a cabo las actividades de formación técnica y profesional". (40)

El servicio público del empleo se encuentra contemplado desde nuestra Constitución Política en su artículo 123, fracción XXV que a la letra dice:

"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular: En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia".

Asimismo nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 537, 538 y 539, precisa los objetivos, su ubicación y las actividades que deberá tener este servicio a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

(40).- Seminario Regional Tripartito sobre la Efectividad de los Servicios de empleo, Informe Final, Tomo 2, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima Peru, 1987. pp. 4 y 5.

Entre sus principales objetivos y actividades estan:

OBJETIVOS:

- a).- Estudiar y promover la generación de empleos;
- b).- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

ACTIVIDADES:

I).- EN MATERIA DE PROMOCION DE EMPLEOS:

- a).- Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b).- Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;
- c).- Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- d).- Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
- e).- Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;
- f).- Proponer lineamiento para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
- g).- Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,
- h).- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II).- EN MATERIA DE COLOCACION DE TRABAJADORES.

- a).- Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

- b).- Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;
- c).- Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior cumplan las obligaciones que les imponga esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- d).- Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;
- e).- Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,
- f).- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Las funciones operativas del servicio de empleo se podrían clasificar de la siguiente manera:

1.- FUNCIONES DE INFORMACION. Para conocer el funcionamiento y las condiciones de los mercados de trabajo a través de estudios generales, por actividad económica y por ocupación de los siguientes datos:

- a).- Situación coyuntural de los mercados de trabajo.
- b).- Conocimiento de mercados de trabajo en el sector rural.
- c).- Situación del sector informal urbano.
- d).- Operación de un sistema de información.
- e).- Detección de requerimientos y despidos de mano de obra.
- f).- Detección de Inversiones Públicas Federales y Estatales.
- g).- Captación de información sobre la demanda y oferta de mano de obra que acude al Servicio Nacional de Empleo.

- h).- Intercambio Regional de Información sobre oferta y demanda de mano de obra.

2.- **FUNCIONES OPERATIVAS.** Son acciones específicas para beneficio inmediato de la población desempleada y subempleada, así como para los demandantes de mano de obra.

A.- COLOCACION DE TRABAJADORES.

- a).- Colocación individual de trabajadores.
- b).- Colocación masiva de trabajadores.
- c).- Colocación especializada de trabajadores.
- d).- Registro y control de agencias de colocación de trabajadores.

B.- CONCERTACION DE ACCIONES DE CAPACITACION.

- a).- Solicitantes de empleo en calificación insuficiente o inadecuada.
- b).- Trabajadores independientes.
- c).- Trabajadores despedidos.
- d).- Información a instituciones de educación y formación profesional, sobre los requerimientos de mano de obra calificada del aparato productivo
- e).- Información a organismos encargados de la promoción de actividades económicas, sobre la oferta de mano de obra existente en las regiones y localidades, así como los tipos de demandas típicas estacionales de la misma.
- f).- Operación del Programa de Becas para Capacitación de Trabajadores.

C.- APOYO A LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO.

3.- **FUNCIONES DE APOYO.** Para el desarrollo de las funciones operativas, entre las que se encuentran:

- a).- Promoción y difusión del Servicio Nacional de Empleo.
- b).- Creación y/o incorporación de otras unidades.

- c).- Propiciar acuerdos o convenios de coordinación con otras dependencias públicas, instituciones u organizaciones tendientes a mejorar la administración de los mercados de trabajo, así como para ampliar las posibilidades de difusión de los servicios de empleo.
- d).- Dar a conocer su existencia a la sociedad en conjunto.
- e).- Informar a la población sobre oportunidades de empleo existentes.
- f).- Captar usuarios.

Entre los principales problemas que enfrenta el Servicio Nacional del Empleo se encuentran.

- a).- La cobertura operacional del Servicio Nacional de Empleo se encuentra limitada, debido a la falta de apoyo de los gobiernos municipales.
- b).- Indefinición de la ubicación física de las unidades, así como la falta de conocimiento y apoyo por parte de las autoridades municipales.
- c).- Retraso en la transferencia de los recursos presupuestales, que la federación efectúa a los gobiernos estatales y la falta de agilidad en los créditos puente de parte del Estado, para sufragar temporalmente el pago de honorarios del personal adscrito a los servicios estatales de empleo, lo que redundará en índices de rotación importantes.
- d).- Falta de interés de las autoridades estatales y municipales para contratar personal con el mínimo de calificación, de acuerdo a lo estipulado por la Entidad Federal Normativa, traduciendo en bajos niveles de productividad e incumplimiento de las metas comprometidas.
- e).- En la mayoría de los estados, el personal adscrito a los servicios estatales de empleo, carece de las prestaciones sociales, provocando inestabilidad en el trabajo.
- f).- La deficiente promoción y difusión del servicio del empleo, debido principalmente al temor de éste por el impacto que tendría en la población.

"La problemática descrita se presenta de manera general en lo siguiente":

- a).- Obtención de insumos informativos insuficientes.
- b).- Indices de rotación de personal, importante.
- c).- Bajos niveles de productividad.
- d).- Poca presencia institucional del servicio de empleo a nivel local.
- e).- Insuficiente avance en los proyectos asignados al servicio de empleo, lo que implica no alcanzar las metas comprometidas.
- f).- Inseguridad del personal de los servicios de empleo pagados con recursos federales, en la continuidad de sus puestos de trabajo, debido a que es un programa concertado anualmente entre la federación y los estados".

Con estos datos proporcionados por la Dirección General de Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Seminario Regional Tripartito sobre la Efectividad de los Servicios de Empleo, organizado por el Centro Interamericano de Administración del Trabajo en Lima Perú en el año de 1987, se dice todo lo que esta sucediendo en nuestro país con el Servicio del Empleo.

Es realmente triste que después de hacer un análisis de los objetivos y causas por las que se establece este servicio, su marco jurídico que se encuentra tanto en nuestra Carta Magna, como en nuestra Ley Federal del Trabajo, su estructura tan bien diseñada, sus objetivos y actividades perfectamente delimitadas, todo esto se viene abajo cuando entramos al estudio de su efectividad real.

Nuestras mismas autoridades laborales, reconocen la importancia que reviste este tipo de servicios, sobre todo por los niveles alarmantes de subempleo y desempleo existentes en nuestro país, pero también reconocen que su alcance real de objetivos planteados y su funcionamiento están demasiado limitados, por no decir que son un verdadero fracaso.

Esto, desde mi punto de vista, está bastante claro, ya que las políticas seguidas en la actualidad por nuestros dos últimos mandatarios, De la Madrid y Salinas de Gortari, han sido de total austeridad hacia todo lo que se pueda

identificar con servicios de tipo social hacia las clases mas desprotegidas, la linea está trazada y por desgracia se traduce en una discriminación a gran escala sobre la gente de mas escasos recursos económicos y no nada mas en el ámbito laboral, si no también en lo politico, social, económico y cultural.

2).- EDUCACION, FORMACION Y APRENDIZAJE.

Si nos remontamos al inicio de nuestro trabajo, donde determinamos las causas por las cuales se ejerce la discriminación en el empleo, observamos que entre algunas otras se encuentra, el odio, la superioridad racial, la antipatía, la ignorancia, el temor, la intolerancia y la conveniencia, todas estas razones de poco peso y propias de una, sociedad prejuiciosa que requiere de una educación que podra provocar un cambio de actitud total con el objeto de eliminar este tipo de reacciones.

Es necesario que se aplique una politica tendiente a destruir barreras, crear igualdad de oportunidades y de trato en la que deberán intervenir los trabajadores, los patrones, organizaciones privadas, instituciones públicas y la población en general, todos ellos con una dirección energética por parte del gobierno, con el objeto primordial de provocar cambios en las actitudes, hábitos, costumbres y prácticas nocivas en todas las esferas y especialmente en las del empleo y la educación.

Cuando efectivamente se haya tomado conciencia de que es necesario poner en práctica una politica a nivel nacional de no discriminación, hay que organizar una publicidad adecuada de dicha politica, para que su difusión sea profunda.

Si las diversas organizaciones involucradas están dispuestas a aportar una contribución eficaz para la aplicación de la multicitada politica, no deberán limitarse a formular declaraciones y a hacer propaganda, si no que ejercerán una influencia positiva por medio de las actividades cotidianas de sus miembros.

Además de lo anterior, es conveniente la creación de organismos especiales que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación en todos los sectores del empleo público y privado mediante programas educativos que por su indole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esas politicas.

Estos programas tendrán la finalidad de educar a los empleadores, a los trabajadores y al público en general. Tratarán de analizar los problemas, explicando las necesidades de su erradicación, procurando total apoyo para el logro de objetivos, señalando la manera en que todos los interesados puedan colaborar.

Estas actividades educativas serán una extensión de los esfuerzos de la publicidad que estará dirigida a los organismos públicos y privados, organizaciones de empleadores y sindicatos, interesados en el cumplimiento de la política nacional y por medio de ellos a los funcionarios y miembros y al público en general. Los esfuerzos en materia educativa tenderán a convencer a todos los sectores de la opinión pública de la necesidad de aceptar y llevar a cabo una política de no discriminación.

