



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POSGRADO EN DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS**

Derechos humanos justiciables: Instrumento real de cambio de
condiciones laborales de las mujeres en México.

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTORA EN DERECHO

PRESENTA
Alma Clarisa Rico Díaz

COMITÉ DOCTORAL

Tutores

Dra. María Patricia Kurczyn Villalobos
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Dra. Susana Thalía Pedroza de la Llave
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Dr. José Dávalos Morales
Facultad de Derecho de la UNAM.

Integrantes del Comité Doctoral

Dr. Raúl Armando Jiménez Vázquez
Facultad de Derecho de la UNAM.

Dra. María del Carmen Macías Vázquez
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Ciudad de México, agosto de 2017.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	22
ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO	22
1.1 Facilidad para hacer negocios	23
1.2 Índice Global de Competitividad.....	26
1.3 Crecimiento anual del PIB	33
1.4 Eficiencia del mercado laboral.....	36
1.5 Competitividad laboral.....	40
1.6 Costo de la mano de obra	43
1.7 Valor agregado por sectores.....	45
1.8 El trabajo de las personas jóvenes.....	47
1.9 Diferenciales de género en México.....	51
1.10 Violencia hacia las mujeres en el lugar de trabajo.....	67
1.11 Presupuesto de Egresos de la Federación. Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres	70
1.11.1 Marco jurídico para las asignaciones presupuestales para la igualdad.....	71
1.11.2 Voluntad política y diagnóstico.....	73
1.11.3 Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación.	76
CAPÍTULO II	94
LOS DERECHOS HUMANOS	94
2.1. Nociones generales	96
2.1.1. Características.	99
2.1.2. Obligaciones de los Estados	100
2.1.3. Fuentes de los derechos humanos.	102
2.2. Principios transversales de los derechos humanos.....	103
2.2.1. Igualdad y no discriminación.....	103
2.2.2. Progresividad y no regresión.....	123

2.2.3. Participación.....	127
2.2.4. Acceso a la reparación y garantía de no repetición.....	130
2.2.5. Acceso a la información	132
2.2.6. Rendición de cuentas	134
2.3. Principales tratados internacionales de derechos humanos aplicables a las mujeres en el campo laboral	136
2.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	140
2.3.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	143
2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 144	
2.3.4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	160
2.3.5. Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	167
2.3.6. Tratados sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ..	169
2.3.7. Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares. 173	
2.4. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	174
2.4.1. Documentos básicos	175
2.4.1.1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.....	176
2.4.1.2. Carta de la Organización de los Estados Americanos.....	178
2.4.1.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	180
2.4.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	181
2.4.1.5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	183
2.4.1.6. Carta Democrática Interamericana.....	185
2.4.1.7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	186
2.4.2. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.....	187
2.4.3. Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH.....	190

CAPÍTULO III	195
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	195
3.1. Naturaleza de los derechos humanos laborales.	195
3.2. La responsabilidad compartida en el cumplimiento de los derechos humanos laborales.....	201
3.2.1. Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social.	202
3.2.2. Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos.	207
3.2.3. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos	212
3.3. El Tratado de Paz de Versalles.	214
3.4. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.....	217
3.5. Mecanismos de control de las Normas Internacionales del Trabajo	218
3.6. La Organización Internacional del Trabajo.	222
3.7. Normas Internacionales del Trabajo en materia de igualdad y género.	224
3.7.1. Igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo.	225
3.7.2. Corresponsabilidad trabajo familia.	239
3.7.3. Protección de la maternidad	242
3.8. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.....	245
CAPÍTULO IV	248
4. EXIGIBILIDAD Y JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	248
4.1. Herramientas de interpretación y aplicación	255
4.1.1. Principio pro persona	258
4.1.2. Interpretación conforme	260
4.1.3. Bloque de constitucionalidad	261
4.1.4. Control de convencionalidad.	266
4.2. Los derechos humanos en la legislación nacional	275

4.2.1. Reformas constitucionales en derechos humanos.....	276
4.2.2. El artículo 123 constitucional y la igualdad de género	302
4.2.3. La equidad de género en la reforma laboral de 2012	308
4.2.4. La reforma laboral y las trabajadoras del hogar.	325
4.3. La aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo por la PROFEDET y la JFCA.....	331
4.4. Judicialización de los conflictos laborales. Reforma del 24 de febrero de 2017.	348
4.5. Casos Laborales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 354	
4.6. Tesis y Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 360	
CONCLUSIONES	371
BIBLIOHEMEROGRAFÍA.....	381

Índice de ilustraciones

<i>Ilustración 1</i>	<i>Facilidad para hacer negocios, posición en ranking mundial</i>	24
<i>Ilustración 2</i>	<i>Factores más problemáticos para hacer negocios, FEM</i>	27
<i>Ilustración 3</i>	<i>Factores del Índice Global de Competitividad</i>	32
<i>Ilustración 4</i>	<i>Crecimiento del PIB para México 1981-2015</i>	34
<i>Ilustración 5</i>	<i>Crecimiento Anual del PIB 2012-2015</i>	35
<i>Ilustración 6</i>	<i>Eficiencia del Mercado Laboral</i>	36
<i>Ilustración 7</i>	<i>Ranking en Eficiencia del Mercado Laboral FEM 2012 y 2016</i>	37
<i>Ilustración 8</i>	<i>Mapa del Estado de la Productividad en el mundo, 2011</i>	40
<i>Ilustración 9</i>	<i>Producto Interno Bruto por persona ocupada para 2014 (1990=100)</i>	41
<i>Ilustración 10</i>	<i>Producto Interno Bruto por persona ocupada, para México, dólares a paridad de poder adquisitivo para 2011, 1990-2014</i>	41
<i>Ilustración 11</i>	<i>PIB per cápita, 2012-2015</i>	42
<i>Ilustración 12</i>	<i>Índice de costos de compensación por hora, EEUU = 100</i>	44
<i>Ilustración 13</i>	<i>Agricultura, Valor Agregado, % PIB</i>	45
<i>Ilustración 14</i>	<i>Industrial, Valor Agregado, % del PIB</i>	46
<i>Ilustración 15</i>	<i>Servicios, Valor Agregado, % del PIB</i>	46
<i>Ilustración 16</i>	<i>Índice de participación de hombres de 15 a 24 años en el trabajo (%)</i>	47
<i>Ilustración 17</i>	<i>Índice de participación de mujeres de 15 a 24 años de edad en el trabajo (%)</i>	48
<i>Ilustración 18</i>	<i>Mapa del Desempleo de personas con educación superior en el mundo (2012)</i>	49
<i>Ilustración 19</i>	<i>Tasa de participación económica por sexo, 2012-2015</i>	52
<i>Ilustración 20</i>	<i>Edad promedio de la población económicamente activa, 2012-2015</i>	53
<i>Ilustración 21</i>	<i>Promedio de escolaridad de la Población Económicamente Activa por sexo, 2012-2015</i>	54
<i>Ilustración 22</i>	<i>Tasa de desocupación por sexo, 2012-2015</i>	55

<i>Ilustración 23 Tasa de ocupación parcial y desocupación, (TOPD1), por sexo, 2012-2015</i>	56
<i>Ilustración 24 Tasa de Presión General (TPG) por sexo, 2012-2015</i>	57
<i>Ilustración 25 Tasa de Trabajo Asalariado, por sexo, 2012-2015</i>	58
<i>Ilustración 26 Ingreso promedio por hora trabajada (pesos) por sexo, 2012-2015</i>	59
<i>Ilustración 27 Ingreso por hora trabajada,</i>	60
<i>Ilustración 28 Horas promedio trabajadas a la semana por la población ocupada, por sexo, 2012-2015</i>	61
<i>Ilustración 29 Promedio de horas dedicadas a realizar actividades no económicas de la población ocupada, según condición de ocupación, I Trimestre 2015</i>	61
<i>Ilustración 30 Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO) y Tasa de Ocupación en el Sector Informal, por sexo, 2012-2015</i>	63
<i>Ilustración 31 Tasa de Informalidad Laboral (TIL2), por sexo, 2012-2015</i>	64
<i>Ilustración 32 Matriz Husmanns de Personas, II trimestre 2013</i>	66
<i>Ilustración 33 Violencia contra las mujeres de 15 años y más, por tipo de violencia y tipo de agresor</i>	68
<i>Ilustración 34 Tasa de crecimiento anual de las erogaciones del Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres.</i>	79
<i>Ilustración 35 Análisis rápido de la legitimidad de la acción</i>	123
<i>Ilustración 36 Mapa de la Ratificación de los 18 tratados internacionales de derechos humanos</i>	137
<i>Ilustración 37 Trabajadores atendidos por PROFEDET por sexo, 2012-2016</i>	333
<i>Ilustración 38 Conciliaciones por principal motivo agregado de conflicto, 2012-2016</i>	335
<i>Ilustración 39 Juicios por motivos agregados de conflicto 2012-2016</i>	336

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Etapas de Desarrollo según Factores, FEM.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 2 Posición en el Rankin del Índice Global de Competitividad del FEM, por países escogidos, 2012-2016.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 3 Índice Global de Competitividad, 2012 y 2016, por grupo de factores</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 4 Eficiencia del mercado laboral, preguntas de la EOE, FEM.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 5 Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres del.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 6 Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 7 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 8 Secretaría de Desarrollo Social.....</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 9 Instituto Mexicano del Seguro Social, Guarderías.....</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 10 Instituto Mexicano del Seguro Social, Salud reproductiva.....</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 11 Beneficios de la Seguridad Social según tipo de beneficiario</i>	<i>327</i>
<i>Tabla 12 Servicios otorgados por la PROFEDET 2012-2016</i>	<i>333</i>
<i>Tabla 13 Servicios otorgados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo 2013-2015.....</i>	<i>334</i>
<i>Tabla 14 JFCA contrataciones enero 2014 a diciembre 2015.....</i>	<i>343</i>

SIGLAS

CADH	Convención Americana de Derechos Humanos
CAT	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
CCERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CDESC	Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
CDPCD	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEATL	Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales
CED	Convención sobre la Desaparición Forzada
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer
CERD	Convención Internacional sobre Todas las Formas de Discriminación Racial
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIDPCD	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad.
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMW	Convención sobre la protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
COEA	Carta de la Organización de los Estados Americanos
CoIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación
COSATE	Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico
CTL	Comité de Libertad Sindical
DADDH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
DESC	Derechos Económicos Sociales y Culturales
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
EOE	Encuesta de Opinión Ejecutiva

FEM	Foro Económico Mundial
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
KILM	Indicadores clave del mercado de trabajo.
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LFPRH	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGP	Ley General de Planeación
LGV	Ley General de Víctimas
LSS	Ley del Seguro Social
MIR	Matriz de Indicadores de Resultados
MRR	Mesa de Radicación Rápida, JFCA
NIT	Normas internacionales del Trabajo
NMX	Norma Mexicana
NOM	Norma Oficial Mexicana
OEA	Organización de Estados Americanos
OG	Observación General
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres
PEA	Población Económicamente Activa
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PIB	Producto Interno Bruto
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROFEDET	Procuraduría de la Defensa del Trabajo
PROSPERA	Programa de Inclusión Social
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación

SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SGCAI	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SHCP	Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales, JFCA
SIEM	Sistema de Información Empresarial Mexicano
SSA	Secretaría de Salud
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TCCO	Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación
TIL1	Tasa de Informalidad Laboral
TOPD1	Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación
TOSI2	Tasa de Ocupación en el Sector Informal
TPG	Tasa de Presión General
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Humana

INTRODUCCIÓN

La reforma constitucional en derechos humanos de 2011, al hacer constitucionales los tratados internacionales de derechos humanos de los que México es parte, cambia el paradigma en nuestro sistema jurídico, y se esperaban profundos cambios en la aplicación del derecho lo que implicaba también la posibilidad de una pronta y mejor aplicación de los derechos humanos laborales contenidos en los Convenios Internacionales del Trabajo de los que México es parte y con ello la acelerada mejora de las condiciones laborales de las mujeres quienes enfrentan múltiples y profundas desigualdades y discriminaciones.

Esto planeó varias cuestiones por analizar para el periodo 2012-2016 escogido para demostrar los impactos que se desean estudiar:

- I. Ubicar un diagnóstico general del posicionamiento internacional de México referido a indicadores económico, de productividad y de la situación laboral México en el periodo escogido, así como las brechas de desigualdad que enfrentan las mujeres y la aplicación del presupuesto para la igualdad.
- II. Estudiar los principios y características de los derechos humanos y los alcances de la reforma constitucional.
- III. Examinar el contenido de los tratados internacionales de derechos humanos de los que México es parte y aquél aplicable a las mujeres trabajadoras, así como las normas internacionales del trabajo.
- IV. Reconocer los derechos laborales como derechos humanos y su respeto y garantía como condición para el desarrollo social y democrático del país.
- V. Revisar el contenido de género de la reforma laboral de 2012 y su impacto en las mujeres trabajadoras.
- VI. Preguntar a las autoridades del trabajo si aplican los derechos humanos laborales y las leyes para el mejoramiento de la situación de las mujeres.

- VII. Investigar sobre la obligación compartida en el cumplimiento de los derechos humanos laborales como condición para el desarrollo económico y democrático del país.
- VIII. Indagar sobre los mecanismos de seguimiento y control de la aplicación dichos tratados internacionales, así como sobre el cumplimiento de México de los compromisos contraídos con su ratificación.
- IX. Analizar la aplicación de las herramientas de interpretación de los derechos humanos en México, tanto a nivel jurisdiccional como por las autoridades del trabajo.
- X. Conocer sobre la integración y funcionamiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos
- XI. Indagar si en la resolución de casos laborales por la Corte Interamericana de Derechos Humanos interpreta y aplica los derechos humanos laborales.
- XII. Revisar las tesis y jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con los derechos humanos laborales.

Todo para ello, debido a que el análisis de las brechas de desigualdad entre las personas y los grupos muestra para cualquier circunstancia, una situación más desventajosa para las mujeres del grupo y situación que se trate.

Las mayores brechas de desigualdad para las mujeres se recrudecen en el mercado laboral, precisamente en el ámbito de mayor importancia para la supervivencia y el aseguramiento de mínimos de bienestar que le permitan vivir una vida digna.

A través del acceso al trabajo, las mujeres pueden superar obstáculos para su autorrealización a la vez que con los ingresos percibidos pueden sobrevivir y en algunos casos mejorar su calidad de vida y la de sus familias, así como ejercer libertad.

El acceso al empleo, permanencia y ascenso en él, así como el día a día en los centros de trabajo muestran mayores dificultades para las mujeres, precisamente

por los estereotipos y asignación de roles de género reproducidos socialmente y que pueden acrecentarse producto de la cultura organizacional particular de cada empresa y por desigualdades para las mujeres en la normatividad vigente; otro tanto más grave sucede a las mujeres en el mercado informal de la economía.

Producto de esta diferenciada forma de acceder, permanecer y ascender en el trabajo, las mujeres sufren discriminación salarial, segregación ocupacional, así como perciben salarios diferentes por trabajos de igual valor, además de sufrir violencia laboral y hostigamiento sexual.

Esta situación no se queda en el ámbito de su participación económica sino que se suma a la que viven las mujeres en su ámbitos familiar y personal, donde tienen asignada la realización de labores por el hecho de ser mujeres, tales como las labores domésticas, de cuidado de menores de edad, de personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad, así como una serie de actividades relacionadas con la gestión de servicios, de tal manera que la jornada laboral, se suma a la jornada doméstica y a la jornada de gestión o participación comunitaria.

Por otro lado, la reforma constitucional en derechos humanos de 2011, acelerada en su instrumentación por la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Rosendo Radilla Pacheco contra México y que incorpora como constitucionales los tratados internacionales ratificados por México, tiene enormes efectos en las formas de abordar el Derecho en todo el sistema de justicia en nuestro país y crea expectativas de mejoramiento en todas las áreas a partir de la puesta en práctica de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que México es parte.

Esto se suma con la expectativa que generó la reforma laboral de 2012 de mejorar las condiciones laborales, el empleo y el crecimiento económico del país. Este mejoramiento se esperaba de gran envergadura en el caso de la participación económica de las mujeres que, con su mayor participación en el mercado laboral,

lograrían un sustancial reposicionamiento de México en los indicadores relacionados con la productividad del mercado laboral.

Esta investigación busca encontrar si la situación de las mujeres trabajadoras, reflejada en los respectivos indicadores y estadísticas, ha cambiado cualitativa y sustancialmente a partir de las citadas reformas y, en su caso, qué pendientes quedan por resolver, desde el derecho y su aplicación, para la mejora de sus condiciones de trabajo y bienestar.

En nuestro sistema democrático de derecho, el marco jurídico puede aportar soluciones viables para el avance de la vida social y del bienestar de las personas, más allá de regular o limitar conductas o de establecer equilibrios, aun considerando el escaso poder de las mayorías para incorporar, en la agenda pública y en la normatividad, sus intereses, necesidades y deseos.

Ciertamente las leyes no cambian realidades, pero la normatividad implica un mensaje social de lo que consideramos ideal, tanto como su aplicación implica una posibilidad de incidencia en la erradicación de situaciones injustas.

Un ejemplo de ello es la citada reforma constitucional, cuyos efectos más allá de atender la problemática de violaciones a los derechos humanos que la originó, adquirió la fuerza de un proceso catalizador y transformador del sistema de justicia y renovó la esperanza ciudadana en lograr que México resuelva sus heridas históricas respecto de sucesos traumáticos en el acallamiento de conflictos sociales, así como renueve su compromiso con un desarrollo con justicia social donde el respeto a la dignidad de las personas y la plena justiciabilidad de los derechos humanos sea una constante cotidiana.

Entre estos efectos está la transformación de paradigmas jurídicos que pueden transformar positivamente la administración de justicia y permear en la administración pública tanto en el quehacer institucional como en la generación de

políticas públicas respetuosas de los derechos humanos y sus garantías. Todo esto contribuye a la construcción de nuevas formas de relacionarse entre las personas y los grupos y entre ellas y éstos con las instituciones.

Aunque se esperaban de mayor profundidad y envergadura, los cambios que se han generado con estas reformas muestran deseables otras soluciones desde el marco normativo para combatir las grandes problemáticas que México enfrenta relacionadas con la desigualdad, la pobreza, la corrupción, la inequidad, el deterioro del medio ambiente. Recientemente de hecho, fue adoptado un sistema nacional anticorrupción basado en crear legislación exprofeso.

El Derecho es un componente importante en el desarrollo económico con democracia y su garantía y justiciabilidad pueden favorecer la construcción de mejores estándares de vida y convivencia, a través del pleno respeto a los derechos humanos y su progresividad en todos los campos.

En el ámbito laboral, el Derecho debe ser también un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo, en especial de las mujeres trabajadoras ya que, por el hecho de haberse incorporado tardíamente al trabajo remunerado, enfrentan políticas y prácticas de administración de recursos humanos, ciegas a su condición de género que les obstaculiza acceder a igualdad de oportunidades y realizar sus otras actividades de cuidado y labores domésticas.

Esta ceguera a la condición de género obstruye la construcción de nuevos equilibrios que incorporen la diversidad social en los centros de trabajo con igualdad de oportunidades en la distribución del trabajo y de los bienes de la empresa, de tal manera que mejore la satisfacción laboral, la productividad del trabajo, el respeto a los derechos humanos laborales y el posicionamiento competitivo de la empresa.

El sufrimiento de la ceguera de género en el empleo afecta la vida de las mujeres trabajadoras hasta su jubilación donde se ven reflejadas todas las inequidades

vividas en su vida laboral, con menores pensiones y mayor pérdida de años de vida saludable.

El mejoramiento de las condiciones laborales puede lograrse a partir de instrumentar acciones que hagan posible el cumplimiento de los derechos humanos y de la normatividad que combata problemas como la segregación, la discriminación, la falta de inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, la violencia laboral, la ineficiencia del mercado de trabajo, así como la sanción a la violación de los derechos humanos laborales.

Dado que la investigación en materia jurídica puede profundizar en el estudio de la eficiencia del Derecho, en su vinculación con la sociedad, y de manera especial, en el bienestar de la sociedad en un tiempo determinado, es importante encontrar la vinculación y efecto de la aplicación de los derechos humanos laborales en la situación de las mujeres trabajadoras en México. Esto permitirá descubrir las áreas de oportunidad, legislativas, de respeto y aplicación, de exigibilidad y de justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

La reforma constitucional en comento, también eleva a rango constitucional los 79 convenios de la Organización Internacional del Trabajo que México ha ratificado.¹ Esto implica que dichos convenios junto con las convenciones y pactos internacionales en materia de combate a la discriminación y violencia hacia las mujeres, derechos económicos, sociales y culturales, entre otros, son constitucionales y se espera que repercutan de manera favorable en el acceso a la justicia de los grupos en situación de vulnerabilidad; lo que sucederá si se cuenta con mínimos razonables de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales en el país y a través de recurrir a los mecanismos internacionales laborales y de derechos humanos.

¹ La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado 189 Convenios, de los cuales México ha ratificado 79 al mes de julio de 2017.

No solo por ello los derechos laborales son derechos humanos, sino que así han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo y han integrado los primeros bloques de negociación universal del derecho internacional.

Los derechos laborales siempre han estado presentes en las grandes negociaciones en la historia del mundo en reconocimiento a su impacto en la realización de la dignidad de la persona al permitirle su realización y el allegarse recursos para su subsistencia y vida digna.

Referir lo anterior es importante ya que de diversas maneras prevalece un discurso y prácticas de interpretación arcaicos que consideran que los derechos humanos laborales son más bien programáticos, sujetos a la disponibilidad de presupuestos, que solo exigen actividades positivas al Estado y que no tienen la fuerza necesaria para ser exigibles o justiciables.

Por ello la reforma constitucional en derechos humanos de 2011 y la reforma laboral de 2012 deberán dar más certeza para el ejercicio y defensa de los derechos humanos de las mujeres y eleva a ley antiguas demandas de las mujeres trabajadoras como son la prohibición de la discriminación, el combate al hostigamiento y acoso laboral y sexual, trabajo flexible y *outsourcing* regulados, así como la inclusión de condiciones para la conciliación de responsabilidades laborales, familiares y personales, tanto como sus exigencias de salario igual por trabajo de igual valor.

Asimismo, es conveniente analizar la aplicación práctica de estas reformas y cómo inciden en las condiciones de trabajo de las mujeres. Indagar si México tiene mecanismos efectivos para el ejercicio de los derechos humanos laborales y si los mecanismos internacionales de defensa de los derechos humanos representan un factor que influya en el respeto local de los derechos humanos laborales en nuestro país.

Más allá de la reforma laboral de 2012 y su aplicación, que como se verá es insuficiente, se requiere hacer realidad la exigibilidad y la justiciabilidad de los derechos humanos laborales. La práctica jurídica debe acompañarse de nuevos contenidos axiológicos y de perspectiva de género.

Se requiere perspectiva de género y acciones afirmativas, que pueden derivar de la aplicación de las reformas, para la disminución y, en su caso, la reversión de las problemáticas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, tales como la discriminación en el empleo, la segregación y la violencia laborales, así como el combate y sanción a la violación de los derechos humanos en el trabajo.²

Por otra parte, el análisis estadístico de indicadores del mercado laboral muestra la necesidad de transformaciones que atiendan las diversas disparidades y otras consecuencias de una incorporación al trabajo desventajosa para las mujeres.

Para 2012³, las mujeres mayores de 14 años, en edad de trabajar, sumaron 45.1 millones, mientras que los hombres de esa edad suman 40.8 millones; esto significa tasas de 75.7% y 73.1% del total de mujeres y hombres a nivel nacional, respectivamente.

Sin embargo, la población económicamente activa (PEA) para los hombres es de 76.5% y para las mujeres apenas del 42.8%; es decir, una brecha de 33.7 puntos porcentuales.

El 79.1% de las mujeres ocupadas y el 51.6% de los hombres ocupados está en el sector terciario, sector que, además, muestra segregación ocupacional y feminización de ocupaciones con mayor fragilidad.

² No deja de considerarse que en el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres intervienen sin duda otros factores económicos, sociales y culturales que requieren investigaciones especializadas en diferentes campos de estudio.

³ Cifras a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo IV Trimestre de 2012, consultada en <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>

Destaca la escolaridad promedio de las mujeres (9.8 años) por encima de la de los hombres (9.2 años). Las mujeres empiezan a estar mejor preparadas. Las mujeres ocupadas trabajan menos horas a la semana en el mercado laboral (37.9 horas/semana) que los hombres (45.7 horas/semana) y perciben, en promedio, \$30.30 por hora trabajada contra \$31.40 por hora trabajada de los hombres.

Cabe comentar que, según datos disponibles,⁴ las mujeres destinan 28.1 horas a la semana para actividades económicas y los hombres solo 8.1 horas a la semana para dichas actividades que tienen que ver con actividades domésticas, cuidado de menores de edad, personas adultas mayores o con discapacidad, reparaciones y estudio, entre otras.

Mujeres y hombres trabajadores tienen una tasa de trabajo asalariado de 64.8%, sin embargo, su participación en el sector informal es muy alta. Para 2013 en un estudio especializado del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, se muestra que, del total de las personas ocupadas, el 59.1% está en el sector informal y, como se verá en el primer capítulo, determina el acceso a derechos básicos de salud y seguridad social, tanto como a la exigibilidad de los derechos laborales en su conjunto.

Esta realidad se ha desarrollado históricamente con políticas laborales masculinizadas y discriminatorias para las mujeres, en el contexto de una *Ley Federal del Trabajo* que no sufrió cambios sustanciales en los últimos cuarenta años antes de la reforma laboral y que acompañó la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado con los resultados descritos. Ello a pesar de que la *Ley Federal del Trabajo* siempre ha tenido consideraciones de protección al trabajo de las mujeres.

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género, I Trimestre 2015.

Estos resultados muestran también la poca influencia de los 79 Convenios Internacionales del Trabajo⁵ y otros tantos tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano⁶.

De lo anterior se desprende la siguiente hipótesis que guía la investigación:

La reforma constitucional en materia de derechos humanos eleva a rango constitucional los tratados internacionales ratificados por México, lo que junto a una reforma laboral inacabada, conforma un marco jurídico aceptable para la inclusión laboral de las mujeres en condiciones de igualdad, no discriminación y ambientes libres de violencia laboral, pero las insuficientes exigibilidad y justiciabilidad de dichas reformas impiden el disfrute, la defensa y la justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

En el primer capítulo, Análisis del entorno económico mundial, se analiza la posición internacional de México respecto a los principales indicadores relacionados con el efecto de las regulaciones económicas en la generación de empleo, la competitividad comparada, la eficiencia del mercado laboral, y los diferenciales de género para tener una visión general de las fortalezas y debilidades normativas y de las principales problemáticas que refiere el sector empresarial. En este apartado se incluye también un análisis de la violencia que sufren las mujeres, así como del presupuesto destinado a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

⁵ México ha ratificado 79 Convenios Internacionales del Trabajo, de los cuales 8 han sido denunciados; uno fue retirado por la OIT y dos han sido superados. El último convenio ratificado es el C138 y entró en vigor el 10 de junio de 2016.

⁶ Entre los tratados internacionales que más interesan a esta investigación están la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Internacional Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención Americana de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Convención Internacional sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

En el segundo capítulo, Derechos humanos, se hace una revisión de las obligaciones producto de la reforma en esta materia, las fuentes de los derechos humanos, los principios que deben guiar su ejercicio y las importantes herramientas de interpretación que constituyen un nuevo paradigma jurídico.

En el tercer capítulo se estudian los derechos humanos laborales y se revisa la legislación para tener presentes los derechos humanos laborales que debe guiar el actuar institucional de las instancias laborales nacionales y aquéllas internacionales ante quienes puede exigirse, en su caso, su justiciabilidad.

El cuarto capítulo, se estudian las herramientas de interpretación y aplicación de los derechos humanos, la equidad de género en la reforma laboral y la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales desde la práctica jurídica de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las autoridades laborales que intervienen en la procuración de justicia laboral, así como de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe comentar que justo al término de esta investigación, se aprobaron reformas que transforman profundamente la administración de justicia laboral, al desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformación tripartita y establecer que “La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas”

Esto es una oportunidad para iniciar esta nueva era en materia de justicia laboral, con la plena aplicación de los derechos humanos laborales.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO

Es pertinente el análisis del entorno económico mundial de 2012 para establecer una línea base que permita comparar los cambios sufridos a 2016, plazo para el término de la presente investigación. Aunque se trata de un breve lapso de tiempo, los resultados de algunas encuestas, como las que realiza el Foro Económico Mundial⁷ dan cuenta de algunos cambios que pueden relacionarse con la reforma laboral.

Otros indicadores de orden económico permiten ver otras problemáticas que afectan el crecimiento. Las crisis económicas, la escasez en la generación de empleo y, consecuentemente el desempleo, afectan directamente el ejercicio de los derechos laborales.

En este sentido, se determinó analizar indicadores laborales y de crecimiento económico para identificar las problemáticas más sobresalientes que pudieran estar relacionadas con el ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos y con obstáculos jurídicos que obstruyan la generación de empleos de calidad, formales, con prestaciones, seguridad y diálogo social.

El diagnóstico está basado en las publicaciones para 2011 y 2012 del Banco Mundial, del Foro Económico Mundial y especialmente en los *Indicadores Clave del*

⁷ “For a portrayal that represents reality as accurately as possible, the World Economic Forum draws its data from two sources: international organizations and national sources, and its own Executive Opinion Survey (Survey). The Survey is a one-of-a-kind tool for capturing vital information that is not otherwise available at a global level. The data gathered thus provide a unique source of insight and a qualitative portrait of each nation’s economic and business environment, as well as an understanding of how it compares with the situation in other countries” en “The Executive Opinion Survey: An Indispensable Tool in the Assessment of National Competitiveness” de Thierry Geiger Ciarra Browne, en World Economic Forum the Global Competitiveness Report 2011–2012, Klaus Schwab Editor, World Economic Forum, p. 75.

Mercado de Trabajo (KILM), por sus siglas en inglés, de la Organización Internacional del Trabajo.

Este análisis también es útil para mostrar la ubicación de México con relación a otros países, y mostrar los efectos de la reforma laboral, en combinación con reformas aplicadas en el periodo 2012-2016, para la competitividad y posicionamiento internacional de México en ese periodo. Aunque no deja de reconocerse que puede ser complejo aislar los efectos diferenciados de las citadas reformas.

Conforme a lo planeado, se analizan los datos comparativos de 2012 a 2016 según los indicadores seleccionados.

1.1 Facilidad para hacer negocios

La publicación internacional *Doing Business, midiendo regulaciones para hacer negocios* del Banco Mundial,⁸ mide la facilidad para hacer negocios desde la regulación económica. Las calificaciones obtenidas, ubican a México en el **lugar 53** de 183 economías de la clasificación 2012 y pasa al **lugar 38** de 189 economías en la clasificación 2016.⁹ El reposicionamiento positivo en 15 lugares, tiene que ver con los impactos de mejoras regulatorias que incluso se reconocen en el propio documento.¹⁰

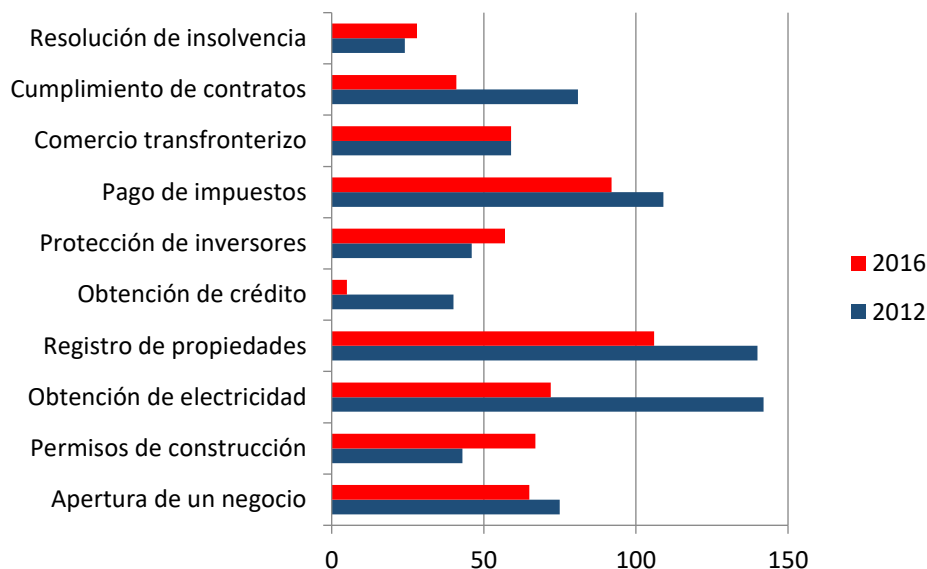
⁸ Banco Mundial. *Doing Business midiendo regulaciones para hacer negocios*, en <http://www.doingbusiness.org/>, Visitada el 27/03/2016

⁹ Para 2017 el Banco Mundial hace correcciones a los indicadores ya publicados para 2016. El Banco Mundial muestra el siguiente posicionamiento para México para 2017: Resolución de la insolvencia, lugar 30; Cumplimiento de contratos, lugar 40; Comercio transfronterizo, lugar 61; Pago de impuestos, lugar 114; Protección de inversores, lugar 53; Obtención de créditos, lugar 5; Registro de propiedades, lugar 101; obtención de electricidad, lugar 98; Permisos de construcción, lugar 83; Apertura de un negocio, lugar 93. Banco Mundial. *Doing Business*. En <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/mexico> consultada el 24/07/2017

¹⁰ *Doing Business 2016 Measuring Regulatory Quality and Efficiency*, refiere que México ha mejorado en procesos de consulta sistemáticos (p. 12); aunque señala las disparidades locales en la regulación poniendo como ejemplo que el registro de traspaso de propiedad toma 2 días en Colima y 74 en la

Las regulaciones que este índice analiza son la resolución de la insolvencia, el cumplimiento de contratos, el comercio transfronterizo, el pago de impuestos, la protección de inversores, la obtención de crédito, el registro de propiedades, la obtención de electricidad, los permisos de construcción y la apertura de negocios.

Ilustración 1 Facilidad para hacer negocios, posición en ranking mundial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial. *Doing Business midiendo regulaciones para hacer negocios*. 2012 y 2016, en <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/mexico>

Las calificaciones otorgadas a México en 2012 mostraron áreas de oportunidad que pudieron atenderse desde el Derecho, es decir, plantearon la necesidad de profundas reformas estructurales que mejoraran la realización de las actividades

Ciudad de México (p. 23). Este reporte también señala que hay una correlación entre el tamaño de las empresas y la protección judicial, “Research shows that if the Mexican state with the worst judicial quality improved its performance to match that of the state with the best judicial quality, the average firm size in that state would double (p. 35) ; reconoce que México abolió el impuesto de tasa única a las empresas IETU [Impuesto Empresarial a Tasa Única] (p. 44); alaba que la nueva ley [Ley de Ingresos] también permite una descripción general de los activos otorgados como garantía colateral así como una descripción general de las deudas y obligaciones. (p.45). Refiere La reducción de los impuestos al trabajo y contribuciones obligatorias (p. 51); refiere el esfuerzo de CFE al bajar los cortes de energía de 7.33 horas en 2010 a 55 minutos al año en 2014; Asimismo, reconoce la modernización de circuitos eléctricos, redes subterráneas, subestaciones y plantas de energía entre otros (p. 74). Este reporte refiere estudios que muestran que la eficiencia en las Cortes tiene efectos directos en el tamaño de las empresas y su voluntad de invertir (p. 91), refiere los beneficios de la reforma financiera (p. 101 y 103). Banco Mundial. *Doing Business midiendo regulaciones para hacer negocios*. En <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/mexico?topic=starting-a-business>, visitada el 27/03/2016.

institucionales que favorezcan las actividades económicas y, con ello, la ocupación y el empleo.

De 2012 a 2016 México mejoró notablemente su posición en el ranking mundial en cumplimiento de contratos, obtención de electricidad, pago de impuestos, registro de propiedades y apertura de negocios. Todos estos indicadores están ligados al funcionamiento de instituciones federales que cuentan con procedimientos reglamentados que hacen uso de las tecnologías de la información.

Por otro lado, perdió posicionamiento en resolución de la insolvencia, protección de inversores y gestión de permisos de construcción. Pérdida de posicionamiento que puede estar ligada a la falta de seguridad para evitar extorsiones y proteger inversiones, así como al burocratismo y consecuente corrupción que ello genera en las administraciones locales que son las responsables del otorgamiento de permisos para la construcción.

No deja de hacerse notar que estas mejoras pueden derivarse de las reformas estructurales en materias energética y fiscal, cuya valoración de efectos, excede el presente trabajo y se mezclan con el conjunto de reformas.

Al medir la calidad y la eficiencia regulatoria, este índice se podría tomar como referencia, para medir la influencia del Derecho en otras áreas como el trabajo y el combate a la discriminación y la desigualdad.

1.2 Índice Global de Competitividad

El Foro Económico Mundial,¹¹ FEM, emite publicaciones, con fines comparativos, acerca de la situación económica de los países. Una publicación esperada y reconocida es la relativa al Índice Global de Competitividad.

El FEM, define la competitividad como un conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país, lo que a su vez determina el nivel de prosperidad que puede tener su economía. Una economía competitiva es aquella que crece más y más rápido.

El Índice de Competitividad Global se construye con datos duros, provenientes de fuentes oficiales nacionales e internacionales y también con los datos obtenidos por la Encuesta de Opinión Ejecutiva (EOE) que se aplica a altos ejecutivos de empresas seleccionadas por el Banco Mundial

La EOE reúne información valiosa sobre variables cuyos datos son escasos o inexistentes, además de que permite que la medición sea anual y representativa del entorno económico de cada país.

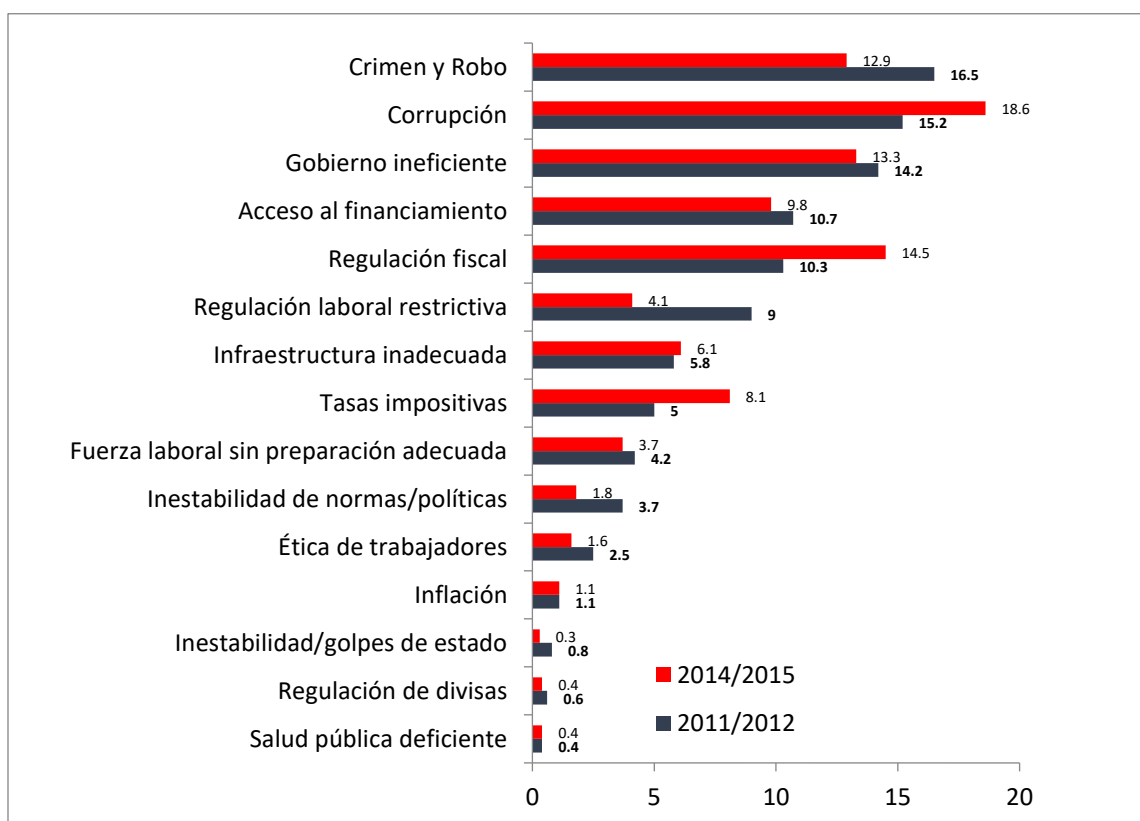
Tanto los datos duros como los resultados de la encuesta se formulan en una escala de 1 a 7, donde 7 es la mejor posición. Además, la encuesta promedia los últimos resultados con el año anterior para hacerla más confiable.

De las opiniones vertidas por los encuestados se establecen los factores **más problemáticos** para hacer negocios, cuya interpretación complementa el Índice Global de Competitividad.

¹¹ Foro Económico Mundial, en <http://weforum.org/>, visitada el 27/03/2016.

Los factores más problemáticos para hacer negocios muestran de manera rápida, la situación de los países.

Ilustración 2 Factores más problemáticos para hacer negocios, FEM



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial. 2012 y 2015
<http://www.weforum.org/>

La ilustración 2 muestra los datos en 2012 y 2015, para México y refleja que mejoró la opinión general de los altos ejecutivos, al disminuir el problema percibido en crimen, ineficiencia del Gobierno, acceso al financiamiento, regulación laboral restrictiva, misma que disminuyó a menos de la mitad –de 9 a 4.1- fuerza laboral sin preparación, inestabilidad de normas y políticas, ética de trabajadores, inestabilidad política y regulación de divisas, pero empeoró la percepción en corrupción, regulación fiscal y tasas impositivas.

El Índice Global de Competitividad está integrado por 12 factores estáticos y dinámicos, microeconómicos y macroeconómicos, agregados en tres grandes bloques para medir la competitividad:

1. Requerimientos básicos: instituciones; infraestructura; macroeconomía, salud básica y educación primaria;
2. Eficiencia: educación superior y capacitación; eficiencia del mercado de bienes; eficiencia del mercado laboral; desarrollo del mercado financiero; avance tecnológico y tamaño del mercado;
3. Factores de Innovación y sofisticación: sofisticación de los negocios e innovación.

Cada factor tiene un peso específico que, a su vez, conforma el peso del pilar en el que está agrupado. Los países son ubicados por etapas según si su productividad depende de cada uno de los tres pilares. Por ejemplo, si su productividad se basa fundamentalmente en los indicadores comprendidos en requerimientos básicos o en aquellos factores promotores de la eficiencia como la educación superior y la capacitación, la eficiencia del mercado laboral, el desarrollo del mercado financiero, el avance tecnológico o el tamaño del mercado. Asimismo, se ubicará en la etapa de factores de innovación cuando su productividad dependa mayormente de la sofisticación de los negocios o de la innovación. Cada etapa es un estadio mayor de desarrollo al que le corresponde un mayor producto interno *per cápita*. En esto también puede influir un alto producto interno porque los países cuenten y exporten recursos minerales y vean engrosados sus ingresos, lo que les puede posibilitar comprar tecnología e innovar.

Una manera gráfica de poner lo anterior es la Tabla 1 que refleja las diferentes etapas y cantidad estimada de producto interno bruto y propuesta de porcentajes de componentes de los tres pilares.

Tabla 1 Etapas de Desarrollo según Factores, FEM

Etapa y orientación del desarrollo	Requerimientos básicos	Promotores de eficiencia	Sofisticación e Innovación
Producto interno bruto per cápita*	<2,000	3,000 – 8,999	>17,000
Etapa 1: Orientación por requerimientos básicos	60%	40%	20%
Etapa 2: Orientación por eficiencia	35%	50%	50%
Etapa 3: Orientación por innovación	5%	10%	30%

*2,000 – 2,999 dólares de PIB per cápita ubica a los países en transición de la etapa 1 a la 2 y de 9,000 a 17,000 ubica a los países en transición de la etapa 2 a la 3.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial 2015 en <http://www.weforum.org/>

En el ranking que publica el FEM para el Índice Global de Competitividad, en 2012 México se encontraba en el lugar 58 de 142 países, con una calificación de 4.3 en una escala de 1 a 7. Para 2016 ocupó el lugar 51 de 138 países, con una calificación global de 4.41¹²

Como puede observarse en la tabla 2, en estos cuatro años, los países latinoamericanos mejor clasificados evolucionaron de diversa manera. México se posicionó entre los que lograron mejorar.