De acuerdo a la idiosincracia de nuestra sociedad, cabría preguntarnos la necesidad de una reglamentación o de un marco jurídico que contemple este tipo de medidas, estableciendo sanciones para los que no las cumplan. En ciertas esferas de la vida pública, los ciudadanos, tal vez, acepten los requerimientos porque han sido establecidos por la Ley y se han previsto penas en caso de inobservancia; pero las obligaciones impuestas por la legislación, aun cuando su cumplimiento se impone bajo la amenaza de castigo, no basta para asegurar el cumplimiento de una política de no discriminación, que depende en gran medida de la sociedad.

Una comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha explicado esta situación de la siguiente manera:

"Una acción educativa, perseguida por métodos adecuados a las circunstancias y a la práctica nacionales, es, en efecto, esencial para desarrollar el conocimiento de los problemas de la discriminación, de los cuales el público no siempre es plenamente conciente, para modificar actitudes mentales y conducta - concientes o inconcientes - y para desarrollar en un sentido positivo el sentimiento de respeto de la igualdad de oportunidades y de trato debido a todas las personas humanas, sin distinción de raza, sexo, origen, opinión, etc.

Una acción educativa de esa naturaleza puede considerarse especialmente necesaria en los casos en los que no se estima apropiado o posible imponer obligaciones, por medio de la legislación, en determinadas circunstancias nacionales, pero tienen siempre un interés considerable, incluso cuando se toman tales medidas legislativas, para facilitar su aplicación y para realizar una acción preventiva destinada a completar cualquier acción represiva... Además, hay aspectos en los que, en cualquier caso, la coerción legal no puede tener sino un alcance limitado y en los que la psicología individual es a menudo determinante: por ejemplo cuando es necesario elegir a los efectos de realizar reclutamientos, promociones o despidos, con frecuencia es difícil probar y sancionar preferencia o distinciones injustas.

De manera más particular, un programa de información persuasión de los interesados cumple una función determinante en el desarrollo positivo del empleo y de las posibilidades ofrecidas a ciertas categorías desfavorecidas. (41)

En el programa educativo que se implemente, es necesario que se pongan de relieve las medidas, prácticas necesarias que puedan lograr en primer término, la promoción positiva de la igualdad de oportunidades y de trato.

Entre las principales medidas prácticas tenemos:

- a).- Las medidas educativas destinadas no solamente a corregir ciertas actitudes mentales, sino también a fomentar la evolución necesaria.
- b).- La colaboración de organizaciones profesionales o cualesquiera otras.
- c).- La acción práctica de las autoridades en sus propias políticas de empleo y en el fomento de los servicios relativos al empleo, en particular en lo que concierne a la formación profesional que es el punto de origen de todo progreso en la materia.

Las medidas prácticas que se deberán tomar deberán ser de acuerdo con las necesidades de la situación y teniendo en cuenta las condiciones y prácticas del país. En primer lugar, es necesario identificar y aclarar el problema y en segundo lugar abordarlo de la manera que probablemente tendrá mejor resultado. El éxito de la acción adoptada dependerá en gran parte de los efectos logrados por el esfuerzo de todos los sectores involucrados para corregir ciertas actitudes mentales.

Aunque no se trata de dar recetas de cocina, debe existir un método sistemático que nos auxilie para el análisis de los problemas de discriminación, debiendo en todos los casos observar cuando menos los siguientes puntos:

- a).- Enfoque del problema.
- b).- Comprobación de los hechos.
- c).- Determinación de posibles soluciones.

(41).- La lucha contra la discriminación en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza 1986, p. 191.

- d).- Clima de opinión.
- e).- Argumentos morales.
- f).- Argumentos económicos.
- g).- Argumentos de política social.
- h).- Consecuencias internacionales.

Trataremos de dar una breve explicación de cada una de ellas.

- a).- Enfoque del problema.- Es importante determinar los lugares donde la población posee una actitud mental prejuiciosa que puede ocasionar tensiones, inquietud, huelgas, disputas y hasta enfrentamientos, con el objeto de que puedan ser previstos o investigados rápidamente para detectar si existe discriminación.
- b).- Comprobación de hechos.- Una vez enfocados e investigados los hechos que implican el problema en estudio, es necesario comprobar precisamente que actos discriminatorios se cometieron para evaluar el alcance y los campos donde se presenta.
- c).- Determinación de posibles soluciones.- Ya que se encuentran investigados y comprobados los hechos discriminatorios, es importante buscar las posibles soluciones para erradicar dichos males, obviamente que éstas deberán ser acordes con la realidad económica, política y social de la región donde se deban aplicar.
- d).- Clima de opinión.- Es urgente crear un clima de opinión generalizado que tenga por objeto convencer a la opinión pública de que debe desaparecer la discriminación y debe fomentarse la igualdad. Esta responsabilidad debe recaer en las organizaciones sociales y privadas, las universidades, radiodifusoras y organismos gubernamentales para que lleven acabo o patrocinen estudios e investigaciones concernientes a problemas como los mencionados.

La discusión pública de los resultados y posibles soluciones se debe llevar a cabo por la prensa en con conferencias y reuniones para divulgarlo que sucede realmente y a preparar la actitud del

público. Asimismo las organizaciones de empleadores, los sindicatos y demás organizaciones profesionales deben desempeñar un importante papel por su interés directo en las cuestiones de empleo y ocupación. Las organizaciones que tratan aspectos particulares de la discriminación y se esfuerzan por ayudar a quienes las sufren, también pueden realizar una contribución importante para la formación de la opinión pública.

- e).- Argumentos morales.- Debe darse un lugar importante a los argumentos de orden moral, ya que la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados, como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros." Asimismo la carta de las Naciones Unidas de la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, se basa en los principios de dignidad e igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la misma contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.

Se debe reconocer que estos argumentos por si solos no tienen la fuerza y validez para mover a las personas a la acción.

- f).- Argumentos económicos.- A lo largo de este trabajo han quedado de manifiesto las graves consecuencias económicas que pueden tener para un país la discriminación, ya que como consecuencia de ella, muchas personas quedarán sin empleo o solo estarán empleadas parte de tiempo. Incluso los empleados en algunos casos no lo estarán en su capacidad plena, por la falta de facilidades para la formación que los calificaría para trabajos mas especializados o de mayor responsabilidad.

Además es evidente que cuando capas enteras de la población, quedan sin empleo o no están empleadas en su plena capacidad como consecuencia de la discriminación y sus niveles de vida son bajos y se encuentran concentrados en regiones de condiciones pobres, la economía del país no puede ser sólida. La existencia de esas categorías oprimidas, con poco poder adquisitivo, constituye

un freno para el adelanto de los demás sectores de la población.

- g).- Argumentos de política social.- Tal vez sea más fácil para la opinión pública apreciar las consecuencias sociales de la discriminación, por ser tan evidentes y porque pueden afectar a muchas personas. Cuando sectores enteros de la población viven en condiciones de pobreza extrema, los efectos que se tienen en los problemas de vivienda, de educación y de salud pública son manifiestos y no se limitan a las víctimas de la discriminación. Además el efecto combinado del resentimiento provocado por la discriminación en el empleo y por las dificultades que se producen en la esfera social es lo que provoca inquietudes y fricciones.

Resulta fácil comprender que las consecuencias sociales de la discriminación pueden ser tan desagradables como las que se producen en el lugar de trabajo y pueden constituir una afrenta similar contra la dignidad humana.

- h).- Consecuencias internacionales.- La discriminación, si bien se produce a nivel nacional, constituye un problema que tiene consecuencias internacionales. La opinión pública en muchos países está comprendiendo que el mantenimiento de la discriminación puede constituir un peligro internacional. La discriminación contra ciertas categorías de la población puede provocar resentimiento en otros países y perturbar las relaciones internacionales.

Es necesario adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación.

Por ello el objeto esencial de la educación que se da a la sociedad en general debe ser el promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, no solamente por medio de la obligatoriedad de la Ley, sino por medio del convencimiento y la comprensión de la realidad de las relaciones sociales.

Además el sentido de la acción prevista no debe limitarse a la supresión de los actos individuales arbitrarios guiados por los prejuicios o la intolerancia, no basta suprimir las barreras arbitrariamente opuestas a la

igualdad para que ésta se encuentre consagrada en los hechos, es imperativo que se lleve a cabo una acción positiva de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en la práctica efectiva y que esta igualdad se manifieste en las relaciones sociales.

Como complemento al proceso de educación, debe existir una intensa actividad en materia de formación profesional para la clase trabajadora, ya que forma parte de un proceso global de desarrollo de los recursos humanos y es el principal motor para promover el cambio y el progreso social. Los continuos y rápidos cambios técnicos han provocado cambios permanentes en la organización y en los procedimientos de trabajo, de tal manera que las categorías y exigencias profesionales se modifican constantemente, la movilidad profesional y técnica han aumentado.

A menudo es inevitable cambiar de empleo debido a transformaciones técnicas y de otra índole, además de que por otra parte se desea una mayor movilidad que únicamente la puede proporcionar la formación de tipo profesional y se aspira a ella con el fin de poder desempeñar diferentes tipos de trabajo y ocupar puestos superiores para lograr de este modo una superación de carácter personal y una mayor satisfacción en el empleo.

La Formación Profesional se puede definir como un proceso duradero que comienza con la educación básica, incluyendo en ella todas las actividades que permiten a los trabajadores de cualquier categoría, mejorar, variar, ampliar o conservar su capacidad y competencia y solo finaliza al término de la vida laboral.

Esto quiere decir, que no solo incluye al aprendiz, sino a los trabajadores de cualquier nivel, así como a los que supuestamente no tienen clasificación, personal administrativo, directores, etc.