Tabla 2 Posición en el Rankin del Índice Global de Competitividad del FEM, por países escogidos, 2012-2016

País	Posición en el Ranking 2011-2012	Posición en el Ranking 2016-2016	Diferencia 2012-2016
Chile	31	33	-2
Panamá	49	42	7
Costa Rica	61	54	7
Brasil	53	81	-28
México	58	51	7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial. Disponible en <http://www.weforum.org/>

¹² La cantidad de países que incluyen el ranking que publica el Foro Económico Mundial pueden variar de un año a otro.

Todos los países modificaron su posicionamiento en competitividad, aunque no en la misma dirección. Brasil perdió 28 lugares, mientras que México, Costa Rica y Panamá se repositionaron en 7 lugares.

El Banco Mundial, BM, considera que esta mejoría de México está impulsada fundamentalmente por la eficiencia del mercado lograda a partir de la mejora de la competencia en el intercambio de bienes como reflejo de las reformas en la política comercial y, por otro lado, reconoce los efectos de la flexibilidad y los incentivos en el mercado de trabajo.

Se valoran también los efectos de la mayor accesibilidad financiera y el impacto del rezago en la calidad de la educación y el menor desarrollo de las instituciones, así como los efectos de la baja de los precios del petróleo.

El BM reconoce a México como una de las economías más competitivas de la región.¹³

Las calificaciones de México en los 11 conjuntos de reactivos, para 2012 muestran diversas áreas de oportunidad. Por grupo de factores, se encuentran mejor evaluados los requerimientos básicos, pero tienen mejores resultados en el ranking para el periodo estudiado, la eficiencia de los factores, luego la innovación y sofisticación y al final, los requerimientos básicos. Esto refleja que México ha perdido posicionamiento internacional por modernización de las instituciones, de la infraestructura, del entorno macroeconómico, de la salud y de la educación primaria.

¹³ "Mexico improves six positions to 51st place, mainly driven by gains in market efficiency. Domestic and foreign competition in the goods market all improve significantly, reflecting the results of competition and trade policy reforms. Labor markets have boosted flexibility and incentives, and financial markets have improved affordability. Primary education continues to be a significant competitiveness weakness compared to regional and global leaders, and institutional quality is lagging. The Mexican economy has been hit by falling oil prices, weak global trade, and a resulting fall in industrial production. However, it is still one of the most competitive economies in the region, and is making progress on some of the fundamental drivers of future prosperity" World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2016-2017, en http://www3.weforum.org/docs/GCR20162017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf, visitada el 26/12/2016.

Como puede notarse, los factores que integran el eje de requerimientos básicos son aquellos cuyo desarrollo y fortalecimiento dependen de la intervención del gobierno.

Tabla 3 Índice Global de Competitividad, 2012 y 2016, por grupo de factores

Año	Índice Global de Competitividad 2012 y 2016					
	Ranking	Puntuación	Ranking	Puntuación	Ranking	Puntuación
	Requerimientos básicos		Eficiencia de factores		Innovación y sofisticación	
2012	67	4.59	53	4.21	55	3.65
2016	71	4.56	45	4.41	50	3.83
Diferencia 2012-2016	-4	0.03	8	-0.20	5	-0.18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial. Disponible en <http://www.weforum.org/>

En la Tabla 3 se observa la evolución de México en los últimos cuatro años, para cada uno de los tres grandes ejes del Índice Global de Competitividad. La posición en el ranking de países para los tres ejes muestra que, en general, la evolución de México en los últimos cuatro años ha sido favorable, ya que de 2012 a 2016, aunque no tuvo mejorías significativas en las calificaciones, su posicionamiento en el ranking mundial solo bajó en requerimientos básicos, donde su calificación bajó de 4.59 a 4.56 pero perdió 4 lugares al pasar de 67 a 71 en el ranking de países.

Por eficiencia de los factores México subió 8 lugares al pasar del nivel 53 al 45 y pasó de una calificación de 4.21 a 4.41 de 2012 a 2016.

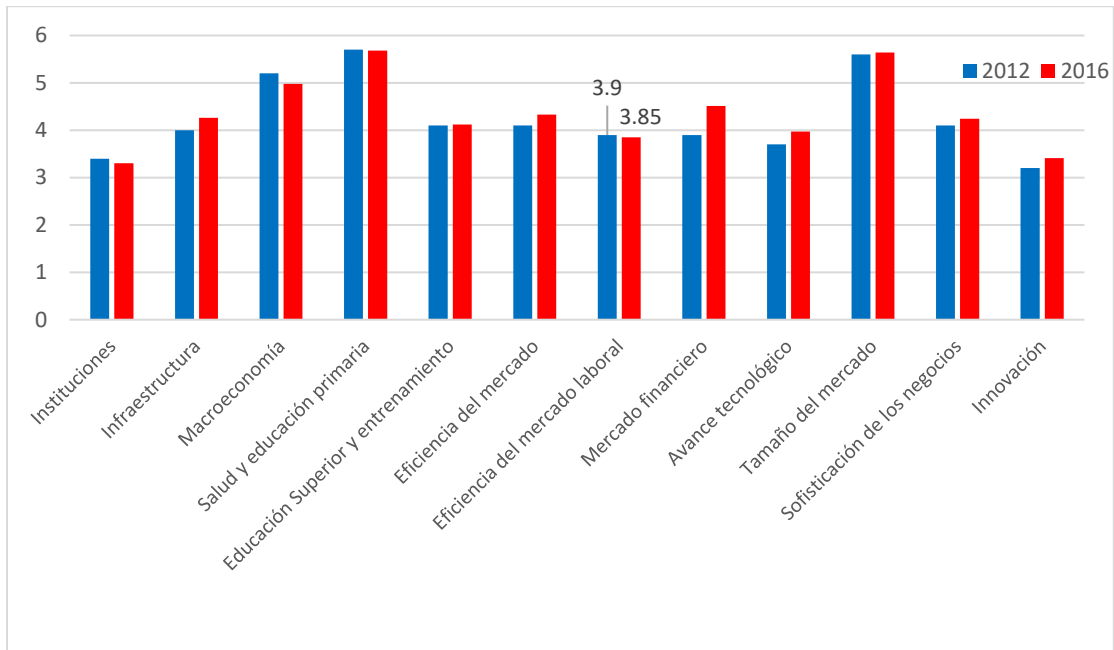
En cuanto a innovación y sofisticación, en el mismo periodo, subió 5 lugares e incremento su calificación de 3.65 a 3.83 en la referida escala de 1 a 7.

Si analizamos el comportamiento por cada uno de los factores, podemos ver con mayor claridad en qué componentes y pilares del Índice Global de Competitividad,

se generaron los cambios para el periodo 2012-2016, tal como se muestra en la Ilustración 3.

Dicha ilustración muestra que en productividad del mercado laboral bajamos de obtener un puntaje de 3.9 en 2012 a 3.85 en 2016. Esta baja de calificación puede deberse a varios factores, pero coincide con el periodo posterior a la reforma laboral.

Ilustración 3 Factores del Índice Global de Competitividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial, 2012 y 2016

Dentro de los demás factores que influyen en el posicionamiento de México por eficiencia del mercado laboral están los factores externos, ya que, a pesar de la disminución en la calificación, ya señalada, México subió del lugar 114 al lugar 105, lo que sugiere que muchos países disminuyeron su calificación en este indicador.

Los sectores mejor evaluados son salud y educación primaria; tamaño del mercado; y macroeconomía. Sin embargo, los indicadores de mayor crecimiento para el periodo 2012-2016 son el desarrollo del mercado financiero, el avance tecnológico,

el mejoramiento de la infraestructura, la eficiencia del mercado de bienes, la innovación y la sofisticación de los negocios.

Destaca que en la publicación del índice de competitividad 2016, se manifiesta una preocupación por el desarrollo sustentable, expresado por el Consejo Asesor en competitividad sostenible, como aquella que cuida el medio ambiente; preocupación que no estuvo presente en los reportes previos. Este consejo está integrado por representantes de sectores empresariales estratégicos, Gobierno y sociedad civil de Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Indonesia, Suiza y Francia. Dicho Consejo hace notorios los esfuerzos de diversos países en materia de protección ambiental, de manera específica en Latinoamérica, Bolivia, El Salvador, Ecuador y Costa Rica.¹⁴

1.3 Crecimiento anual del PIB

Conforme los datos acumulados en el KILM,¹⁵ y del Banco Mundial¹⁶, en el periodo 1981-2010, conforme se muestra en la ilustración 4, en estos últimos 40 años México no ha logrado superar el nivel de crecimiento alcanzado entre 1980-1981. Conforme los datos publicados por el Banco Mundial¹⁷, con actualización al 3 de enero de 2017, en el periodo 1981-2015 ha habido grandes recesiones en los años 1983, 1986, 1995 y 2009. Destaca que para 1995 no sólo se superó un decremento de menos -5.76 sino que se logró alcanzar, en un año, un crecimiento notable de 5.87% del PIB. Para el periodo que nos ocupa, México creció a 4.02% en 2012 y

¹⁴ World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2014-2015, Suiza 2014, p. 53.

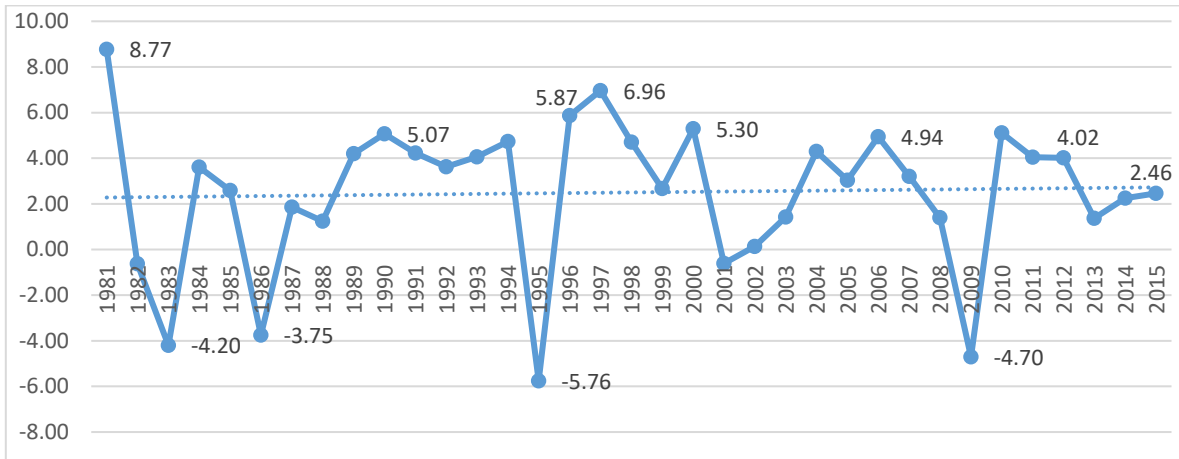
¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Key Indicators of the Labour Market (KILM) Seventh Edition*. 2011.

¹⁶ Banco Mundial. Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE. Crecimiento del PIB anual. En <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>.

¹⁷ Banco Mundial. Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE. Crecimiento del PIB anual. En <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=MX>

bajó su tasa de crecimiento a 2.46% en 2015, sin que esto pueda relacionarse directamente con las reformas, ya que ha sido un periodo de grandes fluctuaciones del precio del petróleo y decremento del ritmo de crecimiento de países con los que se tiene una gran dependencia económica y de destino de las exportaciones, como Estados Unidos.

Ilustración 4 Crecimiento del PIB para México 1981-2015



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial, 1981-2015

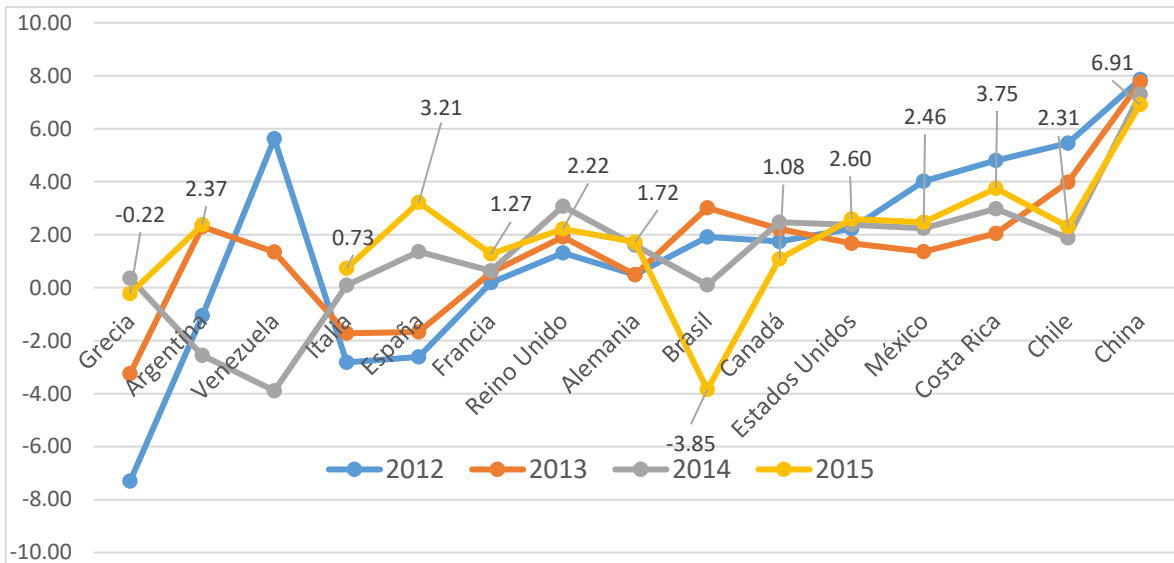
Comparando el crecimiento del PIB entre países, conforme lo muestra la ilustración 5, México logró crecer casi al ritmo de Estados Unidos y muy por arriba de Canadá. Este crecimiento estuvo por arriba de las tasas de crecimiento de Italia, Francia, Alemania, Reino Unido, Chile, Argentina y Brasil, último que entró en recesión con un decrecimiento de -3.85% del PIB.

Estuvieron por arriba de la tasa de crecimiento del PIB de México de 2.46% España, Costa Rica y China. Para todo el periodo, China ha tenido un crecimiento notable mismo que ascendió a 6.91% en 2015. Destaca Argentina que logró superar el

decrecimiento de menos -8.0% de su PIB en 2012 y llegar a 2.37% en 2015. México, por tamaño del PIB ocupa el 15 lugar en el mundo¹⁸.

Estos datos son meramente ilustrativos ya que no se tienen elementos para atribuir a la reforma laboral un efecto específico sobre la tasa de crecimiento del PIB.

Ilustración 5 Crecimiento Anual del PIB 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial 2012-2015

Lo que es más importante señalar es la distribución capital – trabajo dentro del ingreso nacional, respecto a lo que retomo lo que señala Esquivel “A partir de 1981 y 2012, la participación del capital aumentó del 62% al 73% y la del trabajo disminuyó del 38% al 27%. Todo lo anterior favorece en 11 puntos porcentuales al ingreso nacional a favor del capital y a costa del trabajo”¹⁹

¹⁸ Gobierno Federal. Tu Gobierno en un solo punto. Posición de México en el Mundo, México, En https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/43882/MEX_Ficha_resumen.pdf. Consultada el 17/03/2016

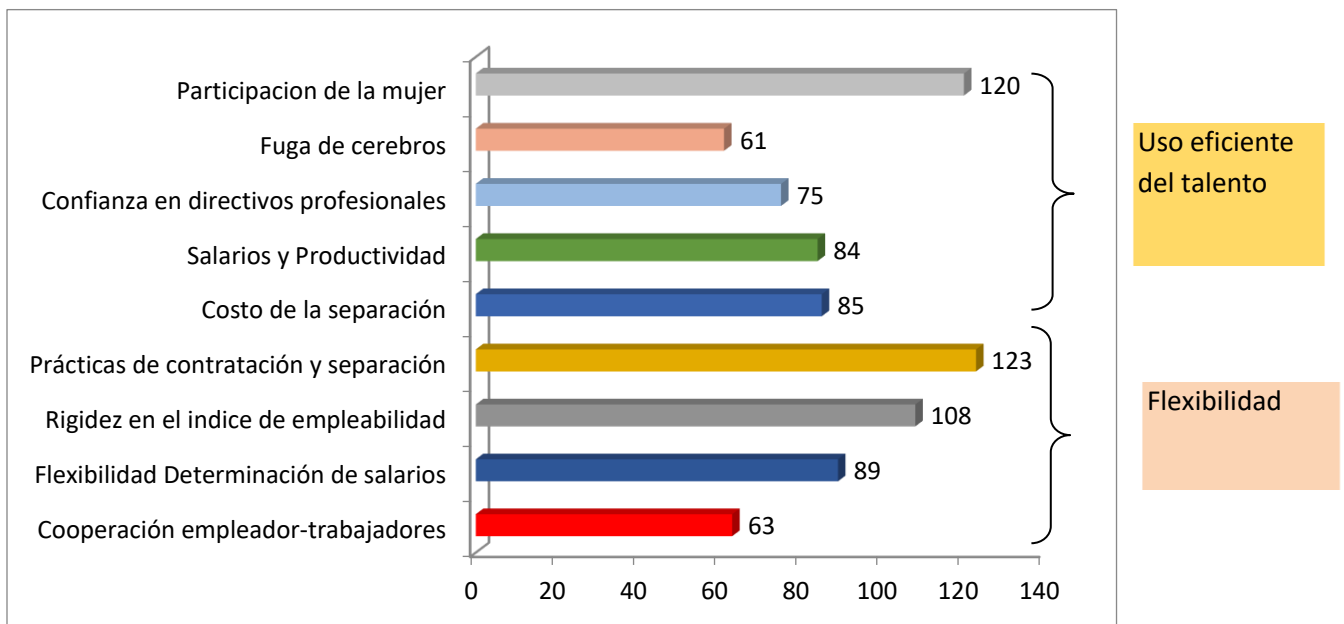
¹⁹ Esquivel Hernández, Gerardo. Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político. México, 2015. En http://mexicosos.org/descargas/dossier/estudios/desigualdad_extrema_en_mexico.pdf consultada el 17/07/2017.

1.4 Eficiencia del mercado laboral

La eficiencia del mercado laboral implica que los trabajadores laboran de manera eficaz, cumplen con los estándares de calidad y perciben incentivos para realizar su mejor esfuerzo laboral, esto significa que hay una clara relación entre los méritos y los incentivos que por ellos recibe el personal.

También implica una definición profesional en la contratación de los directivos, de manera que se atraiga al talento y se evite la fuga de capital humano, es decir, la salida de personal altamente capacitado.

Ilustración 6 Eficiencia del Mercado Laboral



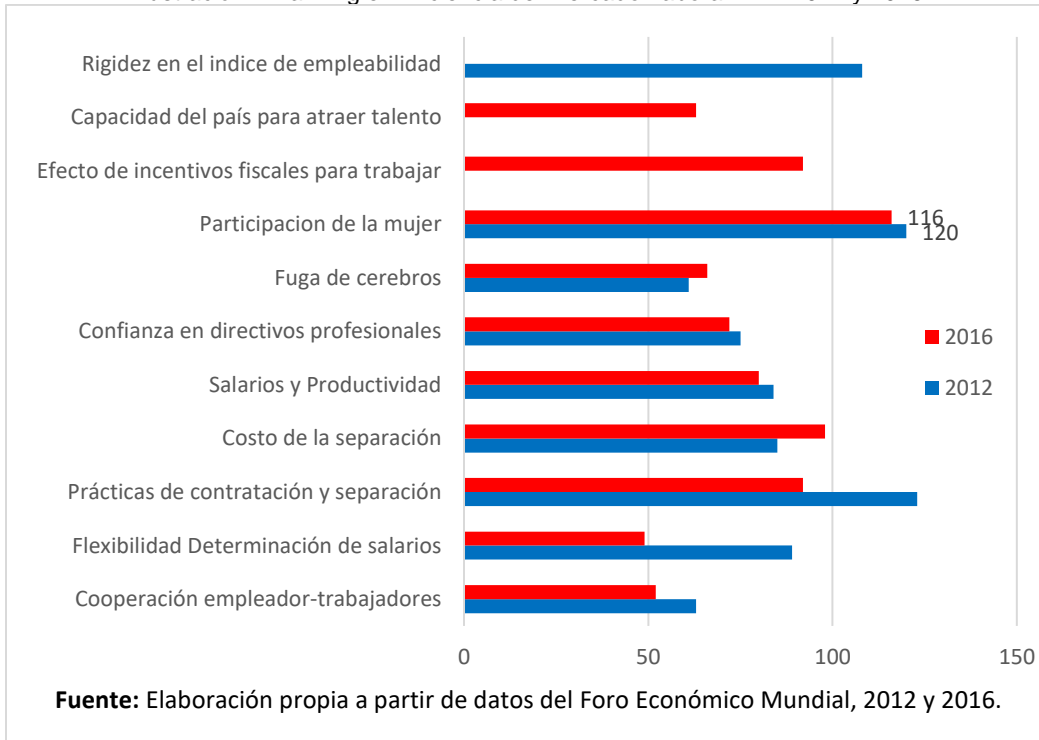
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial, 2012.

Otro aspecto que se considera en la eficiencia del mercado laboral es el alto nivel de empleabilidad y transferencia de personal a bajo costo, entre empleos y empresas diversas. Así también esta medición considera la equidad e igualdad de género y que las fluctuaciones salariales pueden darse en un entorno de paz laboral.

La eficiencia del mercado laboral está medida mediante nueve factores agrupados en dos grandes indicadores: el uso eficiente del talento y la flexibilidad.

Para 2012, por la eficiencia del mercado laboral, México se encontraba en el lugar **114**. En aprovechamiento del talento, el factor más débilmente evaluado es la participación de la mujer, lo que coloca a México en el lugar 120. En flexibilidad, las prácticas de contratación y separación son las peor evaluadas con lo que México ocupa el lugar 123.

Ilustración 7 Ranking en Eficiencia del Mercado Laboral FEM 2012 y 2016



Si en la gráfica anterior mostramos los resultados de índice de competitividad 2016, veremos que se incluyeron nuevos indicadores y otros se dejaron de lado. Dejó de medirse empleabilidad, mientras que fuga de cerebros se transformó en dos indicadores relativos a la capacidad del país para retener o atraer talentos.

A diferencia de otros indicadores, donde los cambios pueden provenir de varias fuentes, en eficiencia del mercado laboral podemos ver mejor el impacto de la reforma laboral.

El ranking de México, o posicionamiento, por los indicadores de eficiencia del mercado laboral para 2016, fue de **105** y como se muestra en la ilustración 7, sus indicadores mejoraron en flexibilidad en la determinación de salarios en donde avanzo 40 lugares al pasar del lugar 89 al 49. Mejoró también en las prácticas de contratación y separación, donde avanzó 31 lugares al pasar del lugar 123 al 92. Sin embargo, perdió 13 lugares por costos de separación lo que, paradójicamente, puede estar estrechamente ligado con la obligación de cubrir salarios caídos por un año, conforme la nueva reforma laboral.

El indicador de cooperación empleador trabajadores, en el cual se logró avanzar 11 lugares del lugar 63 en 2012, al 52 en 2016, muestra que las relaciones con sindicatos no son un problema en México.

Para el caso de la participación económica de las mujeres, la reforma laboral apenas tuvo un efecto de promover el avance del lugar 120 al 116 de 2012 a 2016, avance que podría haberse logrado por el propio dinamismo en la participación económica de las mujeres. Si este indicador mejorara sustancialmente, se lograría impactar la productividad del mercado laboral, pero la participación económica de las mujeres no parece ser una prioridad.

De igual manera, mejoraron en grado menor los salarios y productividad (4 lugares) y la confianza en directivos profesionales (3 lugares).

A pesar de lo acreditado que están los indicadores del Foro Económico Mundial, no deja de sorprender que se base también en la Encuesta de Opinión Ejecutiva, EOE, que ya se comentó y promedia sus resultados con los obtenidos el año anterior. Aun

así, como se puede inferir por las preguntas, es una encuesta de percepción que, como tal, puede estar sesgada por múltiples factores psicosociales y políticos.

Es interesante analizar las preguntas de EOE, que se muestran a en la tabla 4, donde algunas preguntas tienen respuestas subjetivas como la pregunta 7.01; otras están basadas en regulación, como la pregunta 7.04 y algunas otras se responden por estadísticas, como la pregunta 7.10.

Tabla 4 Eficiencia del mercado laboral, preguntas de la EOE, FEM

<i>Preguntas</i>	<i>Respuestas posibles</i>	<i>Posición de México</i>		
		<i>2012</i>	<i>2016</i>	<i>2012-2016</i>
7.01 Cooperación en las relaciones trabajo empleador. ¿Cómo podría usted caracterizar las relaciones trabajo-empleador?	<ul style="list-style-type: none"> • Generalmente de confrontación • • Generalmente cooperativa 	63	52	11
7.02 Flexibilidad en la determinación de salarios ¿Cómo se determinan los salarios generalmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Por un proceso de negociación centralizado • Por cada compañía 	89	49	40
7.03 Prácticas de contratación y despido (Rigidez empleo 2012) ¿Cómo caracteriza la contratación y el despido?	<ul style="list-style-type: none"> • Fuertemente obstaculizada por las regulaciones • Extremadamente flexible 	123	92	31
7.04 Costos del despido en semanas de salario		85	98	-13
7.05 Efectos de los impuestos. ¿En qué medida los impuestos reducen los incentivos para trabajar?	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce significativamente los incentivos para trabajar. • No reduce nada los incentivos para trabajar. 		92	
7.06 Salarios y productividad. ¿En qué medida está relacionado el salario con la productividad del trabajador/a?	<ul style="list-style-type: none"> • No está relacionada con la productividad del trabajador. • Está fuertemente relacionada con la productividad del trabajador. 	84	80	4
7.07 Confianza en directivos profesionales. ¿Quién ocupa las altas posiciones directivas?	<ul style="list-style-type: none"> • Usualmente parientes o amigos sin importancia de los méritos. • La mayoría de los directivos son escogidos por sus méritos y cualidades. 	75	72	3
7.08 Capacidad del país para retener el talento ¿Retiene su país a las personas talentosas?	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los mejores y más brillantes se van a buscar oportunidades en otros países. • Las y los mejores y más brillantes permanecen y 	61	66	-5

<i>Preguntas</i>	<i>Respuestas posibles</i>	<i>Posición de México</i>		
		<i>2012</i>	<i>2016</i>	<i>2012-2016</i>
	buscan las oportunidades en el país			
7.09 Capacidad del país para atraer talento ¿Su país atrae personas talentosas del extranjero?	<ul style="list-style-type: none"> No, para nada. Atrae a las y los mejores y más brillantes del mundo 		63	
7.10 Participación femenina en la fuerza de trabajo Razón de participación de mujeres en la fuerza de trabajo en relación con los hombres		120	116	4

Fuente: Elaboración propia con datos del FEM. Reporte de Competitividad, 2014-2016.

1.5 Competitividad laboral

El análisis de los principales factores que inciden en la competitividad muestra las dificultades que enfrenta México para crecer en un contexto internacional altamente competitivo.

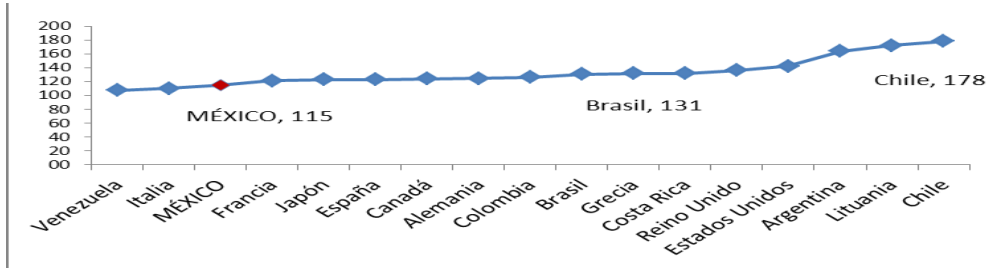
Ilustración 8 Mapa del Estado de la Productividad en el mundo, 2011



Fuente: KILM, 2012.

El mapa de la ilustración sobre el estado de la productividad laboral en el mundo,²⁰ elaborado por el Key Indicators of the Labour Market, KILM, muestra a México entre los países con baja productividad.

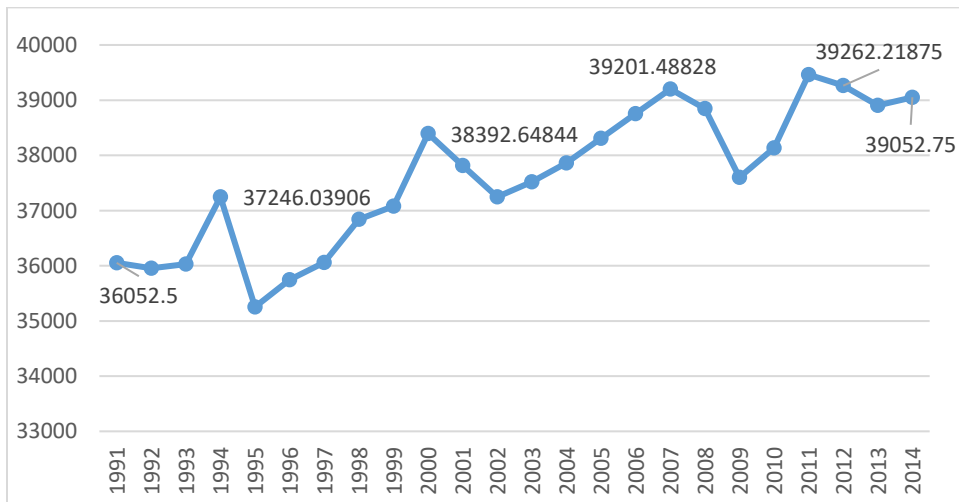
Ilustración 9 Producto Interno Bruto por persona ocupada para 2014 (1990=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 2015.

China, como puede observarse en la ilustración 8, es el país con más alta productividad en el mundo; es probable que la productividad en China sea tan alta que tenga como efecto indirecto la baja de las productividades de los demás países.

Ilustración 10 Producto Interno Bruto por persona ocupada, para México, dólares a paridad de poder adquisitivo para 2011, 1990-2014



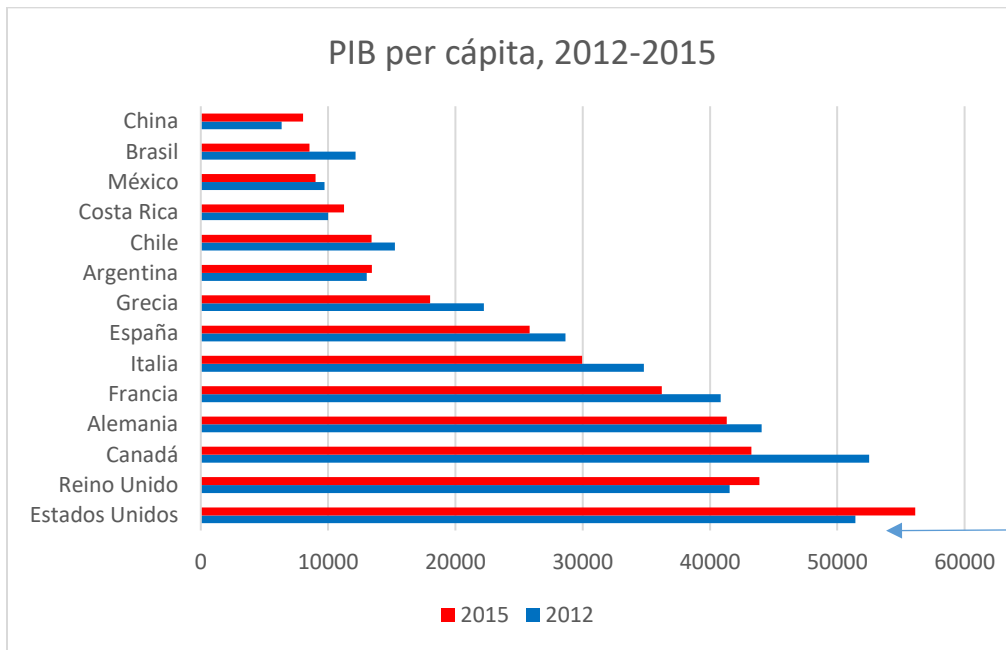
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 1991-2014

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Key Indicators of the Labour Market*, 7th Edition, 2011.

A pesar de que México tiene una economía considerada fuerte, el crecimiento de la productividad laboral mexicana para 2012,²¹ medida en comparación con el Producto Interno Bruto (PIB) por persona ocupada con dólares deflactados a 1990, es de los más bajos para el grupo de países en estudio.

El análisis del PIB por persona ocupada, para México, en el periodo 1991-2014 que muestra la ilustración 10, refleja una tendencia de crecimiento y puede notarse que con precios de poder adquisitivo para 2011, según datos del KLIM, pasamos de 36 mil dólares por persona ocupada en 1991 a 39 mil dólares en 2014, la diferencia entre 2012 y 2014 es de 210 dólares por persona ocupada. Cabe comentar que la referencia de un dólar internacional es que posee el mismo poder adquisitivo respecto del PIB que un dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos.

Ilustración 11 PIB per cápita, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial, 2012-2015.

²¹ Una forma de entender rápidamente la productividad laboral es dividir la producción por unidad de mano de obra o por el costo de la mano de obra que tomó producir esa producción. O dividir todo el PIB de un país por el costo total de la mano de obra o de los salarios devengados.

México está clasificado por el KILM como un país de ingreso medio alto y las gráficas referidas anteriormente muestran la profundidad de las crisis económicas vividas en el país.

Es importante notar que utilizando dólares a paridad de poder adquisitivo para 2011, el PIB por persona ocupada ha ido en constante crecimiento. No obstante, México es de los países con más bajo ingreso per cápita lo que ocasiona que otros sectores no reciban efectos positivos de este crecimiento de la productividad por persona ocupada.

Por otro lado, el incremento de la productividad es insuficiente para dinamizar el mercado de consumo, por el exiguo impacto en el incremento de los salarios reales lo que a su vez determina un reducido crecimiento del mercado interno.

La productividad por persona ocupada, ligada a los costos de mano de obra (remuneraciones, otras prestaciones y seguridad social), son los indicadores más comunes para evaluar la competitividad de un mercado de trabajo en el plano internacional.

El análisis del PIB per cápita para 2012 y 2015 muestra los pocos países que lograron crecer para 2015: Estados Unidos, Argentina, Costa Rica y China. México tiene uno de los más bajos PIB per cápita.

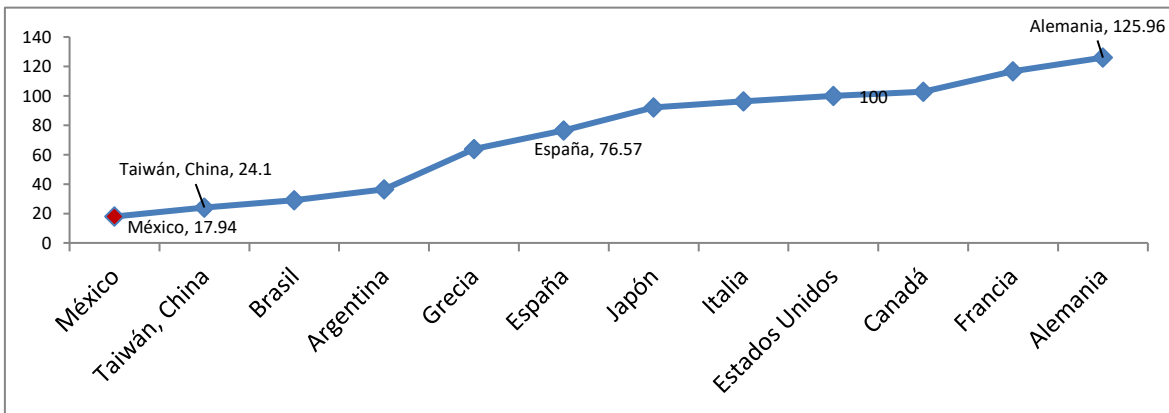
1.6 Costo de la mano de obra

El costo de la mano de obra es uno de los principales componentes de la productividad del mercado laboral y de los atractivos para la inversión extranjera directa. El análisis del costo de la mano de obra, incluyendo bonos y el costo de la seguridad social, muestra a México a la zaga incluso de China, Brasil, Argentina o Grecia.

Los obreros mexicanos cobran el 18% por hora, respecto de lo que perciben los obreros estadounidenses. La desigualdad es profunda y, como lo muestra la Ilustración 12, México es el país con menor salario del grupo de países escogido.

Este bajo salario, conforme una vieja cultura empresarial basada en reducir costos de producción bajando salarios o dejando de invertir en el capital humano, debería reflejarse en una economía más vigorosa, en la potenciación de la capacidad exportadora y del crecimiento de México, pero no ha sucedido así. Es decir, México ha sacrificado los ingresos de la clase trabajadora pero el sector empresarial no ha crecido en la proporción que cabría esperar.

Ilustración 12 Índice de costos de compensación por hora, EEUU = 100



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 2012

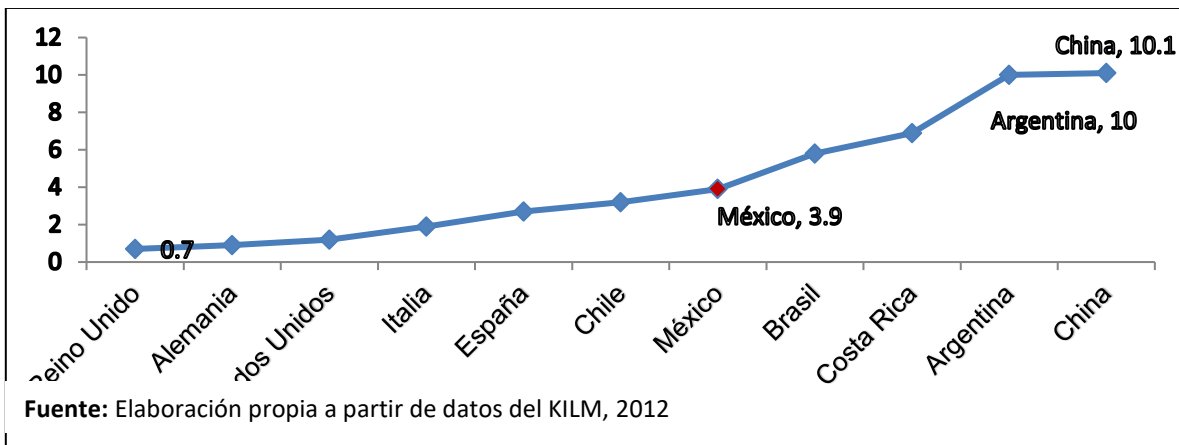
El reto para incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) por persona ocupada implica sumar esfuerzos para incrementar la productividad individual mediante acciones específicas por ramas productivas tales como la capacitación y el entrenamiento, la introducción de nueva tecnología y la mejora de procesos hacia alta intensidad capital/trabajo; además de fomentar las inversiones productivas, incrementar la inversión extranjera directa y aumentar los bienes de capital.

1.7 Valor agregado por sectores

El valor agregado es la producción neta de un sector, después de sumar todos los productos y restar los insumos intermedios. Se calcula sin hacer deducciones por depreciación de los bienes manufacturados o por agotamiento y degradación de los recursos naturales. El valor agregado es una muestra de transformación de los productos de un sector. A mayor valor agregado se tiene una mayor cadena de producción por lo que se disminuye la dependencia económica sobre uno o pocos productos.

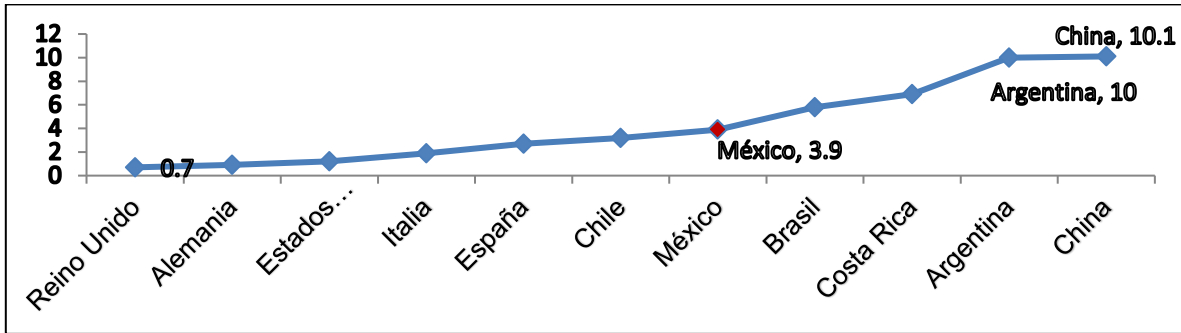
De manera comparativa, el valor agregado en la agricultura es bajo para México, aunque está por encima de Reino Unido, Estados Unidos, Alemania, Italia, España y Chile. Las agroexportaciones son un elemento importante que influye en este resultado. Las hortalizas que se exportan, representan la oportunidad de crecer con mayor rapidez dada la cercanía con Estados Unidos que son su principal mercado.

Ilustración 13 Agricultura, Valor Agregado, % PIB



El valor agregado en el sector industrial, ilustración 14, coloca a Mexico por encima de Grecia, Estados Unidos, Reino Unido, Italia, España, Costa Rica, Brasil, Alemania y Argentina; sólo por debajo de Chile y China, países tomados como referencia.

Ilustración 14 Industrial, Valor Agregado, % del PIB

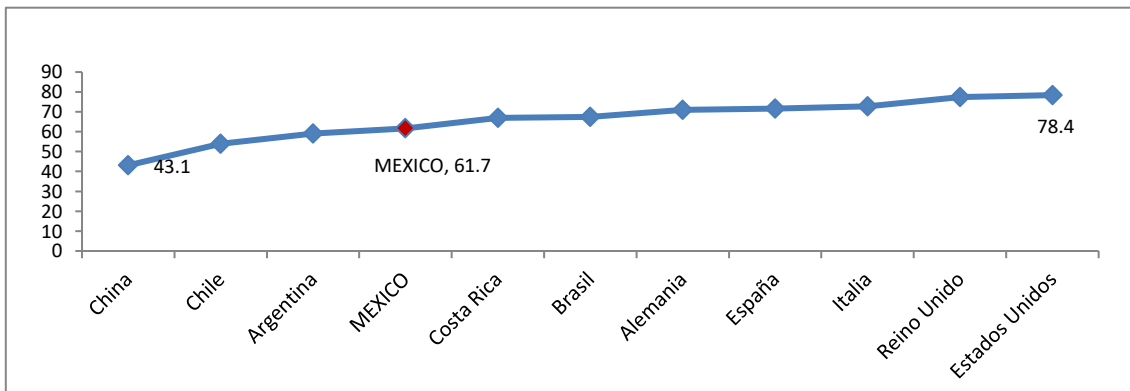


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 2012

El potencial del sector industrial para jalar el desarrollo nacional es grande y puede aprovecharse con mayor integración económica nacional, sobre todo en las ramas automotriz, eléctrica y metal mecánica.

Falta valorar los efectos de la política proteccionista del Presidente Donald Trump en la industria automotriz nacional, y de la salida de inversionistas del sector automotriz, como la empresa Ford que canceló una inversión mil 600 millones de dólares²²

Ilustración 15 Servicios, Valor Agregado, % del PIB



²² La Jornada. Pérdida de empleos por cancelación de Ford de San Luis Potosí. <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2017/01/03/perdida-historica-de-empleos-por-cancelacion-de-ford-en-slp>. México, 03/01/2017.

En lo que respecta al sector servicios cuyo valor agregado por país se muestra en la ilustración 15, a pesar de ser el sector que absorbe más mano de obra ocupada de mujeres y de hombres, México está apenas posicionado sobre China, Chile y Argentina.

1.8 El trabajo de las personas jóvenes

Si analizamos la tasa de participación económica de jóvenes, de 15 a 24 años de edad, ilustración 16, vemos que México es de los países con mayor ocupación de hombres jóvenes (62%), sólo debajo de Canadá y Brasil. Japón, por el contrario, tiene una tasa de participación económica de los hombres jóvenes de 42%.