Este tipo de formación se encuentra contemplada en nuestra Constitución Política, artículo 123 fracción XIII y en nuestra Ley Federal del Trabajo, específicamente en su capítulo III bis que se denomina "DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES".

En estas disposiciones se establece que "todo trabajador tiene el derecho de que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Los objetivos primordiales de esta capacitación de acuerdo al precepto legal invocado son las siguientes:

- a).- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b).- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c).- Prevenir riesgos de trabajo.
- d).- Incrementar la productividad y
- e).- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Asimismo determina la forma en que, de manera organizada, se impartirá esta formación profesional o adiestramiento de los trabajadores por medio de la constitución de "Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugieran las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

También determina que los patronos, sindicatos y trabajadores que forman parte de una misma rama o actividad industrial podrán constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las mismas, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Establece la obligatoriedad para con los patronos de presentar ante la Secretaría mencionada, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, mismos que deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a).- Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- b).- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c).- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

- d).- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- e).- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

Todo este tipo de actividades serán coordinadas por un Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual se encuentra contemplado en el capítulo IV de nuestra Ley Federal del Trabajo y cuyos objetivos primordiales en materia de capacitación y adiestramiento son los siguientes:

- a).- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- b).- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Objetivos que deberán cumplirse llevando a cabo las siguientes actividades:

III).- EN MATERIA DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES:

- a).- Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b).- Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c).- Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d).- Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que

deben impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores:

- e).- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f).- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;
- g).- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracción a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;
- h).- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i).- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV).- EN MATERIA DE REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES:

- a).- Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y
- b).- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

De nueva cuenta observamos que nuestra legislación del Trabajo, contempla y reglamenta el aspecto de la formación profesional, pero lo importante no es que se encuentre únicamente plasmado en los códigos, sino que efectivamente se lleve a cabo en la práctica, ya que es imprescindible ensanchar la base de la educación general para la mayor parte de la población, dar un gran impulso a la formación de personal técnico, administrativo y directivo en sus distintos niveles y ampliar y mejorar los servicios

encaminados a superar las diferencias de las grandes masas de trabajadores carentes de bases de escolaridad sistemática y de capacitación para el trabajo.

A pesar de la importancia que reviste este aspecto de la formación profesional, puede decirse que hay cierta desatención de esta clase de tareas tanto del lado gubernamental, como de la iniciativa privada, pues así lo demuestran los escasos recursos que se aplican a la adaptación de la tecnología y al estudio de sus relaciones con el desarrollo de las empresas y de la economía en su conjunto.

México tiene un problema bastante delicado en el aspecto ocupacional, en el sentido de que voluminosos sectores de la población en edad de trabajar, o carecen totalmente de escolaridad sistemática o la tienen en forma incompleta. Dada la falta de capacidad del sistema educativo para hacer frente en forma completa a las necesidades de numerosos niños y jóvenes que año con año demandan sus servicios, no hay lugar para un gran optimismo con respecto a las posibilidades de los trabajadores o gente en edad y con necesidad de trabajar para mejorar o para tener acceso a una formación profesional adecuada. Máxime que, como ya se había comentado con anterioridad, todo esto ocurre en un marco en el que predominan los bajos niveles de vida que aunados a la insuficiencia de la enseñanza tecnológica, tanto pública como privada, implican presiones económicas, causas de deserción y lentitud en el aprendizaje.

Cabe mencionar que independientemente de la obligatoriedad por parte de los patrones de dar capacitación a sus trabajadores para colaborar de manera significativa en su formación profesional, buscan siempre la manera de evadir su responsabilidad al respecto y en el mejor de los casos envían a un trabajador o empleado a tomar un curso de capacitación y posteriormente lo vuelven instructor para que él a su vez "capacite" a sus compañeros. Esto sumado a que es el mismo patrón, quien en la mayoría de los casos, determina quienes serán los integrantes de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento con la anuencia de los sindicatos y la apatía o falta de interés en algunos casos de los mismos trabajadores y la insuficiente o ineficiente supervisión de nuestras autoridades laborales, vienen a complicar aún más el panorama.

México se encuentra en una etapa en que el desarrollo masivo de las capacidades de la fuerza de trabajo, tanto en servicio, como la que está por ingresar a la actividad productiva, constituye un capítulo de gran significación, independiente a los esfuerzos que se

realicen a los planes a mediano y a largo plazo en el sistema educativo en su conjunto. pues por más que estos constituyan la cuestión medular de la estrategia educativa, la formación profesional representa un problema inmediato que es urgente enfrentar.

Otra serie de medidas de urgencia en que se podrá pensar, responde a la estructura de edades de los desempleados urbanos y a su escasa formación práctica. Como la mayoría de los desocupados no poseen calificación profesional digna de ese nombre, sería conveniente organizar para ellos programas especiales de formación profesional. Estos tendrían por añadidura una doble ventaja; retirar del mercado del empleo cierta cantidad de desocupados para reincorporarlos luego con calificaciones que aumentarían sus posibilidades de colocación, y favorecer la ocasión de empleos basados precisamente en la existencia de mano de obra capacitada para ejercerlos. Evidentemente, la elección del tipo de preparación que habrá de darse a estos jóvenes sin empleo, y también a los menos jóvenes, es de importancia fundamental. No debe ser en modo alguno una formación de carácter general, sino una capacitación técnica para los oficios a que se haya comprobado con estudios precios que hacen falta trabajadores idoneos, o que harán falta a corto o mediano plazo.

Por último y como epílogo de los dos temas tratados con anterioridad que fueron la educación y la formación profesional, trataremos el aprendizaje de la clase trabajadora.

Este tema es de suma importancia, si partimos de la base de que una buena elección de los métodos, técnicas e instrumentos para la educación solo puede lograrse si se comprende bien como funciona el proceso de aprendizaje.

Unos cuantos consejos e intercambios de ideas acerca del proceso de adquisición de conocimientos al principio de todo estudio serían capaces de evitar muchas ansiedades y desilusiones innecesarias.

Existe un concepto totalmente erróneo de que a cierta edad ya no se aprende más, pues investigaciones hechas principalmente en Estados Unidos han demostrado que lo único que disminuye con el paso del tiempo es la rapidez con que se aprende y no la capacidad para aprender. Esta comprobación no quiere decir que los trabajadores no tengan problemas de aprendizaje, los que nunca han seguido una enseñanza sistemática, o no lo han hecho durante muchos años, pueden creer que jamás saldrán adelante, y esa falta de confianza los obstaculizará para progresar, amemos que algún instructor conciente los ayude a afirmarse y que sus compañeros de estudio los apoyen.

Hay asimismo factores orgánicos, como la disminución de la vista y el oído, que pueden retrasar el progreso de un alumno sin que nadie se de cuenta de ello. Como contrapartida el estudiante obrero puede comprender con más claridad lo útil que será lo que estudia, para resolver los problemas que a diario se le presentan en su vida tanto de trabajo, de familia, sindicales y de participación en el medio social en que se desenvuelve.

Se da cuenta también que aprender es obligarse a algo más que ha enterarse sencillamente de cosas que no sabía y es probable que mejore muchas de sus aptitudes y modifique muchas de sus maneras de pensar.

Además del clásico proceso de la comunicación en el proceso de aprendizaje que se da con un emisor, un mensaje, un canal y un receptor, en el caso del proceso de aprendizaje de la clase trabajadora, es muy importante que se tome en cuenta como ya se dijo, sus condiciones orgánicas, la serie de experiencias que influyen en la interpretación del mensaje, su nivel de conocimientos y el tiempo transcurrido en sus estudios cursados para poder determinar lo muy aproximado posible su ritmo de aprendizaje, con el objeto de concentrarlos y explicarles que sus ritmos de aprendizaje pueden ser muy variadas y no deberán ser obstáculo ni causa suficiente para que se den por vencidos y dejen los estudios totalmente desmotivados.

Un proceso normal de aprendizaje en un trabajador, se desarrolla en una serie de arranques y pausas y es necesario explicarles que esas pausas son periodos necesarios de asimilación y digestión de todas las ideas y datos que se reciben durante los períodos de estudio.

Uno de los elementos indicativos de que se ha dado el aprendizaje lo constituye el denominado "umbral de reproducción" que se podría explicar de la siguiente manera: "Cuando empezamos a aprender algo nuevo, tenemos que concentrarnos al principio en absorber los nuevos hechos y las nuevas ideas para hacerlos encajar dentro de la estructura de conocimientos que tenemos de antes. Comparamos esas nuevas ideas con nuestras experiencias anteriores, y a menudo descubrimos que la estructura establecida se modifica y amplía para dar cabida a las cosas nuevas que aprendemos". (42)

(42).- La educación obrera y sus técnicas, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, 1975, p. 112

Es posible que muchos estudiantes aprendan alguna materia con el solo objeto de aprobar un examen y en ese caso puede bastarle con llegar exactamente al umbral que le permita reproducir la información necesaria el día del examen, pero nada más. En la educación de la clase trabajadora no interesan los exámenes para evaluar los conocimientos adquiridos, lo que realmente interesa es transformar los nuevos conocimientos adquiridos en parte de ellos mismos, que puedan prepararlos para llevar a cabo una acción social provechosa, por lo tanto deberán formar parte de toda educación obrera, los debates, los repasos las consideraciones de cada asunto desde distintos puntos de vista, y sobre todo los ejercicios prácticos.

Lo aquí señalado se puede resumir de alguna manera en el siguiente cuadro sinóptico.