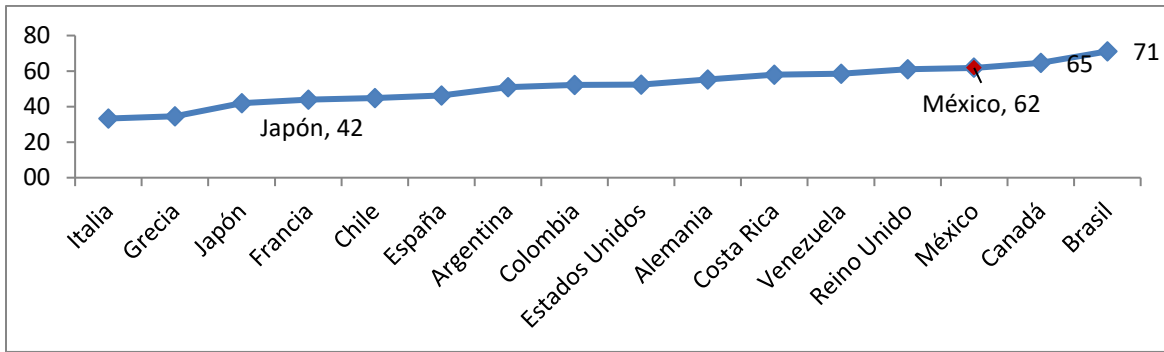
La alta participación económica en personas de 15 a 24 años, en México, está ligada a la falta de asistencia a la escuela.

En el caso de las mujeres de 15 a 24 años, su tasa de participación económica es de 34%, y es menor que la mayor parte de los países de este grupo de comparación.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2012, las mujeres ocupadas tienen 9.8 años de escolaridad promedio, contra 9.2 años de los hombres ocupados. Ambas tasas, la participación económica y los años promedio de escolaridad, dan cuenta de la posibilidad de seguir estudiando de las y los jóvenes y puede estar relacionado con trabajo infantil previo. La alta tasa de participación de los hombres puede estar limitando su desarrollo futuro.

Ilustración 16 Índice de participación de hombres de 15 a 24 años en el trabajo (%)

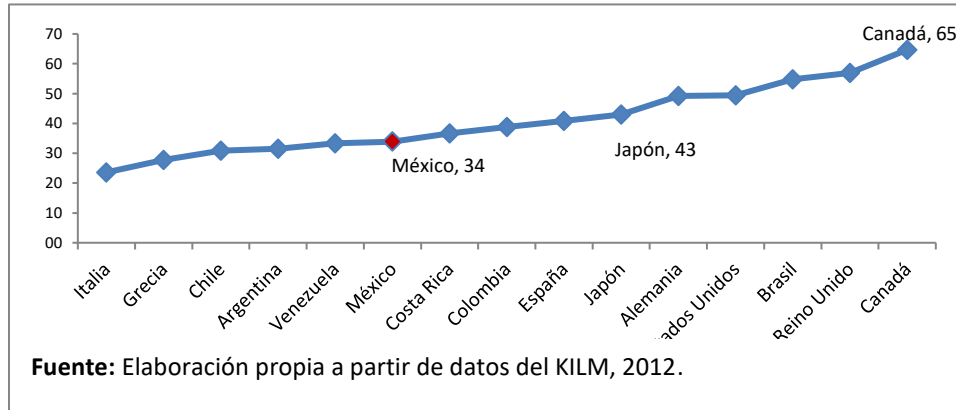
Derechos humanos justiciables:
Instrumento real de cambio de condiciones laborales de las mujeres en México



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 2012

Es curioso notar que en Japón trabajan el 42% de los hombres y el 43% de las mujeres. Por participación de los jóvenes es de los de más baja ocupación, mientras que por ocupación de las jóvenes es de los países con mayor ocupación de mujeres jóvenes en el trabajo. Canadá, por trabajo tanto de mujeres como de hombres jóvenes ocupa los lugares de mayor tasa de ocupación, como se muestra en la Ilustración 17.

Ilustración 17 Índice de participación de mujeres de 15 a 24 años de edad en el trabajo (%)

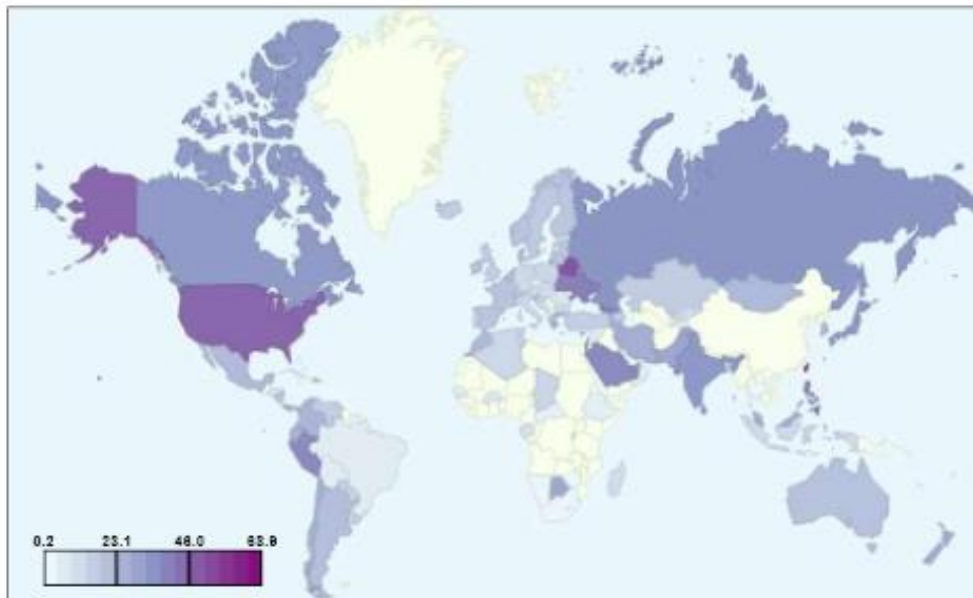


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del KILM, 2012.

Una mirada a la situación del desempleo de los jóvenes a nivel mundial muestra un panorama desalentador, que demanda urgente intervención, más si se considera que se configura un fenómeno de desempleo mayor para personas jóvenes con estudios superiores y de posgrado.

Ilustración 18 Mapa del Desempleo de personas con educación superior en el mundo (2012)

Table 14b. Unemployment by level of educational attainment (distribution; by sex) (131 records)
Tertiary (%)
Sex: Male and female Year: Latest year



México tiene una mayor ocupación de personas con educación profesional, tal como lo muestra el mapa de desempleo de personas con educación superior en el mundo de la Ilustración 18 el cual refleja la intensidad del desempleo según la intensidad del color por países en el mapamundi. Sin embargo, esto debe ligarse a las percepciones, donde seguramente encontraremos que personas altamente capacitadas aceptan trabajos de baja calidad y remuneración.

Esta problemática de desempleo de personas altamente capacitadas, a nivel mundial, parece estar ligada con altos niveles de crecimiento y desarrollo, que, a pesar de ello, no alcanzan a incorporar a la creciente cantidad de personas con estudios superiores.

En México es necesario repensar en el desarrollo de políticas de empleo, crédito, inversión y desarrollo tecnológico, a pesar de que la oferta de educación superior apenas cubre alrededor del 30% de demanda total de solicitantes²³.

Por otro lado, para comprender mejor las condicionantes de la competitividad, destacan las aportaciones del economista Enrique Hernández Laos en el análisis de la legislación laboral respecto del equilibrio competitivo de los mercados laborales:

“Las regulaciones que distorsionan el equilibrio competitivo de los mercados laborales, e inhiben el crecimiento económico tienen relación con a) la vigencia del salario mínimo; b) la acción de los sindicatos y la contratación colectiva; c) los costos laborales no salariales; d) los sistemas de protección al empleo y, especialmente, e) los costos de despido.”²⁴

Mediante análisis de regresión, Hernández Laos, con base en diversos indicadores globales y el contexto de desarrollo internacional, llega a la siguiente conclusión:

Al evaluar la legislación laboral de México en un contexto internacional, se comprueba que las mayores rigideces se encuentran en términos de costos de contratación y despido; en las regulaciones para la solución de disputas laborales, y en la insuficiencia de beneficios de la seguridad social originada principalmente por la ya mencionada falta de un seguro universal de desempleo. A pesar de esas rigideces, el mercado de trabajo mexicano opera con una flexibilidad mayor de la que cabría esperar en una economía hipotética con un grado de desarrollo y antecedentes legales similares a los nuestros.²⁵

²³ Tuirán, Rodolfo, *La educación superior en México: avances, rezagos y retos*, México, s.f., en <http://bit.ly/2e7ciYK>, consultada el 14/10/2016.

²⁴ Hernández Laos, Enrique, *Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México*, México, UNAM, 2013, en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/45097/40648>, p. 29.

²⁵ *Ibid.*, p. 30.

1.9 Diferenciales de género en México²⁶

Los diferenciales entre mujeres y hombres en el mercado laboral reflejan los diferenciales entre mujeres y hombres, que no se explican sino por razones relacionadas con los roles y estereotipos de género. Entre estos diferenciales, podemos encontrar la distribución desigual de la realización de las tareas domésticas y de prestación de cuidados entre mujeres y hombres, así como prácticas laborales, precarias o inexistentes, para apoyar a las familias en el cuidado de personas menores de edad, adultas mayores, enfermas o con discapacidad.

La segregación laboral, la discriminación o los diferenciales salariales también afectan directamente en las mujeres al hacerles más difícil y penosa su permanencia y ascenso en el trabajo.

El análisis de este apartado se realiza con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2012 a 2015 con datos comparativos para el I trimestre de cada año, de manera que pueda observarse, en su caso, la evolución de cada uno de los indicadores. Cabe comentar que a partir del IV trimestre de 2014 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, publica los indicadores de género de los que, por cuestión de comparabilidad con el resto del análisis, sólo se toma el primer trimestre de 2015.²⁷

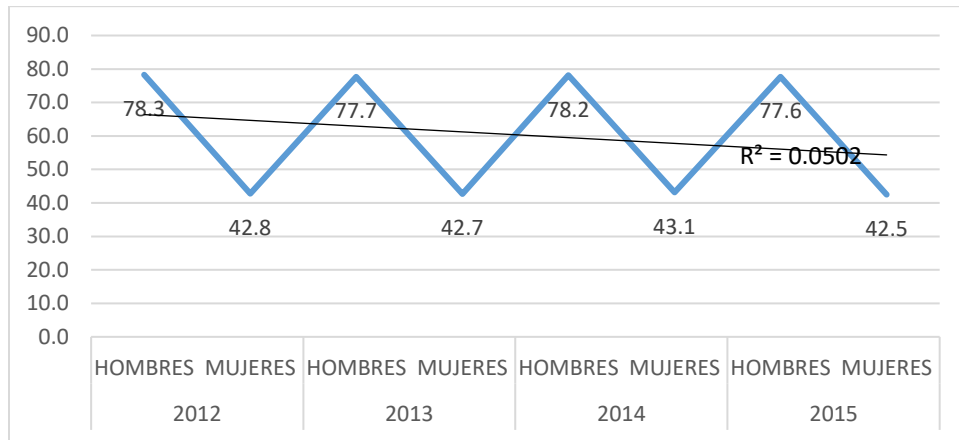
A continuación, se presentan las principales tasas y promedios para la comparación entre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

²⁶ Todo este apartado se basa en resultados estadísticos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, con datos del I trimestre de cada año para el periodo 2012-2015, en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>, consultada el 6/04/2016.

²⁷ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores de Género, en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33700>, consultada el 6/04/2016.

No obstante que la incorporación al trabajo remunerado de las mujeres dinamiza el mercado laboral, la tasa de participación económica²⁸ de ellas dista mucho de la participación de los hombres, vistas a través del tiempo como se muestra en Ilustración 19 Tasa de participación económica por sexo, donde para 2012 a 2015 se muestra un diferencial de 35 puntos porcentuales en promedio.

Ilustración 19 Tasa de participación económica por sexo, 2012-2015



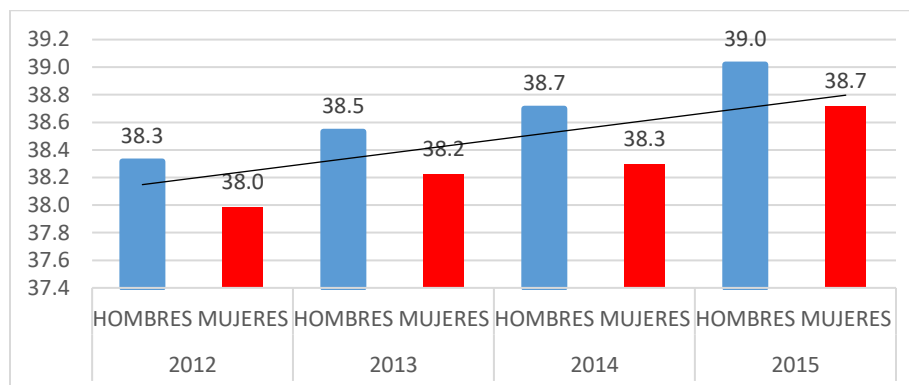
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

Resulta significativo que la línea de tendencia tenga pendiente negativa, es decir, decrece para el periodo 2012-2015, lo cual es visible dado que, tanto para mujeres como para hombres, la tasa de participación económica baja en este periodo.

Las estadísticas laborales también muestran el fenómeno de envejecimiento de la población en México, de tal manera que la Ilustración 20 muestra cómo la edad promedio de hombres y mujeres que trabajan, va elevándose en el tiempo, es decir, tenemos un fenómeno de envejecimiento de la población ocupada, aunque, en promedio, es menor en las mujeres, por la alta participación de mujeres jóvenes en el mercado de trabajo y el retiro de muchas mujeres para atender la maternidad.

²⁸ La tasa de participación económica se obtiene dividiendo la cantidad de personas ocupadas, según sexo, entre la cantidad de personas, según sexo, en edad de trabajar (mayores de 15 años).

Ilustración 20 Edad promedio de la población económicamente activa, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

En relación con los años de escolaridad, que muestra la ilustración 21, las mujeres trabajadoras, en promedio, para 2015 tienen 10 años de escolaridad promedio, contra 9.4 años de escolaridad promedio en los hombres trabajadores. Para el periodo 2012-2015 la tendencia es creciente y las mujeres mantienen la delantera.

Esta situación de mayor escolaridad de las mujeres trabajadoras, puede ser el resultado positivo de los programas de transferencias condicionadas, cuyas evaluaciones señalan incremento en la acumulación de capital humano; en este sentido, cabe comentar que el programa PROSPERA²⁹ otorga becas de mayor cuantía para la permanencia de las niñas en la secundaria.

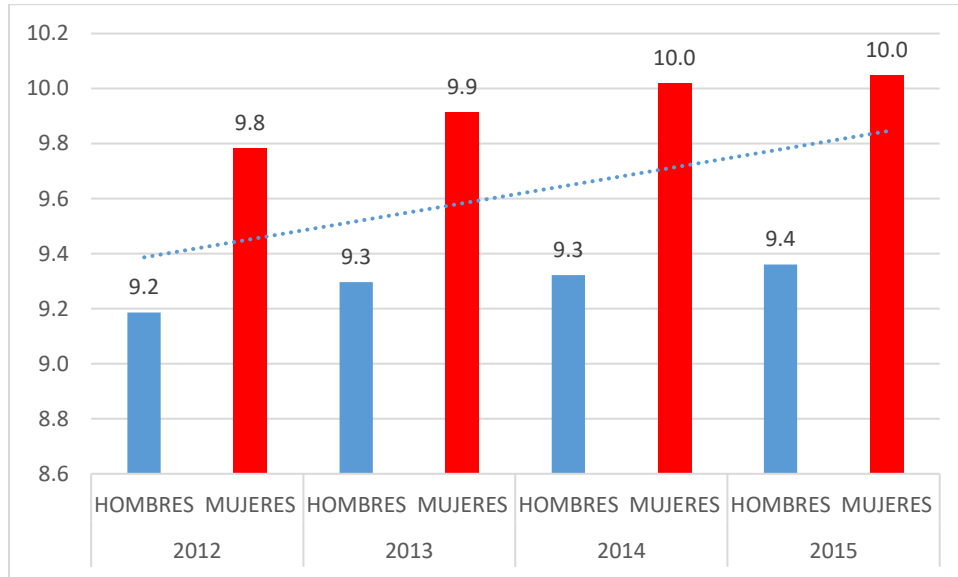
A diferencia de la mayoría de programas de desarrollo, la reciente expansión de los programas de transferencias condicionadas en efectivo por la región de América Latina y el Caribe se basa en evidencia sólida sobre su impacto positivo en la acumulación de capital humano. Los resultados de las evaluaciones de la primera generación de programas TCE [transferencias condicionadas en efectivo] en Brasil, México y Nicaragua muestran que son un medio eficaz para promover la acumulación de capital humano en los hogares pobres.³⁰

²⁹ Diario Oficial de la Federación. *Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación de PROSPERA Programa de Inclusión Social, para el ejercicio fiscal 2016*. En: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5421756&fecha=30/12/2015 Consultado el 10/7/2016.

³⁰ Rawlings B. Laura. Rubio M. Gloria. *Evaluación del impacto de los programas de transferencias condicionadas en efectivo. Lecciones desde América Latina*. México, 2003. p. 26. En <http://www.oda-alc.org/documentos/1340861380.pdf>, consultada el 3/05/2016.

Contrasta que esta mayor escolaridad de las mujeres no se refleje en un mejoramiento de sus condiciones laborales ni en sus posibilidades de ostentar mayores cargos de responsabilidad y tomar de decisiones.

Ilustración 21 Promedio de escolaridad de la Población Económicamente Activa por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

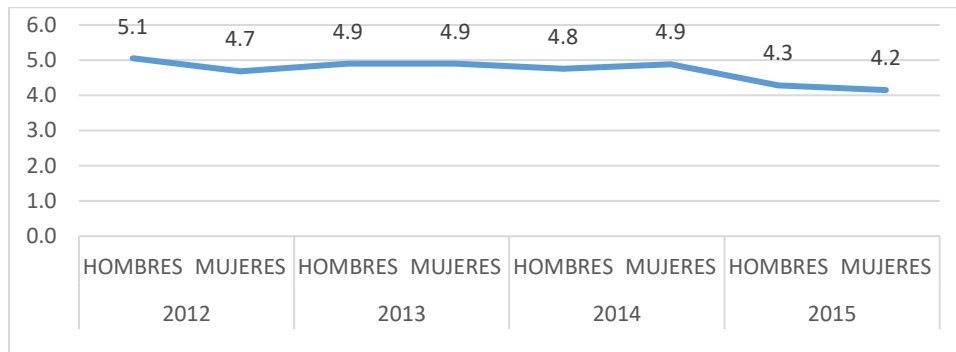
Condición de acceso a las instituciones de salud

Resulta muy revelador que, del total de la población ocupada, el 62.8% no tiene acceso a instituciones de salud,³¹ es decir, 31.3 millones de personas no tienen acceso a servicios de salud como prestación de su centro laboral. Analizados por separado, el 63.2% de los hombres que trabajan no tienen acceso a la salud y el 62.1% del total de las mujeres ocupadas no tiene acceso a instituciones de salud.

³¹ Según la nota de INEGI, se limita al hecho de que el trabajo o actividad económica que realizan las personas les dé acceso o no a los servicios de salud que preste una institución, pública o privada. Si tienen acceso a dichos servicios por medio de un pariente que los declara como dependientes económicos o por la adquisición del seguro popular, no se clasifican en la categoría "con acceso".

Si analizamos la Tasa de Desocupación³² para el periodo que se estudia, según se muestra en la ilustración 22, veremos que las mujeres mantienen una desocupación muy similar a la de los hombres a lo largo del periodo 2012-2015, aunque este dato puede esconder la desocupación al considerar que las mujeres se “retiran” del mercado laboral porque no encuentran empleo.

Ilustración 22 Tasa de desocupación por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

Lo anterior significa que, dado que la desocupación es el porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar pero que está buscando trabajo, para el caso de las mujeres, la baja tasa de desocupación puede esconder que las mujeres “dejan” de buscar trabajo y se enfocan en sus demás responsabilidades domésticas. Dado ese “retiro” esta tasa de desocupación se relaciona también con la Tasa de Presión General, a la baja, ya que las mujeres no estarían buscando trabajo.

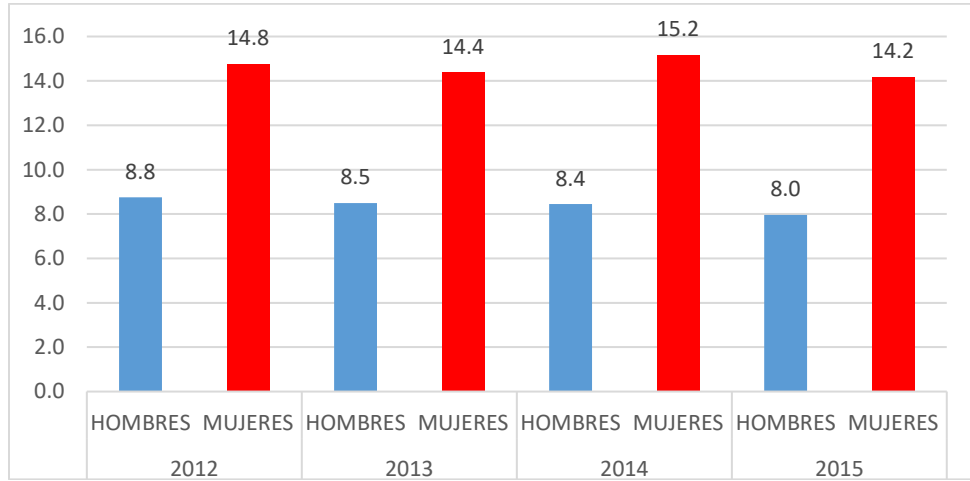
Dadas las características del empleo de las mujeres, es probable que no busquen trabajo cuando las condiciones son de muy baja calidad de trabajo decente; que son bajos salarios o no cuentan con prestaciones.

Conviene recordar que, para mercados laborales imperfectos, la Tasa de Desocupación no es un dato que dé totalmente cuenta de las dificultades de las y

³² INEGI. *Glosario*. Tasa de Desocupación, es el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar pero que está buscando trabajo, en <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ehenoe>.

de los trabajadores, sino otras que se verán adelante como la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1) o la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO).

Ilustración 23 Tasa de ocupación parcial y desocupación, (TOPD1), por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

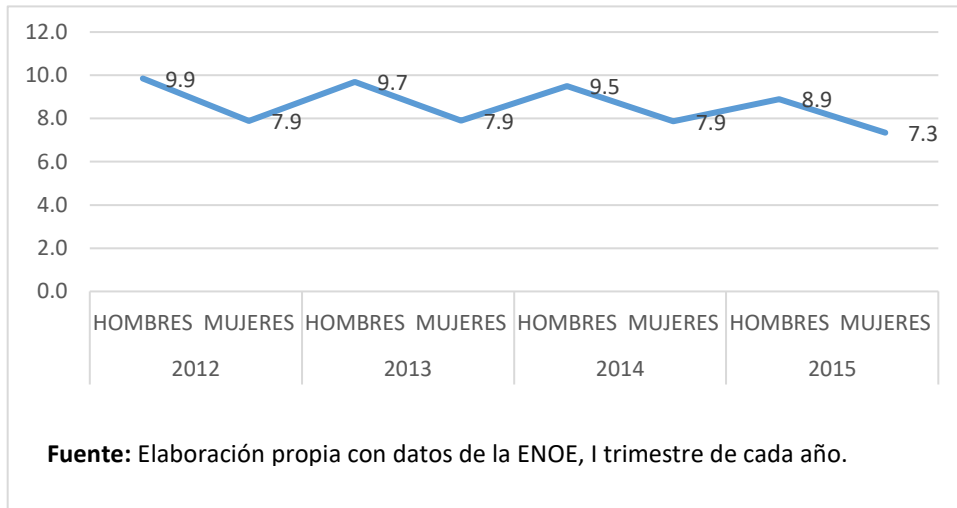
La Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1),³³ manifiestan diferenciales de seis puntos porcentuales y más, mayores para las mujeres, para todos los años de la serie 2012-2015, según se muestra en la ilustración 23.

Las mujeres tienen mayor Tasa de Ocupación Parcial; es decir, mayor número de mujeres trabajaron menos de 15 horas en la semana de referencia (la semana anterior a la fecha en que se levantó la ENOE en su domicilio) respecto del total de mujeres ocupadas. Esta tasa es un poco más cercana de la situación que viven las mujeres trabajadoras que tienen que luchar de manera cotidiana para organizar su vida laboral y su vida familiar, en un mercado laboral que no les favorece.

³³ La Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1) es el “porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia” INEGI, *Glosario*, En <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ehenoe>

Por su parte, si consideramos la Tasa de Presión General,³⁴ que incluye la población desocupada o sea la población que no tiene trabajo, pero está buscando uno (si está desocupada pero no busca trabajo pasa a ser económicamente inactiva), así como la que está ocupada, pero busca otro trabajo.³⁵

Ilustración 24 Tasa de Presión General (TPG) por sexo, 2012-2015



Vemos que las mujeres ejercen menor presión en el mercado de trabajo, ya que se “retiran” a las actividades domésticas cuando no encuentran empleo, por lo que pueden transitar con mayor facilidad a la población económicamente no activa y viceversa, por razones que pueden estar relacionadas con los roles asignados de género, o por contar con una persona que apoye su manutención y la de sus hijas e hijos o una actividad de autoempleo esporádica que le permita sobrevivir.

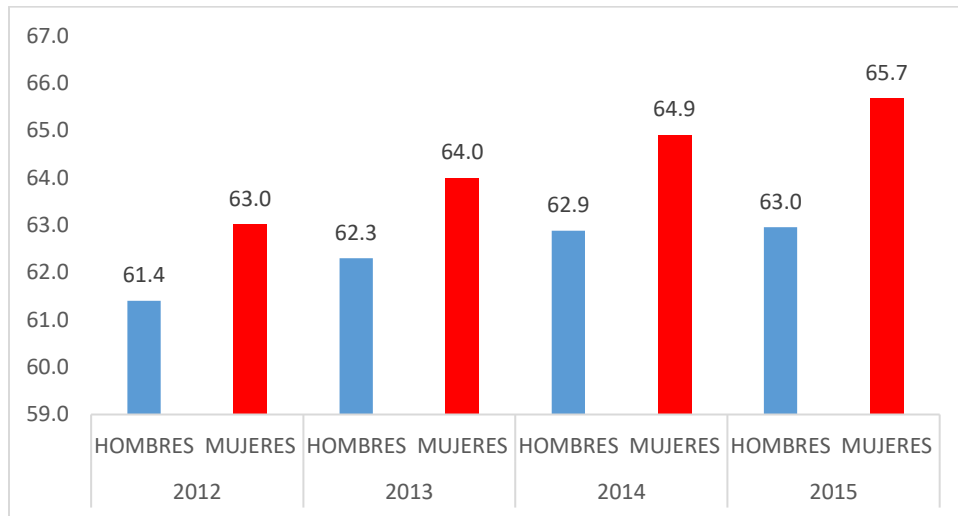
³⁴ La Tasa de Presión General, TPG, es el “porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa (PEA)” Ibidem.

³⁵ Para el I trimestre de 2015, sólo el 9.1% de la población subocupada (es decir, la que trabaja 15 horas o menos a la semana) buscaba u empleo, según el portal de búsqueda interactiva en la página WEB del INEGI correspondiente a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=27736 consultada el 6/04/2016.

La Tasa de Trabajo Asalariado,³⁶ para las personas ocupadas del 2012 al 2015, es mayor para las mujeres.

Según muestran las estadísticas, las mujeres tienden a buscar trabajos con salarios que aseguren las prestaciones que les permitan atender sus necesidades de seguridad social y salud. Las mujeres subordinadas y asalariadas tienen un índice de acceso a las instituciones de salud de 55.2% mientras que para los hombres es de 53.1%.

Ilustración 25 Tasa de Trabajo Asalariado, por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

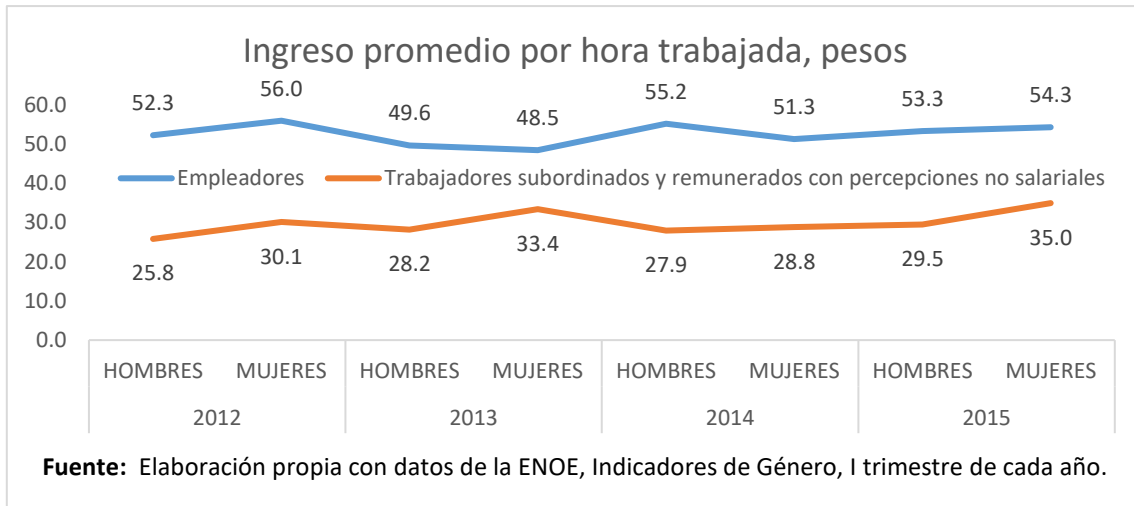
Como se comentó, del total de la PEA, ocupada, alrededor del 62.8%, es decir, más de 31.3 millones de trabajadoras y trabajadores no cuentan con acceso a instituciones de salud como prestación laboral. Esto implica un alto costo, tanto para las familias como para la sociedad en su conjunto ya que limita las posibilidades de desarrollo, ocasiona pérdida de años de vida saludable, además que absorbe grandes recursos fiscales para atender las necesidades de salud de la población

³⁶ La Tasa de Trabajo Asalariado es el “porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.” INEGI, *Glosario*. óp. cit.

desamparada. Adicionalmente a la falta de acceso a instituciones de salud como prestación, están las demás prestaciones relacionadas con una vejez digna.

De especial relevancia es que las mujeres tengan mayores percepciones que los hombres, por hora trabajada, en algunos sectores, como muestra la ilustración 26.

Ilustración 26 Ingreso promedio por hora trabajada (pesos) por sexo, 2012-2015



Para el caso de las personas empleadoras³⁷ y de personas subordinadas con percepciones no salariales³⁸ las mujeres tienen mayores ingresos que los hombres, según se muestra en la ilustración 26.

Puede inferirse, aunque es necesario mayor investigación al respecto, que al ser sus propias patronas las mujeres aplican mejor sus habilidades, mayores estudios y libertad, para disminuir las brechas de desigualdad que las frenan en otros sectores. Los techos de cristal, u obstáculos para el ascenso y empoderamiento de las mujeres están, en estos casos, de manera externa al entorno de desarrollo

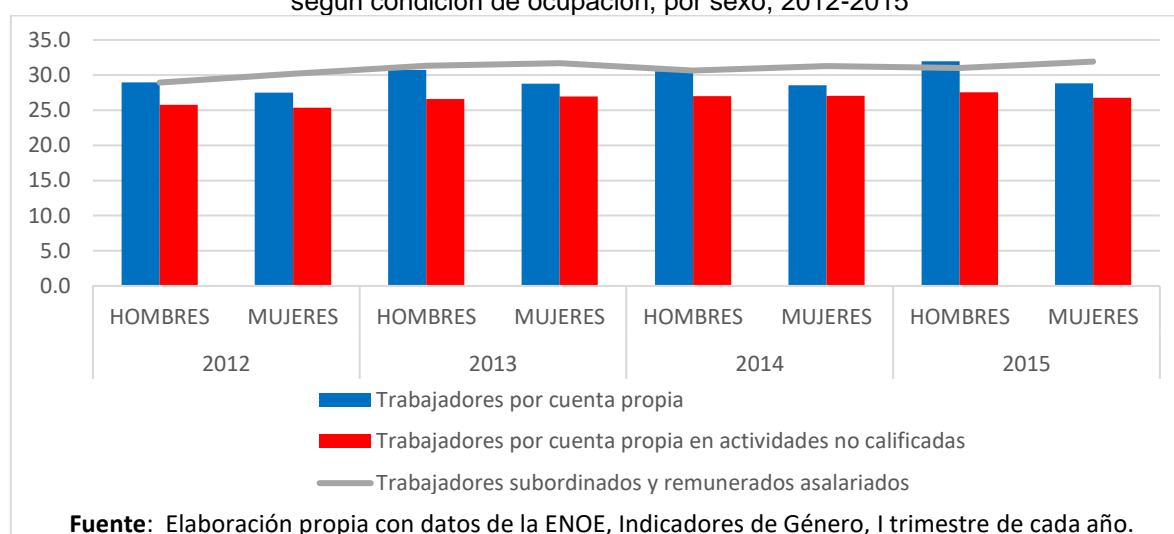
³⁷ Persona empleadora es la o el “trabajador independiente que ocupa emplea los servicios de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración económica en monetario o especie.” Ibid.

³⁸ Persona trabajadora subordinada remunerada con percepciones no salariales es la o el “trabajador subordinado y remunerado que percibe como pago una forma distinta a sueldo salario o jornal, por los servicios laborales prestados a una unidad económica.” Ibid.

directo de las mujeres, lo que potencia su posibilidad de avance, aunque siguen enfrentando otras carencias en el mercado de trabajo y de la microempresa.

Para las demás ocupaciones, las mujeres presentan ingresos menores que los hombres, según muestra la ilustración 27, tanto en ocupaciones por cuenta propia, como cuentapropistas en actividades no calificadas y como trabajadoras subordinadas y remuneradas asalariadas.

Ilustración 27 Ingreso por hora trabajada,
según condición de ocupación, por sexo, 2012-2015

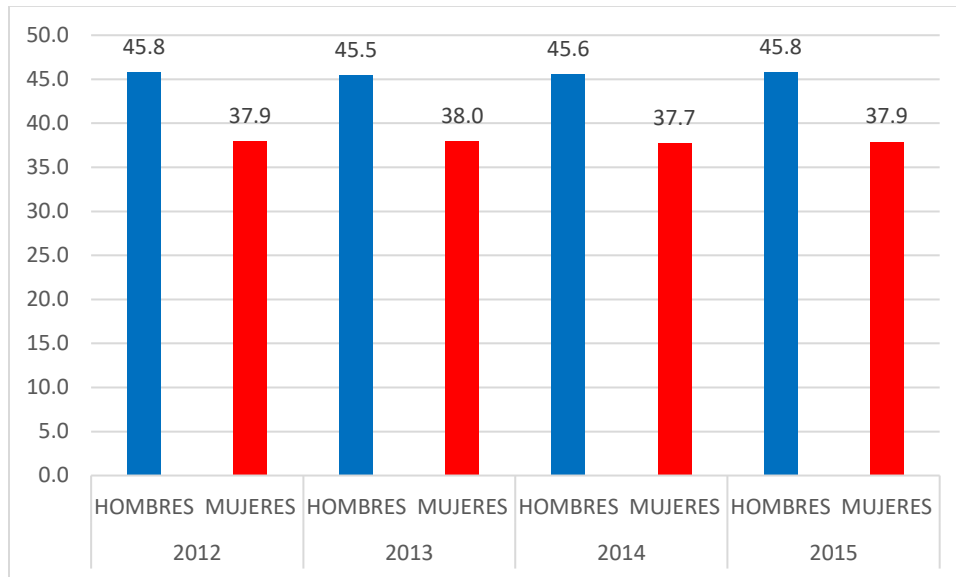


Lo anterior concuerda con lo comentado acerca de su condición de búsqueda de trabajos a tiempo parcial para conciliar las responsabilidades laborales y familiares ya que la mayor carga de las labores de cuidado y atención del hogar y de los hijos recae en las mujeres. Los horarios parciales y flexibles les permitan tener mayor tiempo disponible para las labores no económicas que realizan.

De tal manera que se puede notar que todos los indicadores y tasas corroboran que las mujeres se encuentran laborando en condiciones más precarias que los hombres, con menores ingresos; pero puede notarse también una búsqueda mayor de las mujeres de trabajos formales con prestaciones de seguridad social y salud.

Cabe comentar que en México está legalizada la jornada diaria de ocho horas, pero no la semana de 40 horas sino una jornada semanal de 48 horas, según se interpreta en la fracción IV del Apartado A del artículo 123 constitucional: “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”.

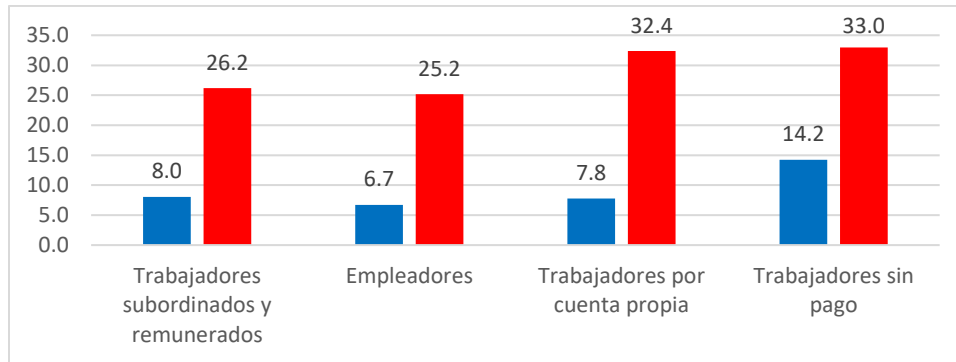
Ilustración 28 Horas promedio trabajadas a la semana por la población ocupada, por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, Indicadores de Género, I trimestre de cada año.

La importante repercusión para la incorporación económica de las mujeres, así como para comprender la magnitud de su esfuerzo y la necesidad de políticas de conciliación trabajo familia, en la ilustración 29 muestra el total de horas trabajadas en actividades no económicas, por la población ocupada. En la clasificación por sexo, las mujeres trabajan más de tres veces las horas trabajadas por los hombres.

Ilustración 29 Promedio de horas dedicadas a realizar actividades no económicas de la población ocupada, según condición de ocupación, I Trimestre 2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, Indicadores de Género, I trimestre de 2015.

Las actividades no económicas agrupan las horas trabajadas adicionales a la jornada laboral, dedicadas a quehaceres domésticos, estudio, servicios gratuitos a su comunidad, construcción, ampliación, reparación o mantenimiento de su vivienda, al cuidado de niños, ancianos o personas con discapacidad sin recibir pago alguno por ello. Actividades que generalmente realizan las mujeres.

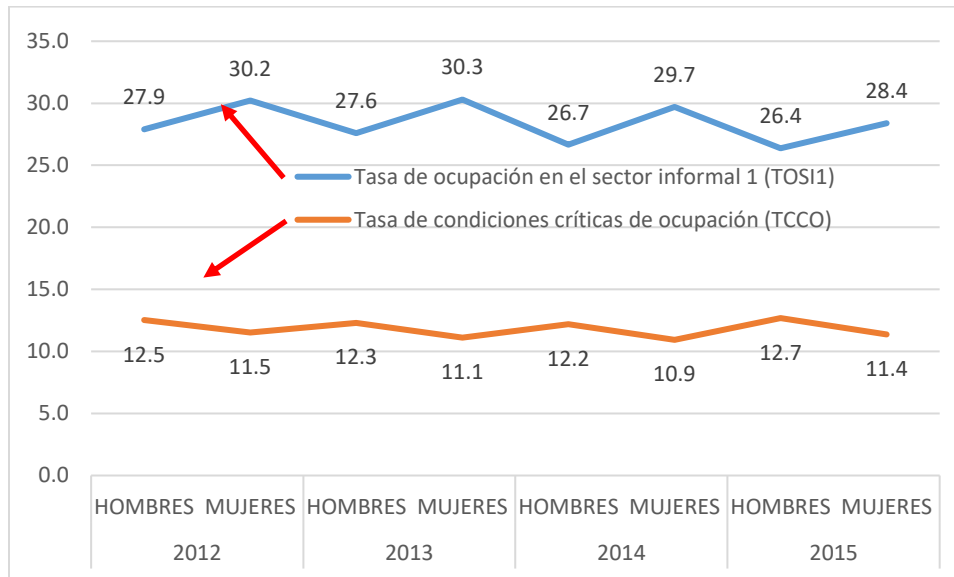
Ésta es una condición que debe valorarse desde la productividad del mercado laboral, para la elaboración de las políticas de empleo, incluso por las y los patrones para buscar alternativas que permitan realizar armónicamente las labores del trabajo remunerado tanto con las del ámbito familiar, en beneficio del centro laboral, de la persona trabajadora y de su familia, de tal manera que ni el trabajo contamine a la familia, ni los problemas familiares contaminen a las empresas y su productividad.

De ser así, permitiría una mayor realización de la persona y, por consiguiente, un incremento de su satisfacción personal; se incrementa el sentido de lealtad y pertenencia a la organización, se reduce el estrés y esta reducción impacta en la disminución del error, con la consiguiente mejoraría de la productividad y de los resultados para el centro laboral, además de permitir a la organización, si hay congruencia en las políticas laborales, otorgar incentivos a la productividad y tener políticas de igualdad para el ascenso y al desarrollo personal y profesional de sus trabajadoras y trabajadores.

Condiciones de informalidad y condiciones críticas de ocupación.

Con el tiempo disponible para realizar actividades productivas, así como con la necesidad de contar con prestaciones para la familia de las que son prácticamente las únicas responsables, la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)³⁹ es menor para las mujeres en los tres años; ya que esta tasa considera a las personas que trabajan menos de 35 horas por razones de mercado (no porque ellas quieran), a las personas que trabajan más de 35 horas a la semana por un salario mínimo, a las personas que trabajan más de 48 horas a la semana por dos salarios mínimos.

Ilustración 30 Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO) y Tasa de Ocupación en el Sector Informal, por sexo, 2012-2015



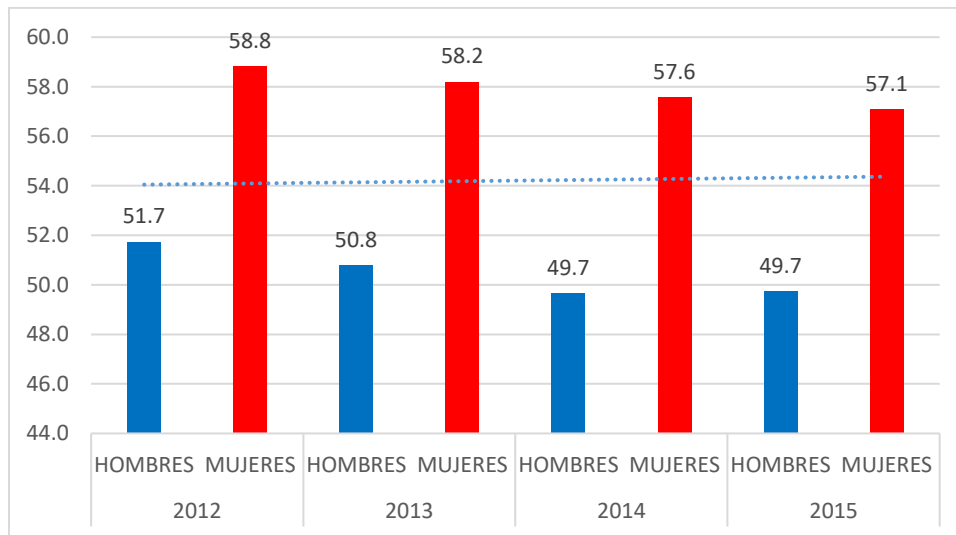
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

³⁹ La Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO) es el “porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.” Ibid.

Por las mismas razones, relacionadas con el tiempo disponible y las necesidades de ingreso, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI2)⁴⁰ es mayor para las mujeres que para los hombres en el mismo periodo.

Del total de la PEA ocupada para el I trimestre de 2015, esta TOSI2 ascendió a 28.8%, es decir, 14.5 millones de personas trabaja en una unidad económica no agropecuaria que opera con los recursos del hogar, sin constituirse como empresa, de manera que materiales y equipos del negocio no son distinguibles de los del propio hogar.

Ilustración 31 Tasa de Informalidad Laboral (TIL2), por sexo, 2012-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, I trimestre de cada año.

La Tasa de Informalidad Laboral (TIL1)⁴¹ que agrupa a quienes trabajan en una unidad económica del sector informal con quienes trabajan en cualquier sector, pero

⁴⁰ La tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI2) es la “proporción de la población ocupada que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes y/o distinguibles de los del propio hogar”. Ibid. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.