Los estudiantes obreros aprenden mejor cuando:

De modo que sus educadores deben:

1. Quieren aprender y tienen motivos poderosos y finalidades bien definidas.

Intercambiar ideas, cuando se constituyen los grupos y en las sesiones iniciales, sobre las aspiraciones y finalidades de los objetivos de la educación obrera.

2.- Saben que sus instructores comparten sus finalidades.

Relacionarse con los estudiantes personalmente; - enterarse de su trabajo y de su vida.

3.- Se les trata como adultos y de igual a igual.

Crear un ambiente amistoso y sin ceremonias el principio mismo: cordialidad en el saludo, colocación de asientos en círculo o semicírculo, etc. Seguir dirigiendo el proceso de aprendizaje como una obra común.

4.- Ven que la materia y los métodos de estudio guardan relación con su propia vida.

Utilizando lo que sepan los estudiantes, planear cuidadosamente todos los

5.- Pueden apoyarse para aprender en su propia experiencia y conocimientos.

6.- Sienten que la nueva información y los nuevos conceptos les llegan en orden lógico y paso a paso.

7.- Se los incita a hacer preguntas y discutir cada vez que lo deseen.

8.- Despliegan actividad y conocen el propósito de lo que están haciendo.

9.- Pueden ir practicando a medida que aprenden y tienen oportunidad de repetir y repasar lo aprendido.

10.-Tienen la sensación de que progresan y triunfan en su empeño.

ejemplos, ilustraciones y ejercicios para que se ajusten a datos conocidos

Organizar frecuentes debates, especialmente cuando se pasa a cuestiones abstractas o lejanas.

Planear cuidadosamente todas las sesiones de trans misión de información, con ayudas visuales y con pausas para preguntas y respuestas.

Recordar que saber hacer preguntas y digerir respuestas, en general, es más importante para el estudiante que recibir un cúmulo de información disponible en otra parte.

Prepararse con ingenio organizar actuaciones prácticas en la vida real, sociodramas o ejercicios de simulacro.

Utilizar ejercicios, preguntas y juegos de agilidad mental, a condición de que no sean de competición

Fomentar la confianza en sí mismos de los estudiantes gracias al espíritu de unión y colaboración del grupo.

Así pues nos damos cuenta que el aprendizaje práctico debe de atribuirsele especial importancia ya que no se limita a repetir el proceso que acaba de enseñarse, sino que comprende también cierto grado de experimentación y descubrimientos. Esto, claro que resulta mas interesante para el alumno, al tiempo que estimula la iniciativa y la imaginación.

La antigua idea de que la enseñanza es un proceso en donde los alumnos son como recipientes vacíos que deben atiborrarse de conocimientos, está dejando rápidamente paso a nuevas y mejores concepciones.

Si los procedimientos se llevan a cabo en forma debida, el aprendizaje práctico es indudablemente una parte esencial del proceso de formación de la clase trabajadora.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba en su Título Tercero. El Contrato de Aprendizaje.

Su artículo 218, lo definía de la siguiente manera:

"Contrato de aprendizaje, es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra recibiendo a cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Nótese que en el último renglón que se refiere a la retribución económica, ésta se deja al arbitrio de las partes, situación que no dudamos era aprovechado por el patrón para pagar sueldos inferiores al mínimo general.

Ahora bien, el artículo 225 del ordenamiento legal invocado, contemplaba las causas de rescisión, sin responsabilidad para el maestro o patrón señalando las siguientes:

- I.- Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y
- II.- Por incapacidad manifestada del aprendiz para el arte u oficio de que se trate"

Para "evitar" este tipo de abusos, en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se opta por suprimir esta institución que a nuestro juicio con algunas reformas que se hubieran hecho para evitar las arbitrariedades de los patronos, escudándose en este tipo de contrato, hubiera sido de gran utilidad, sobre todo para las clases económicas y socialmente más débiles de nuestra población, en un país en desarrollo como lo es el nuestro.

3).- SEGURO CONTRA LA DESOCUPACION

Antecedentes Históricos del Seguro del Desempleo.

Al igual que otras muchas instituciones sociales, el seguro de desempleo ha pasado por un largo proceso evolutivo. Los orígenes se localizan desde el siglo pasado, e incluso se tienen antecedentes de una caja municipal de seguro para las "encajeras", fundada en 1789 en Basilea Suiza, aunque su duración fué efímera y no se tiene mayor información de la misma. Es importante destacar que la aplicación del seguro del desempleo en sus inicios tuvo dos tendencias claramente definidas.

Una de ellas se caracterizó por la carencia total de la participación del poder público y de los empleadores y la otra consistente en regímenes de seguros financiado por los empleadores, ésta última surge en los primeros decenios del presente siglo.

De lo anterior se deduce que los precursores de los actuales sistemas del seguro de desempleo tal como hoy se conocen fueron los sindicatos de Europa y en especial de Inglaterra a través de los sistemas de caja, mecanismo por medio del cual se pagaban prestaciones a los miembros que no tenían trabajos.

Tan importante era para los sindicatos este seguro que los primeros que se organizaron, consideraron como una de sus principales funciones la protección de sus afiliados mediante un seguro mutuo contra los riesgos profesionales que los amenazaban en esa época.

Sin embargo, las imperfecciones de las cajas sindicales, la falta de experiencia en el manejo de las mismas y el escaso número de asalariados beneficiados con ellas, condujeron finalmente, a la intervención del poder público para reforzar la protección concedida a los trabajadores en este campo.

Los primeros en intervenir fueron los municipios y en menor escala las autoridades provinciales. La primera institución de seguro de desempleo organizada por el poder público de que se tiene conocimiento, fué creada en Berna Suiza en 1893, se trataba de una caja municipal subvencionada, en la que todo trabajador, sindicalizado podía asegurarse contra el desempleo. Sin embargo lo que se considera como el verdadero origen del seguro de desempleo es el "Sistema de Gante", instituido en la Ciudad del mismo nombre en Bélgica en 1901.

Este sistema consistía esencialmente en la concesión de una subvención municipal a las cajas de desempleo privadas, destinadas a aumentar la cuantía de las prestaciones abonadas a los afiliados desempleados. Por otro lado corresponde a Inglaterra el privilegio de ser el primer país del mundo en instituir el seguro obligatorio del desempleo, hecho que se da en 1911 cuando se promulga la Ley sobre el Seguro Nacional, que debía aplicarse en todo el país y estar administrado por el Estado. Italia es el segundo país que hace obligatorio dicho seguro, en virtud del decreto de Ley del 19 de Octubre de 1919.

El tercer país que adopta el Seguro Obligatorio fue Austria, cuya primera ley fundamental sobre esta materia, se registra el 24 de Marzo de 1920 y a través de la cual se estableció un sistema administrado por el Estado y de funcionamiento tripartito. Merece destacarse que la U.R.S.S. instituyó el seguro obligatorio de desempleo en virtud de las disposiciones del Código de Trabajo de 1922, totalmente financiado con las cotizaciones de los empleadores.

Por lo que concierne a América Latina, solo se tiene conocimiento de algunas leyes específicas, como la Ley promulgada en Chile en 1924 que creó una caja de previsión para los empleados de las empresas privadas y a la que se agregaron ulteriormente las prestaciones de desempleo abonadas durante 90 a 180 días a los trabajadores despedidos por causas ajenas a su voluntad y que hubiesen cotizado por lo menos durante un año.

En Uruguay, en 1928 se hizo extensivo a los trabajadores de la industria y del comercio, el sistema de jubilaciones previstas solo hasta entonces para los empleados y obreros de los servicios públicos. Aunque en este régimen se protegía ante todo a los trabajadores contra las contingencias a largo plazo, también se concedían prestaciones a los trabajadores despedidos por otros motivos que no fueran de mala conducta.

Evidentemente ninguna de estas dos leyes contenía el cuadro jurídico, ni el espíritu de lo que hoy conocemos como el seguro de desempleo.

Es importante mencionar que la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó desde su primera reunión celebrada en 1919, la recomendación No. 1 sobre el desempleo en que se insta a todos los países a organizar "un sistema eficaz de seguros contra el desempleo ya sea mediante una institución gubernativa, o bien mediante la concesión de subvenciones gubernamentales a las asociaciones cuyos estatutos dispongan el pago de indemnizaciones de desempleo en favor de sus socios".

Como se puede observar, la necesidad de contar con instituciones y mecanismos para combatir el problema, tiene su raíz desde el nacimiento mismo de los sindicatos y de la Organización Internacional del Trabajo.

El desempleo se ha situado entre los últimos de los grandes riesgos sociales y como uno de los mayores retos que deberá cubrir toda legislación moderna de seguridad social y laboral.

La demanda por parte del movimiento obrero organizado del país, de contar con un instrumento económico y social que lo proteja tanto a él como a su familia de los problemas que ocasiona el carecer de la seguridad en un trabajo permanente, no es realmente nueva.

Sin embargo a últimas fechas dicho planteamiento ha cobrado mayor fuerza. Esta inquietud ha sido recogida, por la diputación oficial que integra la actual legislatura llevándola a presentar un anteproyecto de Ley Sobre el Seguro del Desempleo, que si bien no se discutió en el periodo de sesiones que acaba de terminar, es muy probable que se examine en el próximo o quizás en la sesión extraordinaria.