⁴¹ La Tasa de Informalidad Laboral (TIL1) es la “proporción de la población ocupada no agropecuaria que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados no agropecuarios cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente

su vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo, también es mayor para las mujeres que para los hombres en el periodo 2012-2015, por ocho puntos porcentuales, lo que es de extrema vulnerabilidad para las mujeres dada la precariedad de las ocupaciones en el sector informal, carentes de seguridad social y con bajos salarios.

Como puede notarse, la línea de tendencia de la ilustración 31, la Tasa de Informalidad Laboral (TIL1) tiene una ligera pendiente positiva, es decir, presenta tendencia al alza, tanto para mujeres como para hombres en el periodo.

En esta situación de informalidad, para el I trimestre de 2015, se encontraban el 57.1% de los 18 millones de mujeres trabajadoras, es decir, 10.3 millones de mujeres y 49.7% de los hombres trabajadores (15.4 millones), lo que da un total de 25.7 millones de personas.

Estas cifras son dramáticas desde todo punto de vista: por la vulnerabilidad en la que se encuentran las personas ocupadas de esta manera y de sus familias; por el impacto en la menor recaudación de impuestos; por la carga que suponen para el sistema de salud presente y futuro, Queda la interrogante de si esto fue considerado en la reforma laboral de 2012. Tal parece que no.

Conviene conocer las características que esta informalidad tiene para los casi 26 millones de personas que se encuentran en ella, retomar las conclusiones del INEGI⁴² en un estudio que realizó en 2013 y que corresponde a la medición con

de trabajo. Así, en esta tasa se incluye -además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas; todos ellos laborando en el ámbito no agropecuario. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada no agropecuaria." Ibid.

⁴² INEGI. *México: Nuevas estadísticas de informalidad laboral*. 2013. En https://dgfss.files.wordpress.com/2015/03/presentacion_estadisticasdeinformalidadlaboral_2013_in_egi.pdf, visitada el 17/03/2017.

estándares internacionales de la informalidad, mediante la Matriz Hussmanns de Personas, la cual parte del concepto de informalidad en dos dimensiones:

- 1) La naturaleza de la unidad económica que opera a partir de recursos del hogar, sin llevar registros contables básicos;
- 2) perspectiva laboral que incluye todo trabajo que se realice sin contar con el amparo del marco legal, es decir, sin poder defender o hacer exigibles los derechos laborales.

Ilustración 32 Matriz Hussmanns de Personas, II trimestre 2013

Matriz Hussmanns de Personas Segundo trimestre de 2013

Clasificación según el tipo de la unidad económica empleadora	Clasificación según la posición en la ocupación y condición de informalidad										Totales por perspectiva de la unidad económica y/o laboral	
	Trabajadores subordinados remunerados				Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores no remunerados			
	Asalariados		Con percepciones no salariales									
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal
Sector Informal	3.844		0.792		0.904		7.444		1.192		14.177	
Trabajo doméstico remunerado	2.128	0.059	0.020	0.000							2.148	0.059
Empresas, Gobierno e Instituciones	5.373	17.122	0.913	0.211		0.988		1.272	0.598		6.884	19.593
Ámbito agropecuario	2.169	0.289	0.219	0.017		0.313	2.553		1.129		6.070	0.618
Subtotal	13.514	17.470	1.944	0.227	0.904	1.301	9.997	1.272	2.920		29.279	20.270
Total	30.984		2.172		2.205		11.269		2.920		49.549	

Unidad de medida: millones de personas. Nota: La suma de los componentes puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

Mediante un análisis de las condiciones de trabajo y de la unidad económica, esta matriz se integra con personas empleadores y cuenta propias en negocios del sector informal o unidades de agricultura de subsistencia; las personas trabajadoras que no tienen posibilidad de ejercer derechos y garantías laborales, es decir, en trabajos dependientes o subordinados; a las y los aprendices y familiares que trabajan sin

pago, no importa para qué unidad económica (formal o informal) trabajen; y todo trabajo que opere fuera del marco legal institucional.

El concepto integrado o ampliado de informalidad laboral, según el citado estudio del INEGI, se entiende como el conjunto de actividades económicas realizadas por personas que no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda. Es ocupación informal, todo el espectro de ocupaciones, dependientes o independientes, que tienen esta característica.

Como puede notarse en la imagen de la ilustración 32 correspondiente a la Matriz de Hussmanns, para el II trimestre de 2013 el INEGI midió que 29.3 de los 49.5 millones de personas que trabajamos, es decir, más del 59%, se encontraron en la informalidad.

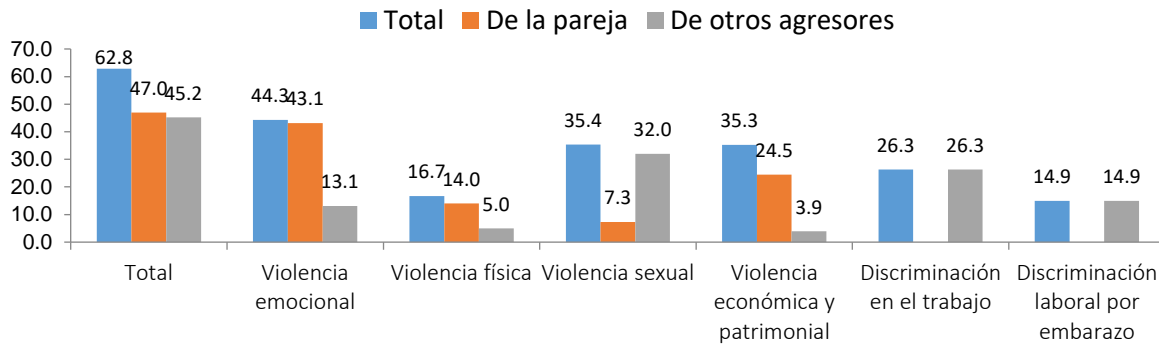
Los avances en la normatividad deben reflejarse en la vida cotidiana de las personas, para lo cual es necesario que se realice acciones para procurar que el Estado de derecho constitucional, democrático y social sea una realidad en todas las regiones y para quienes habitan en el país. Tal estado de cosas, necesariamente se debe acompañar por una cultura generalizada de respeto a los derechos humanos que se refleje en los indicadores estadísticos.

1.10 Violencia hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

Una referencia específica merece el grave problema de violencia que, en todos los ámbitos, sufren las mujeres y que repercute negativamente de múltiples maneras en su desarrollo y disfrute de sus derechos humanos, tanto como en el goce de los satisfactores sociales.

En el caso de México, 63% de las mujeres de 15 años y más ha experimentado al menos un acto de violencia de cualquier tipo⁴³.

Ilustración 33 Violencia contra las mujeres de 15 años y más, por tipo de violencia y tipo de agresor



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH).

Como puede apreciarse en la gráfica anterior, la violencia de tipo emocional es la de mayor prevalencia con el 44.3%, seguida de la violencia sexual que ha sufrido el 35.4% de las mujeres donde quienes mayormente la han perpetrado son personas diferentes a la pareja, como integrantes de la familia, compañeros/as o autoridades escolares y laborales y otras personas extrañas o conocidas.

El 26.3% de las mujeres encuestadas afirman haber sufrido discriminación laboral; un poco más de la mitad de ellas, el 14.9% afirmó haber sido discriminada por embarazo.

Las repercusiones de la violencia deben medirse tanto en los efectos directos en pérdida de años de vida saludable de las mujeres y las familias que las mujeres que la sufren, como en pérdida para las empresas por días laborables no trabajados, que, aunque no sean pagados, les ocasionan pérdidas.

⁴³ INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH).

En este sentido destaca la preocupación mostrada por la Organización Internacional del Trabajo al inscribir en el orden del día de la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo a celebrarse en 2018, un punto sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo y se circuló el Informe denominado “Acabar con la violencia y el acoso de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”⁴⁴ documento que incluye la consulta tripartita sobre si el tema debe ser abordado con un convenio o una recomendación, o ambas.⁴⁵

Esto significa un gran avance para combatir la violencia en el trabajo, ya que ésta constituye uno de los primeros escalones para la violación de los derechos humanos laborales.

Además, esta propuesta de OIT incluye coadyuvar para combatir la violencia doméstica desde el lugar de trabajo lo que es un gran adelanto para unir esfuerzos contra la violencia hacia las mujeres.

Cabe mencionar el esfuerzo de la Secretaría del Trabajo y previsión Social en el desarrollo de una nueva Norma Oficial Mexicana (NOM) que atienda los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.⁴⁶ Este proyecto de NOM incluye obligaciones de los empleadores, de los trabajadores y las medidas de prevención y control de los

⁴⁴ OIT. En la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2017, se presentaron los Informes que serán sometidos a la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2018. En <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/lang-es/index.htm>, consultada el 26/06/2017.

⁴⁵ En el documento “Acabar con la Violencia y el acoso de las mujeres y los Hombres en el Mundo del Trabajo, se refiere: “Una encuesta realizada por Eurofound en 2013 mostró que, después de ser objeto de violencia física, los trabajadores tienen tres veces más probabilidades de experimentar depresión y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Los trabajadores que han sido intimidados o acosados tienen cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más probabilidades de confrontarse a problemas para dormir y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Además, las personas que han presenciado actos de violencia, así como los amigos y familiares de las personas objeto de violencia y acoso, también pueden experimentar estrés y traumas psicológicos graves (EverSafe, 2015). Ibid. párrafo 105, p. 29.

⁴⁶ DOF 26/oct/2016. PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo psicosocial-identificación y prevención.

factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

Es un gran proyecto que a la fecha de terminación de la presente investigación se encuentra aún en etapa de incorporación de las observaciones recibidas al proyecto para su posterior publicación en el Diario Oficial de la Federación en su versión definitiva. Esta Norma Oficial Mexicana tendrá un periodo de dos años para su instrumentación.

1.11 Presupuesto de Egresos de la Federación. Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres

La exigibilidad de los derechos humanos llega hasta el disfrute de bienes y la satisfacción de necesidades. Para el disfrute de los bienes y la satisfacción de las necesidades sociales se requiere la intervención del Estado, para que acerque los bienes sociales a todas las regiones, satisfaga necesidades, y dado el caso, atienda las desigualdades o dificultades que grupos específicos tengan para el disfrute de los satisfactores sociales.

Todo ello necesariamente pasa por el ejercicio de los recursos disponibles, de los recursos fiscales a los que todos contribuimos en el entendido que la recaudación impositiva es para el financiamiento de los satisfactores sociales, para distribuir mejor la riqueza y para hacer llegar los bienes públicos a todas las personas.

Función de redistribución que se incrementa con la obligación de utilizar al máximo los recursos disponibles para cumplir con los compromisos contraídos en los tratados internacionales de derechos humanos, conforme el principio de progresividad y no regresión.

En esta consideración, es importante analizar la utilización de los recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación, PEF, para el periodo que se analiza; al menos en aquéllos rubros que están etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres, para la construcción de la igualdad sustantiva.

Se parte de analizar el marco jurídico de las asignaciones presupuestales, para proseguir con un breve análisis de la voluntad política hacia la igualdad de género en las instituciones para finalmente llegar a revisar el anexo para la igualdad en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el periodo 2012-2016.

1.11.1 Marco jurídico para las asignaciones presupuestales para la igualdad.

En México se cuenta con un marco normativo específico para el otorgamiento de presupuestos etiquetados para la igualdad de género y para la promoción del adelanto de las mujeres que incluye tanto tratados internacionales como leyes nacionales.

Conforme el artículo 2 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, PIDESC, los Estados Parte deben adoptar medidas hasta el máximo de los recursos de que disponga para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos contenidos en el Pacto, entre ellos la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 3).

Por su parte la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer*, CEDAW por sus siglas en inglés, en su artículo 7, obliga a los Estados a asegurar la participación de las mujeres, en igualdad de condiciones, en la toma de decisiones y en la formulación y ejecución de políticas públicas. Obliga a los Estados a asegurar la participación de las mujeres, en

igualdad de condiciones que los hombres, en la toma de decisiones de la formulación y ejecución de las políticas gubernamentales. Esto incluye todo el ciclo de política pública y de los presupuestos públicos (artículo 7).

En México, la normatividad precursora de los anexos para la igualdad en el PEF es la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, LGIMH, promovida por la entonces senadora Lucero Saldaña Pérez,⁴⁷ misma que señala, desde su promulgación en 2006, en el artículo 12, fracción VII la obligación de “Incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad”. En 2012 fue añadida una fracción I Bis al artículo 15, como obligación para los gobiernos estatales y de la Ciudad de México el “Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y del Distrito Federal, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad”.

Por su parte, la *Ley General de Planeación*, LGP, establece en su artículo 2, fracción VII como un principio: “La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo” además de señalar la obligación de las dependencias de la Administración Pública Centralizada de conducir sus actividades con perspectiva de género (artículo 9) y establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SHCP, debe tomar en cuenta la perspectiva de género en la elaboración del *Plan Nacional de Desarrollo* (artículo 14).

La *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*, LFPRH, por su parte, establece en su artículo 1 que “los sujetos obligados” sin definirlos, pero entendiéndose que todo aquél que ejerza presupuesto público, deberán utilizar los criterios de “legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad,

⁴⁷ SALDAÑA Pérez, Lucero. Poder, género y Derecho. Igualdad entre mujeres y hombres. México, CNDH, 2007. p. 108

austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género” en el ejercicio de los recursos. En su artículo 27 obliga a que el anteproyecto de presupuesto contenga “las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género” y establece la clasificación por género como obligatoria (artículo 28); el Presupuesto de Egresos de la Federación deberá contener el anexo para la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 41, fracción o); se deberá procurar la equidad de género en los subsidios (artículo 75); el sistema de evaluación del desempeño deberá mostrar el impacto en la igualdad entre mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia y la discriminación de género con indicadores específicos (artículo 111).

1.11.2 Voluntad política y diagnóstico

Sin embargo, la normatividad no lo es todo. La voluntad política es imprescindible, sobre todo, tratándose de presupuesto, la gestión ardua de las mujeres y el consenso son más que necesarios para que se disponga de recursos en las diversas dependencias para atender las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres. Una parte de la voluntad política se genera en el Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres que, de manera obligada, acompaña el Presupuesto de Egresos de la Federación. Después se presenta la dificultad de que en las dependencias se respete ese presupuesto y se ejerza conforme fue programado.

Además, el proyecto de presupuesto de egresos no debe verse como un producto en sí mismo, sino como la herramienta que exige elaborar diagnósticos certeros que identifiquen claramente las brechas de género y necesidades estratégicas de las mujeres. Asimismo, el presupuesto debe estar ligado a programas, acciones y mecanismos para corregir las brechas de desigualdad identificadas y atender las necesidades de las mujeres con perspectiva de género. Esta forma de llegar a la

determinación del presupuesto permite que existan indicadores y formas de evaluar los resultados de su aplicación, es decir, de su ejercicio.

En todas las fases de la programación presupuestación se requiere la participación de las mujeres y un análisis diferenciado de los efectos de los programas en cada grupo, tanto de mujeres como de hombres. Es necesario el análisis previo de las necesidades básicas y estratégicas, así como la toma de decisiones ponderadas sobre cuáles necesidades habrán de atenderse primero, con el fin de que la satisfacción de las necesidades urgentes no posponga la atención de las necesidades estratégicas que implican cambios estructurales, para los que se requiere la decisión política y el consenso necesario entre los actores involucrados para realizarlos.

Un presupuesto con perspectiva de género es mucho más que recursos, más que aplicación diferenciada por sexo. Implica que se realizó el análisis de género para cada política y programa, que el resultado atiende tanto diferencias como desigualdades encontradas; además de que el presupuesto irá destinado a las prioridades que marque la política nacional de igualdad. Se trata de la manera de proponer una distribución de recursos que sea efectiva para la construcción de igualdad sustantiva.

La práctica muestra que, en general, las asignaciones contenidas en los anexos del Presupuesto de Egresos de la Federación contabilizan los recursos que se utilizan normalmente en la atención de las necesidades de las mujeres, como salud reproductiva, guarderías y estancias infantiles, así como la estimación de recursos a los que accederán las mujeres en los programas normales de las dependencias, que no por ello tienen perspectiva de género y, generalmente constituyen el presupuesto asignado en las partidas históricas de gasto.⁴⁸

⁴⁸ Un ejemplo es el IMSS que en los anexos de igualdad entre mujeres y hombres para los últimos años del periodo 2012-2016 ha programado alrededor de 14 mil millones de pesos para guarderías

Atender exitosamente las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, requiere la perspectiva de género para visibilizar problemáticas y causas diferenciadas y conlleva un compromiso con la igualdad, no sólo de las unidades de género de las dependencias, sino de toda la organización o dependencia de tal manera que dicha perspectiva sea un enfoque transversal a favor de la igualdad de las mujeres.

Un enfoque integral de género se requiere para la atención de las necesidades de las mujeres, trabajen o no de manera remunerada.

Este enfoque de género implica realizar un diagnóstico y capacitar a las y los servidores públicos involucrados en el proceso de programación presupuestario y ejercicio de los recursos, para poder incidir en las necesidades de las mujeres. Sobre todo, es necesario que las personas que toman decisiones tengan conocimientos de igualdad y de género, así como se muestren a favor del empoderamiento de las mujeres. Este conocimiento es determinante para tener enfoques y programas efectivos en el combate de las desigualdades de género.

De manera especial, ONU Mujeres e Inmujeres recomiendan que para la formulación de presupuestos para la igualdad⁴⁹ se involucren actores a nivel de gobiernos estatales y locales, ministerios y departamentos responsables del gasto, legisladores, sociedad civil, organizaciones de mujeres, organismos internacionales, investigadores, académicos y analistas políticos. Ya que todos ellos son aliados para generar mecanismos de presión, aportan conocimiento y experiencia y pueden acompañar la exigencia de transparencia y rendición de

y atención a la salud reproductiva, donde incluye tanto gasto corriente como gasto programable. No desglosa ningún otro programa destinado a la salud de las mujeres, ni aun aquéllos de fácil contabilización como la atención al cáncer de mama y al cáncer cervicouterino.

⁴⁹ ONU Mujeres e Inmujeres, *Experiencias internacionales en la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género*, s.l., s.f., en <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/international%20experiences%20in%20elaborating%20public%20budgets%20with%20a%20gender%20perspective.pdf>

cuentas. De alguna manera puede decirse que contribuyen a la exigibilidad no jurisdiccional de la igualdad y de los derechos humanos.

En la parte correspondiente a la medición de los resultados obtenidos, debe contarse con indicadores desagregados por sexo y con perspectiva de género, que den cuenta de la efectividad de las políticas emprendidas o las acciones realizadas para el mejoramiento de la situación de las mujeres.

La rendición de cuentas de los recursos ejercidos, los objetivos alcanzados y el impacto en los diferentes grupos de mujeres permite dar continuidad y seguimiento a estos ejercicios y, en su caso, la reformulación o corrección del rumbo, según lo haga necesario la evaluación en la aplicación de los recursos.

Como se verá adelante, el anexo para la igualdad entre mujeres y hombres no parece tener ninguna de las características anteriores.

1.11.3 Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Conforme lo mandata la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el periodo 2012-2016, hay un anexo para la igualdad entre mujeres y hombres.

En este anexo se agrupan los recursos destinados a promover el adelanto de las mujeres, por dependencia; es decir por secretaria, entidades no sectorizadas y organismos autónomos de la Federación. Dado que no significan un mayor presupuesto para cada dependencia, se presenta la problemática generalizada de que las unidades de género difícilmente reciben recursos ya que el presupuesto etiquetado es solo una redistribución de los recursos totales, que pueden ser

menores para cada dependencia año con año. Es decir, puede ser el caso de un menor presupuesto con mayores presiones para su ejercicio.

Las Unidades de Género, generalmente debilitadas, sin recursos y sin capacidad de influencia, no acceden a los recursos etiquetados o no tienen mayor influencia en su ejercicio ya que generalmente son recursos para programas que atienden necesidades inmediatas de las mujeres.

Aun cuando lo reportado en el Anexo para la igualdad, es en realidad la sumatoria de los recursos ejercidos en apoyos para las mujeres, se ha obligado a tener matrices de indicadores de resultados, MIR, relacionados con el ejercicio de estos recursos, como si tuvieran un ejercicio diferente al recurso general de las dependencias.

Los avances trimestrales del ejercicio presupuestal, así como la consecución de los indicadores de las MIR deben reportarse a la Cámara de Diputados, lo que hace que cada día se tenga mayor cuidado en la programación y en el ejercicio de dichos recursos, al menos por la visibilidad que tienen en la agenda política.

La tabla 5 muestra el recurso asignado en el presupuesto de Egresos de la Federación para los años 2012 al 2016, por dependencia, para a la igualdad entre mujeres y hombres.

Como ya se señaló, las matrices de indicadores de resultados se presentan como una fuente de información del destino de los recursos etiquetados.

El ramo 15 del cuadro anterior corresponde a la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, SEDATU.