Independientemente del momento en que sea analizada esta iniciativa de ley, es evidente que el seguro de desempleo, es una medida no solo importante, sino fundamental en la estructura económica, política y social del país y particularmente en relación a las garantías individuales y sociales de los trabajadores consagrados en nuestra constitución.

Esta propuesta, a diferencia de otros países en que se ha instaurado el seguro de desempleo, encuentra su origen no solo en el proceso de desarrollo social del pueblo mexicano, sino fundamentalmente en la necesidad de disponer de un mecanismo semejante, derivada de los resultados y el costo social del modelo de desarrollo seguido en nuestro país; incapacidad del sistema para dar ocupación productiva a la mano de obra disponible, inequitativa distribución del ingreso y una mas acentuada marginación de la mayoría de la población.

Según el Censo General de Población de 1970, durante el periodo de 1940, 1950, 1960, por cada 100 personas en edad de trabajar que había en el país; 29.8, 32.3 y 32.2, respectivamente, estaban ocupadas, en 1970, a pesar de la inegable expansión de la economía, solo un 26.7% de la población económicamente activa tenía trabajo.

Esta tendencia fué acompañada por un crecimiento de la población total superior al aumento de la población económicamente activa, si en la década de los cuarentas, la tasa de crecimiento de la primera fué inferior a la segunda; en la década siguiente, ambas tasas tuvieron el mismo comportamiento y al llegar a los años sesenta la población creció a una tasa promedio anual de 3.4 por ciento, en tanto que la tasa de incremento de la población económicamente activa fué de 1.4%. Pero lo mas grave fué que no obstante el menor ritmo de crecimiento de la población económicamente activa en relación con el crecimiento demográfico del país, al llegar a esta situación el sistema productivo empieza a manifestar su ineficacia para absorber el incremento de la población económicamente activa.

Si los datos anteriores fuesen insuficientes para observar la magnitud del problema convendría agregar que el rubro correspondiente a las actividades insuficientemente especificadas de la clasificación de la población económicamente activa por rama de actividad registró una tasa de crecimiento promedio anual de 1960 a 1970 de 25% este por ciento tan elevado solo puede explicarse o por una falla en la captación de información censal o por una evidencia más de cierto tipo de subempleo, entendido este último en los términos de que cualquier tipo de trabajo es mejor que nada. Esto significa la existencia de un sinnúmero de ocupaciones improductivas, imposibles de clasificar en algunas de las divisiones establecidas en el Catálogo Mexicano de Actividades Económicas y que aglutinan al grupo de población identificado como sector marginal o informal urbano.

Consecuentemente, en los primeros años de la presente década, se hace patente no solo el desempleo y su gran magnitud, si no que por primera vez se hace evidente que de seguir con la misma tendencia o aunque ésta aminorara, la población que esta naciendo ahora habrá de enfrentarse con el fantasma del desempleo cuando tenga que incorporarse al mercado de trabajo a finales del presente siglo.

En otras palabras, el problema del desempleo, grave ya para los que actualmente participan en la actividad productiva del país, también lo es para quienes están por nacer, lo cual pone de manifiesto la verdadera magnitud del problema, cuya solución sería a largo plazo e implicaría un esfuerzo permanente a través de un conjunto de medidas, no solo de orden económico, sino también político y social.

Es menester que el Gobierno Federal intensifique los programas de empleo y productividad cuyos propósitos son fomentar el empleo y al mismo tiempo la eficiencia del aparato productivo, a fin de obtener excedentes que permitan

su reinversión con el objeto de crear más y mejores oportunidades de trabajo.

Sin embargo la crítica situación económica que el país viene experimentando obliga a buscar soluciones cuya aplicación permita no solo tener resultados mediatos si no evitar la descomposición social y la ruptura del equilibrio económico y político del país, y quizás esto sea lo más importante, pues no se deben olvidar las consecuencias y los peligros que trae consigo la existencia de un gran número de desocupados. Si la desocupación abarcase a una pequeño número de trabajadores o fuese solo de unos cuantos días y supieramos que el trabajador a tenido ingresos suficientes para ahorrar, se podrá pensar en que hará uso de sus ahorros, pero bien sabemos que no es esta la situación del obrero mexicano, y también que la desocupación en la mayoría de los casos va mas alla de los límites de una reducción del nivel de vida y alcanza los de presión moral, mala salud, desintegración familiar, inmoralidad y delincuencia. En el fondo esto es lo que constituye el auténtico riesgo social del desempleo.

TIPOS DE DESEMPLEO Y CAMPO DE APLICACION DEL SEGURO.

Una de las principales dificultades y también de los argumentos de quienes no están de acuerdo con el seguro de desempleo, consiste en determinar el campo de aplicación del mismo, así como la consideración de que el desempleo en las economías en proceso de desarrollo, como en el caso de México, es un fenómeno de tipo estructural, y en consecuencia las medidas proteccionistas como lo es un seguro de esta naturaleza, no ayudará en nada a la fuerza de trabajo, por el contrario señalan que solo servirá para encarecer aún más este factor de la producción y acentuar la distorsión de los precios relativos en favor del capital.

Si bien ya se hizo una pequeña revisión cuantitativa de la evolución del empleo, lo anterior nos lleva a mencionar ahora algunos de los aspectos cualitativos del mismo, así como indicar las diferentes formas que reviste el desempleo a fin de tener una correcta visión del problema.

En la estrategia de desarrollo adoptada por México, a partir de 1940 la generación de empleo jamás constituyó un objeto preciso, definido o meta a alcanzar; mas bien se le consideró como una variable resultante derivada del crecimiento del PIB, por tanto, nunca se elaboró una política explícita que tuviera como objetivo principal el incremento del empleo. De ahí precisamente las consecuencias que en un principio se mencionaron acerca de la insuficiencia del

aparato productivo para absorber fuerza de trabajo, aunado a ello, la alta tasa de expansión demográfica que registra el país.

De esta forma, la afirmación de que el desempleo en México es de tipo estructural, si bien es cierta, es simplista, esto es, no va más allá de lo que constituye el verdadero fondo del problema, el cual se deriva de la aplicación de una errónea estrategia de desarrollo económico, cuya finalidad consistió en la capitalización física y la industrialización del país a toda costa, con una inadecuada aplicación e instrumentación de los medios utilizados para alcanzar los fines.

En otras palabras, en vez de optimizar y capitalizar el uso y aprovechamiento del recurso humano, que es el más abundante, se optó por sustituir importaciones de bienes de consumo final y permitir la importación de bienes de capital. Entre otras consecuencias la aplicación de tal política fue la adquisición de tecnología que no correspondía a las condiciones económicas del país. Aquí se encuentra una de las principales razones que explican el porque es estructural el fenómeno de desempleo en la economía mexicana y nos permite comprender el mal aprovechamiento y subutilización de la fuerza de trabajo.

Con base en lo anterior y a fin de determinar el campo de aplicación del seguro, conviene examinar las diferentes formas y tipos que caracterizan a la sub-ocupación y al desempleo. Para ello se utilizan definiciones de la Oficina Internacional del Trabajo; institución autorizada en materia de Trabajo para emitir este tipo de opiniones.

La IX Conferencia internacional de estadígrafos del Trabajo, dentro de otros de sus actos, se esforzó por aclarar el concepto de subempleo. En la resolución sobre el particular se identifican las siguientes acepciones de subempleo, sin dejar de reconocer que ellas no abarcan necesariamente todos los aspectos del problema.

- a).- Subempleo visible, que comprende a las personas que involuntariamente trabajan a tiempo parcial o durante periodos inferiores al periodo normal de trabajo.
- b).- Subempleo invisible, que existe cuando el tiempo que trabaja una persona no es anormalmente reducido, pero cuyo empleo es inadecuado en otros aspectos tales como cuando su trabajo no permite la plena utilización de sus mejores calificaciones o de su principal capacidad; las ganancias que obtiene del empleo son anormalmente reducidas o bien cuando está empleado en un

establecimiento o unidad económica, cuya productividad es anormalmente baja.

El subempleo que se produce en las situaciones incluidas en el inciso b), partes 1a y 2a suele denominarse subempleo encubierto, en tanto que la situación correspondiente a la última parte, se designa como subempleo potencial.

De acuerdo con lo señalado parece claro que lo que caracteriza al subempleo es básicamente una situación cualitativa del empleo.

Por cuanto al desempleo, se puede afirmar que el mismo identifica a la persona que no tiene trabajo (cualquiera que sea la causa, pero que se encuentre en busca de una ocupación.)

Esta definición puede resultar muy sencilla y en cierta medida carece de rigor científico, sin embargo, permite comprender claramente el concepto, por supuesto, cabe mencionar que debido a la gran preocupación que existe por los altos niveles de desempleo en el mundo, los gobiernos y las instituciones internacionales han buscado delimitar y particularizar lo mejor posible este fenómeno, tanto por no caer en esquemas demasiado simplistas, que en vez de ayudarnos a entenderlo lo dificultan y lo complican, así como para aplicar medidas específicas para su solución, evitando, incurrir en generalidades que no resuelven el problema.

De esto último se han derivado los siguientes dos tipos de desempleo: Voluntario e involuntario. Del primero no se hará mención, porque implica una decisión que no involucra problemas. En cuanto al 2o a su vez se subdivide en: No susceptibles de ser empleados por estar gravemente enfermos, incapacitados y tener habilidad general limitada; y susceptibles de ser empleados, pero estando en una situación de desempleo de tipo funcional, tecnológico, estructural, estacional cíclico.

Lo anterior constituye en suma, las principales características y tipos de desempleo en general. Resta ahora determinar quienes deberían ser considerados como sujetos del seguro del desempleo.

Siguiendo los lineamientos de la clasificación arriba mencionada, resulta claro que los desempleados no susceptibles de ser empleados no podrán ser sujetos de esta prestación, ya que automáticamente estarían cubiertos por las otras prestaciones del régimen de seguridad social.

En otras palabras, el seguro de desempleo debe estar destinado a proteger a aquellos que se encuentran en la situación de susceptibles de ser empleados, esto es, se debe aplicar a los trabajadores que disfruten de una estabilidad relativa en su empleo.

De acuerdo con las experiencias internacionales, en aquellos lugares en donde se aplica un seguro obligatorio de desempleo, se excluye a los siguientes grupos de trabajadores:

Funcionarios al Servicio del Estado; trabajadores agrícolas, empleados con sueldo anual superior a ciertos límites (en general a aquellos que tienen ingresos 4 veces superior al mínimo de la región), personal del servicio doméstico, empleados de instituciones sin fines lucrativos, trabajadores de más de 65 años de edad, mano de obra familiar y otros.

Cabe suponer que el criterio fundamental que debe establecerse a fin de incluir o excluir a los trabajadores que deben participar de este mecanismo, consistente en el seguro de desempleo, tiene como principal objetivo la supresión de las consecuencias personales y humanas del desempleo. Evidentemente un sistema de seguro de desempleo es un elemento valioso que conviene incluir en todo programa social en cualquier Nación, sin embargo el mayor servicio que la sociedad puede prestar al desempleo es procurarle un trabajo permanente y remunerado y no compensarle con un subsidio. El seguro de desempleo debe entenderse como un medio y como parte integrante de una serie de medidas que tiene como propósito coadyuvar a hacer menos difíciles las consecuencias y los efectos de la desocupación que se suscitan en todo tipo de economías.

"Procederemos ahora a ubicar en el contexto de la desocupación y la subocupación la seguridad social que, auspiciada por el Estado, existe en México. Lo hacemos así, habiendo llegado hasta esta parte de examen de los niveles de vida de los obreros y sus familias, porque sólo en este contexto, y dentro del marco que hemos construido a lo largo de esta exposición, es posible apreciar las limitaciones de la cobertura de esta seguridad social, así como su peso específico.

Un ejemplo de la relación directa entre seguridad social y desocupación y/o subocupación - es que, con los datos que hemos consignado acerca de éstas últimas, es en extremo difícil suponer siquiera la existencia de un seguro contra el desempleo. Tal seguro estaría fuera de la lógica histórica, objetiva, del capitalismo dependiente mexicano, que ha dejado fuera de la ocupación a miles de personas aptas para ella.

En cuanto a su peso específico, puede entenderse mejor en el plano nacional. Según una información reciente sobre los resultados preliminares del censo de 1980, hay 18 millones 200 mil mexicanos ocupados. Aclarando que estos datos son provisionales pues falta la confirmación de las cifras definidas del censo, la directora de empleo, Clara Jusidman, declaró:

"Solo 5 millones 153 mil trabajadores tienen trabajo seguro, debidamente remunerado y protegido con seguro social: a esto llaman los estadígrafos, economía organizada. Además hay un millón 600 mil burócratas, 127 mil trabajadores de la electricidad, 100 mil petroleros, etc. sin embargo existen más de ocho millones no clasificados, aquellos que laboran informalmente". (43)

No cabe duda que aún a pesar de que el seguro del desempleo es una institución social cuya finalidad es bastante loable y que una vez más observamos que en los países desarrollados o industrializados es obligatorio, y no dudamos que cumpla con los objetivos para lo que fué creado, en los países en vías de desarrollo como en el que vivimos, resultaría bastante aventurado tratar de implantarlo, encontrando como principal obstáculo el alto índice de subempleo y desempleo, sin contar obviamente con los manejos "acostumbrados" de que son objeto este tipo de instituciones por nuestros "honestos" gobernantes o líderes obreros, no olvidemos la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, (INFONAVIT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Banco Obrero, S.N.C., solo por mencionar algunos.

(43).- García Brigida y otros. Demografía y condiciones, 2da. Edición, Edit. Siglo XXI, editores, México 1986. pp. 135 y 136.

Y si en alguna ocasión estuvo contemplada la posibilidad de implantarlo en nuestro país, ahora es mejor que nos olvidemos de él en definitiva, la política de "modernización" de nuestro actual régimen se vería totalmente resquebrajada por alguna medida de tipo social que tuviera como objetivo "sobreproteger" ó "tutelar" a las clases trabajadoras o de escasos recursos económicos en nuestro país.

4).- EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO FRENTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO

Cuando el ser humano apareció sobre la faz de la tierra, nació libre, con el devenir del tiempo y debido a su evolución, el mejor dotado físicamente, dominó al más débil, restringiendo de esta manera su libertad natural.

A través de la historia de la humanidad, han existido diversos sistemas sociales y económicos que han pisoteado las libertades mínimas del ser humano, recordemos, la época feudal y la era del capitalismo que a nosotros nos ha tocado vivir.

Sistemas todos que se han caracterizado por la explotación del hombre por el hombre, con la consiguiente violación a todas las libertades.

Esta situación es bastante delicada, sobre todo porque el factor indispensable para que el individuo desenvuelva su personalidad y realice sus fines, es la libertad, concebida ésta, como la posibilidad de elegir así como de actuar sin limitaciones para poder acceder a los medios necesarios para la concreción de sus fines, teniendo esta libertad como única limitación no afectar la de los individuos que le rodean.

Recordemos la Declaración Francesa de los derechos del Hombre y del Ciudadano que dice:

"La libertad consiste en poder hacer todo lo que no daña a otro."

El crecimiento de los núcleos de población y la complejidad de las relaciones sociales, ha tenido como resultado que se impongan límites, por llamarlos de alguna manera, a las libertades de los individuos, pero sólo con el objeto de asegurar la armoniosa convivencia del conglomerado social. La misma Declaración Francesa señala: "De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre nos tenga mas limitaciones que los que aseguren a los otros miembros de la sociedad el goce de esos mismos derechos; éstos límites no pueden determinarse mas que por la ley"

El Estado tiene entre otros fines, proteger y sancionar los derechos de la ciudadanía, las leyes emanadas del mismo Estado tienen por lo tanto la función de regular los derechos y obligaciones de cada individuo, imponiéndole al mismo la obligación de velar por los derechos de las personas y a éstas la obligación de respetar los de los demás. Aunque sabemos que en muchas ocasiones los gobernantes no respetan la libertad de los individuos.

No dejamos de reconocer, por otra parte, que el ejercicio real de la libertad humana como contenido de un derecho público subjetivo en los términos anotados, está sujeto a diversas condiciones objetivas que se dan en el ambiente socio-económico. En otras palabras, el ejercicio libertario en sus distintas manifestaciones no puede desplegarse sin dichas condiciones. Cuando estas faltan, la libertad y los derechos públicos subjetivos que contienen sus diferentes especies, se antojan meras declaraciones teóricas formuladas en la en la Constitución frente a aquellos grupos humanos que por su situación económica y cultural no pueden desempeñarlos en la realidad. Por ello, la concepción clásica, tradicional de la libertad jurídicamente consagrada, ha sido atacada con acritud por el pensamiento marxista, para el que una libertad que no corresponda a la realidad socio-económica formal, está desprovista de contenido y de sentido, respecto de los sujetos que no cuenten con medios para ejercitarla.

Por otra parte, la sociedad necesita para asegurar su existencia, la producción de bienes y servicios, por lo que el Derecho al Trabajador, significa la contribución del individuo para dicha producción y por ende significa que tiene la libertad de contribuir en la forma que lo decida y lo permitan sus capacidades y el derecho de los demás ciudadanos.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, la libertad de trabajo, era solo una esperanza de la clase trabajadora, ya que el mercado de trabajo se regía por el principio de la Ley de la oferta y la demanda, asimismo predominaba la ley del mejor dotado sobre el más débil, es decir, la Ley del empleador. Los abusos evidentes cometidos, en perjuicio de los trabajadores hicieron necesario un cambio radical de las relaciones jurídicas, obligándose al Estado a reconocer y garantizar no únicamente dicha libertad sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual, para obligar a los patrones a la utilización racional del sector productivo, de acuerdo a las exigencias de la economía nacional, sin lesionar los intereses de la clase trabajadora sobre todo en aquellos países que en mayor medida requieran de la fuerza de trabajo para su desarrollo, como lo es el caso de México.

De ahí que nuestra Carta Magna, considerada como una de las más avanzadas del mundo, hasta ahora, haya consagrado en su primer capítulo relativo a las garantías individuales, la "Libertad de Trabajo"

Específicamente su artículo quinto determina:

Artículo 50. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Asimismo nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, también consagra la libertad de trabajo en su artículo 4o. que a la letra dice:

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

- I).- Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a).- Cuando se trata de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que ya haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
 - b).- Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso al presentarse nuevamente a sus labores.
- II).- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelgistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
 - b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando.

Prácticamente el artículo 4o. de nuestro Código laboral, es una réplica del primer párrafo del precepto constitucional citado, con la única diferencia de que el primero especifica en que casos se considera que se atacan los derechos de terceros y se ofenden los derechos de la sociedad.

Trataremos de dar una pequeña explicación de lo que implican ambos preceptos legales.

El primer párrafo implica la necesidad de establecer por parte del Estado medidas tendientes a garantizar el empleo de la comunidad, sosteniendo a toda costa su permanencia y estabilidad, evitando por lo consiguiente la desocupación o la existencia de actividades ilícitas. En el mismo orden de ideas se establecen varias restricciones, cuando se afectan los intereses o la libertad de los que conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que puede resultar ilícita, o en su defecto cuando por medio de una resolución judicial se pierde la libertad, por haber incurrido en algún delito o alguna falta grave que amerite pena corporal.

En la última parte de dicho párrafo se establece una norma protectora del salario, al estipular que nadie puede ser privado del producto de su trabajo si no es por resolución judicial dictada en un procedimiento seguido por autoridad competente en contra de determinada persona.

El segundo párrafo del artículo constitucional en estudio determina cuales son las profesiones que requieren título para ejercerla, esta prohibición es importante para evitar que la gente que se dice profesionista, engañe a la población, haciéndole creer que tiene la capacidad y los conocimientos suficientes para poder resolver determinados problemas, como lo es el caso de los llamados "coyotes" en nuestra profesión.

El tercer párrafo establece la prohibición de obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado ya que la Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre.

El cuarto párrafo constituye otra limitación a la libertad de trabajo ya que constituye una obligación de los individuos de desempeñar ciertos servicios, como lo son el militar, el de jurado, cargos concejiles puestos de elección popular y funciones electorales y censales, justificándose éstas en aras del beneficio de la comunidad.

El quinto párrafo, creemos es de vital trascendencia, ya que determina que la prestación de un servicio, no implica en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos civiles o políticos de que debe gozar toda persona, impidiendo de esta manera que cualquier trabajador, en ejercicio de su libertad, se obligue a la realización permanente de un trabajo o a aceptar la realización de una determinada "labor" social, por motivos religiosos o educativos; porque de ocurrir ésto, lo que en realidad representaría el uso de tal libertad, sería una renuncia de derechos que por naturaleza se han estimado irrenunciables.

Pasándonos a referir al sexto párrafo observamos que guarda cierta similitud con el anterior ya que también implicaría una renuncia de derechos y sabemos perfectamente que resulta nula cualquier disposición que prive al ser humano de su absoluta libertad de trabajo.

El penúltimo párrafo de nuestro precepto constitucional invocado faculta al trabajador para rescindir su relación laboral en cualquier tiempo, evitando de esta manera la imposición de condiciones de trabajo lesivas para el trabajador, que aún aceptadas por él, por motivos familiares, sociales o religiosos, pueda liberarse de ellas, cuando a sus intereses convenga.

Por último el octavo párrafo del artículo en cuestión, impone la responsabilidad civil para los trabajadores que no cumplan con el contrato celebrado, pero sin que se pueda ejercer coacción sobre su persona, únicamente se podrán utilizar los medios legales que procedan.

Únicamente quedaría por hacer referencia al artículo 4o. de nuestro Código Laboral, donde se determina en que casos se atacan los derechos de terceros o se ofenden los de la sociedad, coincidiendo con el maestro Burgoa en sus comentarios a este precepto, en el sentido de que, por lo que respecta a la fracción I, que se refiere al ataque a derechos de terceros, no requiere comentarios algunos y en relación a la fracción II pone como ejemplo el caso del papel que juegan los esquirols en una huelga, que son aquellos que tratan de sustituir a los trabajadores huelguistas, siempre a solicitud del patrón o del sindicato charro.

Como se podrá observar, en el caso de la libertad de trabajo, por preceptos legales que la protejan, no paramos, pero nos podemos preguntar si efectivamente en la realidad estas disposiciones legales tienen alguna trascendencia.

Por principio de cuentas recordemos al maestro Burgoa, cuando afirma que "el ejercicio real de la libertad humana, como contenido de un derecho público subjetivo, está sujeto a diversas condiciones objetivas que se dan en el ambiente socio-económico".

Es innegable que debido a las altas tasas de subempleo y desempleo, la libertad de trabajo, se pone en entredicho.

Nos hemos dado cuenta a lo largo de este trabajo que el núcleo gobernante y mas ahora en el presente sexenio, no tiene la menor intención de ocupar el recurso mas abundante en nuestra sociedad que es el factor humano, traducido éste como mano de obra barata. La nueva política de modernización que enarbola el actual régimen es muy clara, quiere un Estado delgado, reprivatizando todas las empresas públicas que no sean estratégicas, aunque de esta manera muchos trabajadores sean liquidados, en el mejor de los casos, y pasen a engrosar las filas del ejército de gente desempleada o subempleada.

La pregunta surge está el Sector Público llevando a cabo, medidas tendientes a proteger la libertad de trabajo?

Definitivamente creemos que en ningún momento se hace lo necesario para protegerla, por el contrario, cada día es más difícil ejercerla, pondremos algunos ejemplos para mostrar lo antes dicho.

Ahora le tocó a la Conasupo. Contra viento y marea, sin tomar en cuenta las críticas que se dan dentro y fuera de su gobierno, el Presidente Carlos Salinas de Gortari determinó la reestructuración de la empresa paraestatal de manera ilegal, según la oposición, al no consultar a la Cámara de Diputados, provocó un alud de rechazos de priistas, investigadores, dirigentes obreros, campesinos e indígenas.

Y mientras crece la incertidumbre, los únicos que se congratulan son los empresarios, solicitos en adquirir lo que remata el Estado. Pese a que en su primer informe de gobierno Salinas de Gortari insistió en que el control estatal de "instituciones sociales fundamentales, como la Conasupo", es irreversible, lo cierto es que el exceptisismo va en aumento desde que el 22 de octubre pasado se anunció la venta de nueva plantas industriales, 589 Conasupers y 25 supermercados, con la finalidad, según se argumentó, de proteger a las clases pobres o marginadas del país. (44)

(44).- Revista Proceso, Correa, Guillermo y Robles, Manuel, número 679, 6 de noviembre de 1989 pág. 18, 1a columna

Los trabajadores de la Compañía Minera Cananea (CMC) tendrá que esperar tres meses más para que se decida en definitiva el futuro de la empresa. En tanto, desgastados por una lucha que dura ya más de dos meses, de la que se levantaron después de estar en la lona, y desconcertados por la participación en el conflicto de dos personajes de la política, paisanos suyos - Luis Donald Colosio, dirigente nacional del PRI, y Claudio X, González, asesor del Presidente de la República en materia de inversiones extranjeras, no terminan de entender el cambio de actitud del gobierno, que pasó de la mano dura al apapacho.

En los próximos tres meses, dice el apoderado general de la compañía por parte de la Sindicatura, ingeniero Humberto Mosconi Castillo, tenemos que demostrar que la empresa es viable. De ello depende si se vende, a quién y en qué condiciones. Si no logramos demostrar su operatividad, no se va a cerrar, pero si tendremos que seguir haciendo más ajustes.

Por lo pronto, los mineros consideran: "Ya ganamos que se nos respete casi la totalidad de nuestro contrato colectivo de tabajo. Quien compre la empresa, tendrá que aceptar nuestras condiciones de trabajo. Se puede decir que en eso consiste nuestro triunfo".

Pero todavía hay muchas incógnitas que no se han despejado y los menos enterados son los trabajadores. Todavía no se sabe la fecha exacta de reapertura de la mina, aunque podría ser esta misma semana. Tampoco se sabe cuándo serán liquidados los más de 1,000 trabajadores (710 Sindicalizados y el resto de confianza). No se ha formalizado la propuesta de que los mineros sean copropietarios con el 25 de las acciones. (45)

Decidido a deshacerse de PIPSA, el presidente Salinas de Gortari volvió a recordar a los editores de periódicos, en la ciudad de Monterrey, que "aún espero su respuesta" sobre el destino de esa paraestatal.

Con ganas de convencer a sus posibles clientes, el Presidente prometió "total libertad para importar papel periódico", en el caso de darse la privatización, "para

(45).- Revista Proceso, Corro, Salvador, número 679, 6 de noviembre de 1989, pág. 18, 3a. Columna.

evitar que un monopolio particular o de grupo pudiera afectar la libertad de expresión". (46)

Por otra parte, trataremos de analizar, el papel del sector privado, frente a la libertad de trabajo.

Es indudable que únicamente los pequeños empresarios, son los que de alguna manera tienen la necesidad de utilizar como principal factor de la producción a la mano de obra barata que se produce en cantidades industriales en los países subdesarrollados como México, ya que tanto los medianos como los grandes industriales del país, siguiendo con la tónica del régimen de modernización del Estado, tratan a toda costa de modernizar y eficientar sus empresas, importando maquinaria y tecnología moderna que obviamente se traduce en la desutilización de obreros, uno de los casos más claros que vemos es el de las plantas armadoras de automóviles, que están en pleno proceso de robotización de sus plantas productivas, no dudando que en un futuro muy lejano, estos robots, sustituyan definitivamente a los obreros automotrices.

El alto avance la computación, también hace posible que todo tipo de información se procese con mayor rapidez y con la menor intervención de personal administrativo, si tomamos en cuenta que la mayoría de estas grandes y medianas empresas tienen ya implantados sofisticados equipos de cómputo, obviamente que cada días requiere de un número menor de gente.

Además de lo anterior, sabemos la filosofía de los empresarios, la finalidad primordial de cualquier negocio o empresa, es la de general utilidades a toda costa, sin importar las condiciones sociales o económicas de los trabajadores, además de esto, ya en capítulos anteriores, habíamos comentado las prácticas comunes de contratación de los patrones, con el objeto de menoscabar los derechos de los trabajadores, en el sentido de que los mismos son contratados con categorías inferiores a las del trabajo que realmente desempeñan, con el objeto de pagar un salario inferior al mínimo profesional que realmente les corresponde.

Por todo lo aquí expuesto, podemos decir que la libertad de trabajo sigue siendo, como se ha manifestado

(46).- Revista Proceso, Zambrano, Guillermo y Garza, Luis Angel, 16 de octubre de 1989, pág. 24, 2a. Columna.

por el maestro Burgoa, "un derecho público subjetivo, diverso a las condiciones objetivas que se dan a el ambiente socio-económico".

Para que realmente se pueda dar una libertad de trabajo, tal y como se concibe en nuestra Constitución Política y en nuestra Ley Federal del Trabajo, es necesario que se establezca una política nacional, tanto en el sector público como en el sector privado, de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en todos los sentidos, primero garantizando su permanencia y estabilidad, evitando en lo posible la desocupación; en segunda instancia, llevar a cabo una distribución eficiente de la mano de obra, en todas las zonas de nuestro territorio nacional, de acuerdo a las actividades económicas preponderantes en cada región, preparando a los trabajadores a través de su capacitación y adiestramiento, en tercer lugar, impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para aumentar las posibilidades de reclasificación laboral, de acuerdo con las capacidades del propio trabajador, por último sería muy importante encontrar ocupación a todas las personas que así lo soliciten, por conducto de servicios públicos de empleo, el cual deberá realizar en forma permanente un análisis y control de puestos vacantes o de nueva creación, en los que puedan ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

CONCLUSIONES

1. La discriminación en el empleo no solo afecta a los agentes activos y a las víctimas, sino que constituye un ataque contra la sociedad en general, implica, distinciones y exclusiones, la desigualdad de oportunidades y de tratos hacia los trabajadores, lo que resulta violatorio de garantías.
2. La discriminación es un problema latente que se presenta de muchas maneras y adopta gran variedad de formas, que tiene poca difusión pero que a pesar de ello existen disposiciones expresas y razonamientos bien fundados que conllevan la impugnabilidad del problema, ya que no hay que olvidar que en la medida en que se logre erradicar este fenómeno podemos estar mas cerca de nuestros, ideales de igualdad y justicia social que tanto enarbolamos y que a la fecha no se traducen a la realidad.
3. La tendencia a no admitir abiertamente la existencia de la discriminación, constituye uno de los factores primordiales que dificultan la adopción de medidas efectivas para contrarrestarla y en su caso para erradicarla totalmente de nuestro ambito laboral.
4. Es necesario que se aplique una politica tendiente a destruir barreras, crear igualdad de oportunidades y de trato en la que deberán intervenir los trabajadores, los patrones, organizaciones privadas, instituciones públicas y la población en general, con el objeto primordial de procurar cambios en las actitudes hábitos costumbres y prácticas nocivas en todas las esferas y especialmente en las del empleo y la educación.

5. Es necesario tomar conciencia de la discriminación de que es objeto la mujer, para mejorar su situación laboral y contrarrestar su relegación a la función de trabajador doméstico no retribuido.

6. Es inadmisibles que existan prácticas discriminatorias en el empleo por motivos de ideología política, en un país que se define como democrático y de respeto a todas las ideas y formas de pensamiento, un país que tiene una de las Constituciones Políticas más avanzadas del mundo y cuyo Código Laboral enarbola las banderas proteccionistas y reivindicatorias de la clase trabajadora.

7. Es un error considerar que las personas inválidas son una carga para la comunidad, sin pensar que con una capacitación adecuada, podrían convertirse en miembros activos y útiles para la sociedad, si no son involucrados en los procesos de producción, la misma sociedad los convierte en su carga. Ellos por sí mismos no lo son.

8. La edad como causa de discriminación, es un problema que afecta tanto a los menores de edad como a los que rebasan los 45 ó 50 años, ya que en el primer caso los menores trabajan en condiciones de empleo inferiores a las que determina nuestra legislación laboral y en el segundo, los "mayores" prácticamente carecen de posibilidad para ingresar a laborar, ya que no es conveniente para los empleadores, "exponerse" a gastos extraordinarios ocasionados por enfermedades o accidentes de trabajo.

9. A pesar de la importancia que reviste el Servicio Público del Empleo sobre todo por los índices alarmantes de subempleo y desempleo existentes en nuestro país, su alcance real y su funcionamiento están demasiado -- limitados.

10. Cuando capas enteras de la población quedan sin empleo o no están empleadas en su plena capacidad como --- consecuencia de la discriminación, sus niveles de vida son bajos y se encuentran concentrados, en regiones de condiciones pobres, la economía del país no puede ser sólida. La existencia de esas categorías oprimidas, con poco poder adquisitivo, constituyen un freno para el adelanto de los demás sectores de la población, pudiendo producirse un ambiente de tensión social.

11. A pesar de que el seguro del desempleo en una institución social cuya finalidad es bastante loable, en nuestro país resultaría bastante aventurado tratar de implantarlo encontrando como principal obstáculo el alto índice de subempleo y desempleo y por los malos manejos de que son objeto este tipo de instituciones por nuestros gobernantes o líderes obreros.

12. La libertad de trabajo sigue siendo " un derecho público subjetivo, diverso a las condiciones objetivas que se dan en el ambiente socio-económico".

I.- BIBLIOGRAFIA

- 1).- BEJAR NAVARRO, RAUL; ET AL.
El perfil de México en 1980, 7a Edición, Volumen 3,
Editorial Siglo XXI Editores, México 1980.
- 2).- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO.
Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos
Jurídicos, México 1985.
- 3).- BURGOA, IGNACIO.
Las Garantías Individuales, Décimo Quinta Edición,
Editorial Porrúa, México 1981.
- 4).- CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO.
Seminario Regional Tripartito sobre la Efectividad de
los Servicios de Empleo, Informe final, tomo 2, Lima
Peru, 1987.
- 5).- CHINOY, ELY
La Sociedad, una Introducción a la Sociología, Editorial
Fondo de Cultura Económica, México, 1966.
- 6).- DIAZ CARDENAS, LEON.
Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México. Centro
de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano,
México 1980.
- 7).- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET.
Editorial Aristides Quillet, Tomo Tercero, Colón,
República de Panamá, 1971.
- 8).- GARCIA, BRIGIDA, ET AL.
Demografía y Condiciones de Vida, 2a Edición, Editorial
Siglo XXI Editores, México 1986, Instituto de
Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México, 1986.
- 9).- GRAN ENCICLOPEDIA RIALP, DIPLOMATICA ESLOVENA,
Editorial Rialp, S.A., Tomo VIII, Madrid, 1979.

- 10).- HERNANDEZ JIMENEZ, DALMASIO, ET AL.
La Marginalidad, E.N.E.P. Aragón, Departamento de Ciencias Económico Administrativas, U.N.A.M., Editorial Dirección General de Publicaciones, México 1980.
- 11).- LAUREAL ASA, CRISTINA, ET AL.
El Obrero Mexicano, Condiciones de Trabajo, Tomo II, 2a Edición, México, 1986.
- 12).- LEAL, JUAN FELIPE, ET AL.
Organización y Sindicalismo, 2a Edición, Editorial Siglo XXI, Editores, Instituto de Investigaciones Sociales U.N.A.M., México, 1988
- 13).- LOPEZ MONDRAGON, ROSARIO
La Participación de la Mujer en el Trabajo, CREA, México 1982.
- 14).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Adaptación de Empleos para los Inválidos Ginebra 1976.
- 15).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Como Combatir la Discriminación en el Empleo, Ginebra 1975.
- 16).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
El largo camino hacia la igualdad, VOL. XI, Ginebra, 1975.
- 17).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
El Trabajo de los Niños, Dirección Elias Mendelievich, Ginebra, 1980.
- 18).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Introducción a la Seguridad Social, 3a Edición, Ginebra 1984.
- 19).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
La Educación Obrera y sus Técnicas, Ginebra 1975.

- 20).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
La Lucha contra la Discriminación en el Trabajo,
Ginebra 1968.
- 21).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
La Rehabilitación Profesional de los Impedidos,
Participación e Igualdad Plenas, Ginebra 1981.
- 23).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Orientación Profesional y Formación Profesional,
Ginebra 1973.
- 24).- PENA SAMANIEGO, HERIBERTO.
Rio Blanco, El Gran Circulo de Obreros Libres y los
Sucesos del 7 de Enero de 1907, Centro de Estudios
Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México 1975.
- 25).- TRAJTEMBERG, MARIO.
Boletín Informativo, Organización Internacional del
Trabajo, Suiza, 1979.

II.- LEGISLACION

- 1).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
COMENTADA

Instituto de Investigaciones Juridicas U.N.A.M., México
1985.

- 2).- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 25a.
Edición, Editorial Porrúa, México 1989.

- 3).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 61a.
Edición, Editorial Porrúa, México 1989.

II.- OTRAS FUENTES

- 1).- Diario EL Financiero, México, D.F.
- 2).- Diario El Sol de México, México, D.F.
- 3).- Diario El Universal, México, D.F.
- 4).- Diario Excelsior, México, D.F.
- 5).- Diario La Jornada, México, D.F.
- 6).- Revista Proceso, Semanario de Información y Analisis.