Tabla 5 Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres del
Presupuesto de Egresos de la Federación 2012-2016 (millones de pesos)

Ramo administrativo	2012	2013	2014	2015	2016	Tasa anual de crecimiento
TOTAL	16,752.9	18,760.6	22,341.1	24,308.2	25,898.5	9.10
01 Poder Legislativo	15.0	0.0	36.0	18.9	18.0	3.71
03 Poder Judicial	86.9	0.0	0.0	0.0	0.0	-100.00
04 Gobernación	158.5	197.7	243.9	263.4	261.6	10.54
05 Relaciones Exteriores	12.1	11.0	11.0	17.0	17.0	6.96
06 Hacienda y Crédito Público	4,434.6	3,698.4	1,465.8	1,613.1	4.0	-75.39
07 Defensa Nacional	104.0	104.0	104.0	108.0	103.0	-0.19
08 Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	415.3	449.3	449.4	1,985.7	1,814.7	34.30
09 Comunicaciones y Transportes	5.0	5.5	8.5	8.5	6.3	4.67
10 Economía	1,142.3	1,240.5	1,497.9	1,912.0	880.8	-5.07
11 Educación Pública	622.2	708.4	2,388.9	3,517.1	3,987.1	44.99
12 Salud	3,448.2	4,293.7	4,789.6	5,127.5	5,193.2	8.53
13 Marina	25.9	45.5	48.5	70.2	41.8	10.02
14 Trabajo y Previsión Social	63.0	43.5	47.2	47.2	660.6	59.98
15 Reforma Agraria/SEDATU	900.0	1,478.9	4,882.7	2,891.8	3,712.9	32.77
16 Medio Ambiente y Recursos Naturales	301.9	319.2	488.9	525.2	534.1	12.09
17 Procuraduría General de la República	115.3	122.0	131.1	156.1	179.6	9.28
18 Energía	0.0	0.5	8.6	9.4	8.2	72.89
19 Aportaciones a Seguridad Social	0.7	0.7	0.7	0.6	0.5	-8.46
20 Desarrollo Social	4,751.7	5,900.5	5,567.1	5,799.1	6,690.2	7.08
21 Turismo	7.3	7.3	14.1	15.1	9.6	5.47
22 Instituto Federal Electoral	19.0	9.0	21.0	20.0	14.8	-4.93
35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos	17.0	17.8	23.6	28.8	32.0	13.55
36 Seguridad Pública	16.5	3.7	0.0	0.0	0.0	n.a.
38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	41.5	60.0	70.0	90.0	90.0	16.75
40 INEGI	49.0	43.6	42.7	83.4	167.3	27.85
45 Comisión Reguladora de Energía	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	n.a.
47 Entidades no Sectorizadas	0.0	0.0	0.0	0.0	1,466.1	n.a.
GYR IMSS (recursos propios)	8,810.3	13,895.0	14,562.7	15,603.6	16,666.7	13.60
GYN ISSSTE (recursos propios)	187.3	198.7	197.0	209.8	212.2	2.53

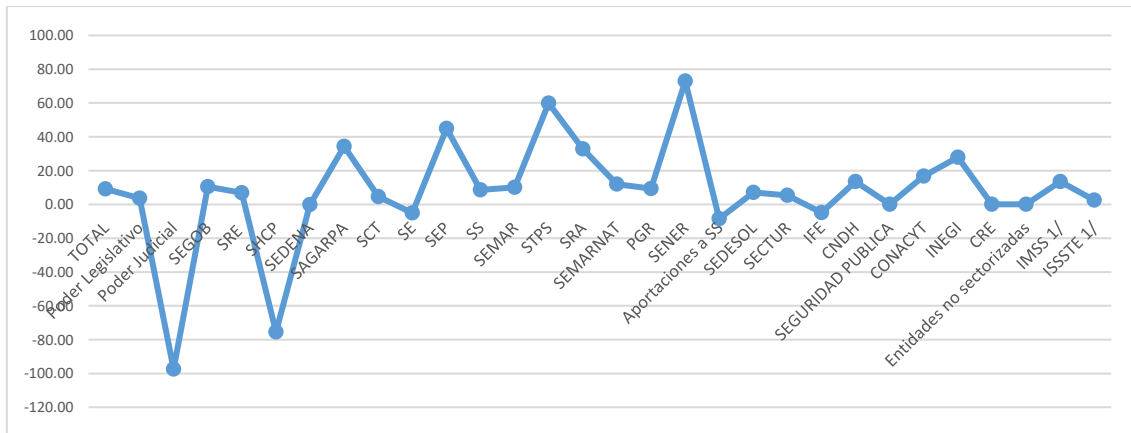
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2016.

El patrón errático en la tasa de crecimiento del presupuesto asignado por dependencia a la igualdad entre mujeres y hombres puede deberse a múltiples factores. Por ejemplo, para el caso de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la disminución en el presupuesto etiquetado para la igualdad se debió a que en los años previos a 2014 incluía el presupuesto de entidades no sectorizadas.

El comportamiento en las tasas de crecimiento también puede deberse a la dificultad para ejercer los recursos en el adelanto de las mujeres o a la inexistencia de programas o acciones para atender las problemáticas relacionadas con las mujeres.

En todo caso, el presupuesto del anexo para la igualdad entre mujeres y hombres, según su comportamiento por dependencia, no parece responder a una política nacional para la igualdad.

Ilustración 34 Tasa de crecimiento anual de las erogaciones del Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del PEF 2012 a 2016.

Lo antes expuesto perfila dos problemáticas en torno a los anexos de igualdad. En primer lugar, la asignación presupuestal que se programa en el Presupuesto de Egresos de la Federación es, en el mejor de los casos, una sumatoria de los recursos que de cualquier manera se ejercen en programas o acciones dirigidos

principalmente a poblaciones femeninas, como son la salud reproductiva, las estancias infantiles o las guarderías.

Al analizar el destino de los recursos, se reporta que cubren el pago de recursos humanos y gastos de operación de programas que atienden las necesidades básicas conforme se ha venido haciendo en el tiempo, es decir, sin cambios, sin perspectiva de género, y que, en general, su ejercicio no puede modificarse debido a que satisfacen las necesidades urgentes y apremiantes de las mujeres; lo cual conlleva a que ya sea por la urgencia, el volumen de la demanda, o la inercia, son muy poco sensibles al análisis de género y no se plantean atender las necesidades estratégicas de las mujeres, que son las únicas cuya satisfacción atiende las causas de la situación de las mujeres.

En segundo lugar, puede ser que los recursos etiquetados hayan sido de alguna manera negociados por las unidades de género a necesidades específicas. En esos casos, se enfrenta la problemática que la dependencia correspondiente considera que no hubo ninguna ampliación presupuestal específica y que dicho presupuesto tendría que quitárselo a otras áreas que también considera estratégicas y de mayor prioridad; lo cual empantana las negociaciones de las unidades de género y puede dejarlas sin recursos, si no cuentan con el apoyo de las y los titulares de las dependencias.

Es imperioso que las dependencias responsables del seguimiento al presupuesto determinen si el logro de los resultados de las MIR se consigue con los recursos etiquetados o no. También es necesario ligar las MIR con el ejercicio directo de los recursos, incluso por partida, para tener la seguridad de que los anexos de igualdad reflejan la utilización de recursos con perspectiva de género, cuentan con la participación de las unidades de género de las dependencias y fortalecen la transversalización de la perspectiva de género e igualdad.

El comportamiento errático en la tasa de crecimiento de las asignaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, también puede ser síntoma de una falta de negociación de las unidades de género y de los organismos para el adelanto de las mujeres, para incrementar sostenidamente aquellos programas que obedezcan a políticas específicas con perspectiva de género, equidad o para generar o fortalecer la igualdad sustantiva.

El análisis de los datos de las MIR siempre será ilustrativo de las acciones que se pretenden lograr con el ejercicio del presupuesto. El tema de esta investigación obliga a analizar los indicadores de programas específicos para las mujeres trabajadoras, tales como los de empleo, estancias infantiles y guarderías, que por su naturaleza son inequívocamente ejercidos para las mujeres trabajadoras.

Para evitar cualquier imprecisión, la consulta de los resultados alcanzados por el ejercicio del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres se realizó en los reportes de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal como se le denominó hasta 2012 y de la Cuenta Pública de 2013 a 2016.

Un breve análisis de las matrices de indicadores de resultados de las principales dependencias ejecutoras del gasto etiquetado en programas para las mujeres trabajadoras confirma lo afirmado en líneas arriba.

La tabla 6 muestra los recursos ejercidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, PROFEDET, en el anexo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El número de llamadas recibidas y el número de servicios otorgados en 2012 no están diferenciados por sexo de la persona solicitante, ni se cuenta con información relativa a los tipos de problemas que consultaron las personas como tampoco la asesoría brindada o los resultados obtenidos. Sería útil conocer si en “identificación de un conflicto laboral” se puede determinar el número de despidos por embarazo, el acoso laboral y sexual o la discriminación.

Tabla 6 Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Anexo para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2012-2015
Indicadores de resultados

Denominación	Realizado			
	2012	2013	2014	2015
Número de llamadas atendidas por servicio telefónico de PROFEDET por sexo	171,378	43,657 mujeres		
Servicios que se proporcionan y que se concluyen bajo la identificación de un conflicto de índole laboral por tipo de servicio y por sexo	212,548	101,388 mujeres		149,886 mujeres
Servicios concluidos de procuración de justicia laboral proporcionados a mujeres trabajadoras y beneficiarias. **			111.90	
Presupuesto ejercido (millones de pesos)	44.26	24.07	25.43	27.43

* Para 2013 se programaron llamadas atendidas con perspectiva de género.

**Para 2014 programaron un porcentaje sin especificar la meta absoluta y para 2015 programaron 90 mil servicios de los que afirman haber alcanzado el 166.54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2015.

La PROFEDET omite, con la falta de revisión o tolerancia de la SHCP, informar sobre el número absoluto de referencia del porcentaje que publica como alcanzado. Una medida de esta naturaleza en los indicadores de la MIR del Anexo para la Igualdad no da cuenta de información sustantiva, ya que el porcentaje puede ser alcanzado tanto con 10 mujeres como con 1 millón, sin que pueda determinarse la cantidad real de mujeres que se beneficiaron ni la magnitud de los servicios otorgados.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, conforme se muestra en la tabla 7, ha centrado los indicadores de las matrices de indicadores de resultados en la promoción de los distintivos Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo y la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, dichos indicadores el periodo 2012-2015 no son comparables excepto para el número de personas beneficiadas con buenas prácticas de inclusión donde el indicador subió en 61% de 2014 a 2015. Esto refleja una falta de continuidad en los programas, desconcierto en los indicadores a incluir para satisfacer el requisito de informar

en el Anexo para la igualdad que nos ocupa y falta de seriedad en las acciones para la igualdad.

Tabla 7 Secretaría del Trabajo y Previsión Social
PEF 2012-2015 Anexo para la igualdad entre Mujeres y Hombres
Indicadores de resultados

Denominación	Realizado			
	2012	2013	2014	2015
Número de trabajadores/as beneficiados por prácticas laborales de equidad, igualdad, combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual y conciliación trabajo-familia	63,193			
Número de trabajadores/as beneficiados por los Distintivos Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo y por la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres	3,630			
Número de organizaciones públicas y privadas con prácticas laborales de equidad, igualdad, combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual y conciliación trabajo-familia*	323			
Número de organizaciones públicas y privadas con prácticas laborales de equidad, igualdad, combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual y conciliación trabajo-familia, desagregadas por instrumento: Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo y Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres	161			
Número de jornaleras y jornaleros agrícolas certificados en los estándares de competencia vigentes		2,867		
Número de mujeres y hombres atendidos a través de mecanismos de coordinación y vinculación creados a favor de la inclusión laboral		10,351		
Asesorías otorgadas a organizaciones		5,577		
Mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral			243,073	391,392
Presupuesto ejercido (Millones de pesos)	6.42	10.64	13.53	21.57

Nota: Para 2015 se programaron 288 mil personas beneficiadas por prácticas de inclusión laboral y afirman haber alcanzado el 135.9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2015.

No pasa inadvertido que la STPS dispone de recursos por el orden de 5,134 millones de pesos (2015) y que gran parte de los programas que opera dicha secretaría, entre ellos los relativos al Programa Nacional de Empleo no se informa

si cuentan con perspectiva de género o si incluyen acciones para la resolución de las problemáticas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

Es claro que los programas y acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social operan sin coordinación y sin comunicación entre si. Las acciones reportadas no parecen obedecer a una política laboral centrada en el respeto a los derechos humanos laborales.

Tabla 8 Secretaría de Desarrollo Social
PEF 2012-2015 Anexo para la igualdad entre Mujeres y Hombres
Indicadores de resultados

Denominación	Realizado			
	2012	2013	2014	2015
Hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos que reciben servicio de Estancias Infantiles.	293,003	289,691	308,727	330,000
Número de Estancias Infantiles afiliadas al programa	9,536	9,364	9,504	9,500
Beneficiarios del Programa en la Modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres solos.	275,662	272,269	290,175	311,321
Estancias Infantiles operando en municipios en donde se implementa la estrategia 100 x 100	30			
Estancias Infantiles operando en municipios con alto y muy alto grado de marginación	733	369		
Estancias Infantiles en municipios contenidos en el Catálogo de Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, señalados como población predominantemente indígena	5,654	5,525	7,228	6,000
Estancias Infantiles que atienden a niñas/os con alguna discapacidad	2,795	3,076		
Número de niñas/os con alguna discapacidad que se atienden en las Estancias Infantiles		5,610	6,587	5,500
Presupuesto ejercido	221.94	3,139.91	2,512.22	3,641.97

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2015.

Para el caso de la Secretaría de Desarrollo Social, Sedesol, que se muestra en la tabla 8, los recursos del Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres que

interesan para el tema de esta tesis se refieren a los destinados a las estancias infantiles.

Estas estancias suplen la falta de oferta de guarderías para madres trabajadoras con derecho a dicha prestación (afiliación al IMSS). Asimismo, dichas estancias, ofrecen el servicio para mujeres y hombres trabajadores que no cuentan con seguridad social. Sería muy interesante conocer cuántas de las 311 mil personas beneficiarias de las estancias infantiles cuentan con seguro social, para hacer patente la falta de cobertura de guarderías para mujeres trabajadoras con derecho a dicha prestación.

Los indicadores que muestra Sedesol para el caso de las estancias infantiles crecen en el periodo 2012-2015 tanto para niñas y niños atendidos, inclusive para el caso de las y los niños con discapacidad, el número de madres y padres beneficiarios, así como el número de estancias infantiles.

La Sedesol opera 9,500 estancias infantiles y atiende 330 mil infantes con 3 mil 641 millones de pesos, esto significa que la atención para cada niño o niña en las estancias infantiles eroga 920 pesos al mes. En el IMSS es necesario contar con 4 mil 341 pesos al mes por cada niño o niña que asiste a sus guarderías. Pero no sólo se trata de costos, sino una gran diferencia en los servicios que pueden ofrecer las estancias infantiles ya que éstas son operadas por madres de familia que acondicionan un espacio en su vivienda para atender a las y los niños, generalmente sin ninguna especialización en su atención, sin servicio médico o algún tipo de apoyo nutricional o pedagógico, de manera que de ninguna manera alcanzan a competir con los servicios con los que cuentan las guarderías del IMSS, cuyas instalaciones y servicio está normado desde hace muchos años.

Puede notarse que para 2014 y 2015 dejaron de operar las estancias infantiles que operaban en municipios con alto y muy alto grado de marginación, donde las personas ocupadas, sea en el mercado formal o más seguramente ocupadas en el

mercado informal, requieren con más apremio este tipo de apoyos, tanto para acudir al trabajo como para buscar trabajo.

Desafortunadamente en las MIR no se exige continuidad en los indicadores, como tampoco explicar por qué algún programa o alguna medición se deja de lado. Tampoco se cuenta con alguna explicación para los casos de indicadores que bajan de un año al otro, como es el caso del número de niñas y niños con alguna discapacidad donde el número de niñas y niños atendidos bajó 16.5% de 2014 a 2015.

La tabla 9 muestra el caso del presupuesto asignado a la igualdad entre mujeres y hombres del Instituto Mexicano del Seguro Social que da cuenta de una realidad lamentable para las mujeres trabajadoras.

La cobertura de la demanda de servicio de guardería para las madres trabajadoras con seguridad social y consecuentemente con este derecho vigente es menor al 23%. Es decir, del total de madres trabajadoras derechohabientes del IMSS, con hijos en edad de guardería, solo se atienden las necesidades de guardería de 22.74 de cada 100 trabajadoras que tienen derecho de acceso al servicio. Como puede notarse, la cobertura del servicio baja para todos los años de 2012 a 2015, bajando de 24.49 a 22.74, así también baja el número de guarderías operando en 2012 de 1,451 a 1416 en 2013 y deja de reportarse para los años subsecuentes dicho indicador.

La baja a 22.74% en la cobertura de la demanda de guardería, significa para 2015, que 781 mil mujeres trabajadoras con hijos no tuvieron acceso al servicio de guardería.

También puede notarse que de 2012 a 2013 disminuyó el número de guarderías en 35 lo cual representa una disminución del 2.5%, ante una necesidad creciente de este servicio. Del mismo modo descendieron las personas beneficiarias del servicio

de guardería, de 185 mil en 2012 a 180 mil en 2015. Así como hubo disminución en la cantidad de las niñas y los niños que disfrutaron el servicio de guardería de 203 mil en 2012 a 199 mil en 2014.

Tabla 9 Instituto Mexicano del Seguro Social, Guarderías
PEF 2012-2015 Anexo para la igualdad entre Mujeres y Hombres
Indicadores de resultados

Denominación	Realizado			
	2012	2013	2014	2015
Tasa de variación de la población beneficiada	-0.08	1.0		
Cobertura de la demanda de servicio de guarderías (por ciento)	24.49	23.80	23.1	22.74
Tasa de incremento de la capacidad instalada del servicio de guarderías	1.46			
Número de guarderías operando	1,451	1,416		
Número de horas promedio de estadía diaria en el mes de reporte por sexo y entidad federativa	7.00	7.00		
Número de niños/as que reciben el servicio de guarderías por sexo y entidad federativa	203,511		199,338	
Número de trabajadoras/es beneficiadas/os mediante el servicio de guarderías por sexo y entidad federativa	185,942	186,019	182,930	180,444
Promedio diario de asistencia (niños/as)		140,219		
Porcentaje de inscripción en guarderías		85.82		83.50
Presupuesto ejercido *	8,319.5	8,711.90	8,981.6 **	9,400.0 **

* El presupuesto ejercido para 2014 y 2015 no se reporta.

** Tomado de la Cuenta Pública 2015 pero no de la MIR del anexo transversal donde se especifica N.A.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2015.

Estos datos muestran no solo la falta de incentivos para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, sino que a las trabajadoras se les niegan sus derechos, por los que incluso, pagan.

Seguramente por tratarse de recursos provenientes de las aportaciones de trabajadores, patrones y gobierno y contabilizarse como “recursos propios”, los

datos de ejercicio del presupuesto para el caso del IMSS no están publicados en la MIR, se tomaron de otras fuentes de la Cuenta Pública para cada uno de los años de estudio.

Tabla 10 Instituto Mexicano del Seguro Social, Salud reproductiva
PEF 2012-2015 Anexo para la igualdad entre Mujeres y Hombres
Indicadores de resultados

Denominación	Realizado			
	2012	2013	2014	2015
Tasa de atención de partos por mil mujeres en edad fértil	45.9	43.5	41.1	39.3
Número de mujeres que iniciaron oportunamente la vigilancia prenatal (debiera decir porcentaje)	55			59.70
Cobertura de protección anticonceptiva postevento obstétrico	84.5	83.1	80.8	79.86
Porcentaje de inicio oportuno de la vigilancia prenatal		58.59	59.4	
Promedio de consultas prenatales		8.8	8.1	8.2
Proporción de adolescentes embarazadas				9.4
Presupuesto ejercido	259.70	5,691.00	6,188.9*	6,924.2*

*Tomado de la Cuenta Pública pero no de la MIR del anexo para la igualdad entre mujeres y hombres donde se especifica como N.A.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Cuenta Pública 2012-2015.

También los indicadores en salud reproductiva son alarmantes, ya que apenas el 59.7% de las mujeres embarazadas iniciaron oportunamente su vigilancia prenatal. En tanto la cobertura de protección anticonceptiva postevento obstétrico, lejos de mejorar ha disminuido de manera consistente en el periodo, ya que bajó de 84.5% al 79.86%. Asimismo, el promedio de consultas prenatales también bajó de 8.8 en 2013 a 8.2 en 2015.

Destaca que para 2015 se refiera la proporción de adolescentes embarazadas. Aunque no se aborda en la presente investigación, el IMSS juega un papel importante en la Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo Adolescente.⁵⁰

De los datos vertidos del análisis del presupuesto asignado y ejercido para la igualdad entre mujeres y hombres en estas dependencias, se colige que debe mejorarse la elaboración de las matrices de indicadores para resultados, así como mostrar el compromiso de las dependencias con la igualdad de género en la elaboración de indicadores que den cuenta de acciones sustantivas para atender las necesidades estratégicas de las mujeres o, al menos, incrementar la cobertura de los servicios a los que tienen derecho.

A manera de conclusiones de este Capítulo, puede decirse que el análisis económico realizado, sin ser exhaustivo, destaca algunas tendencias reveladoras para México, entre 2012 y 2016, periodo en el que se trata de evaluar el impacto de las reformas constitucional en derechos humanos de 2011 y laboral de 2012.

Este periodo interesa en función de que podría mostrar si se logró el ofrecido y esperado impacto positivo de la reforma laboral de 2012 en la vida económica, en el bienestar de los y las trabajadoras, así como en la mejora de la productividad del mercado laboral.

El impacto de la vigencia del Estado de Derecho puede medirse desde indicadores relacionados con la regulación económica en los que México muestra avances y retrocesos para el periodo de estudio.

De 2012 a 2016 México mejoró notablemente su posición en el ranking mundial en cumplimiento de contratos, obtención de electricidad, pago de impuestos, registro de propiedades y apertura de negocios. Todos estos indicadores están ligados al

⁵⁰ Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente. En http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55979/ENAPEA_0215.pdf

funcionamiento de instituciones federales que cuentan con procedimientos reglamentados que hacen uso de las tecnologías de la información.

Por otro lado, perdió posicionamiento en resolución de la insolvencia, protección de inversores y gestión de permisos de construcción. Pérdida de posicionamiento que puede estar ligada a la falta de seguridad para evitar extorsiones y proteger inversiones, así como al burocratismo y consecuente corrupción que ello genera en las administraciones locales que son las responsables del otorgamiento de permisos para la construcción.

Las deficiencias mostradas por los indicadores del Banco Mundial en el ranking Doing Business, muestran efectos de la falta de seguridad pública y de la corrupción en la facilidad para hacer negocios. Temas en los que el Derecho juega un papel fundamental.

Conforme el Foro Económico Mundial, en los indicadores referidos a los Factores Más Problemáticos para Hacer Negocios en México son la corrupción, el crimen y robo, el gobierno ineficiente, la regulación fiscal y en menor medida las tasas impositivas y la regulación laboral restrictiva que bajó a la mitad en el periodo de estudio.

De naturaleza estructural son los resultados que muestra el Índice Global de Competitividad donde México pasó del lugar 58 al lugar 51 y donde los indicadores relativos a la modernización de instituciones, de la infraestructura, del entorno macroeconómico, de la salud y de la educación primaria, a pesar de haber mostrado mejoría en la calificación bajaron su posición en dicho ranking. Es decir, otros países mejoraron más aceleradamente.

El Banco mundial estima que la mejoría en el posicionamiento de México se debió al incremento en la eficiencia del mercado de bienes como efecto de la política comercial y por la flexibilidad y los incentivos que se presentaron en el mercado de trabajo. Se reconoce también una mayor accesibilidad financiera.

A pesar de que algunos indicadores pueden haber mejorado, las calificaciones menores de este Índice son para instituciones, educación superior y el entrenamiento, eficiencia del mercado de bienes, innovación, eficiencia del mercado laboral y el avance tecnológico.

Destaca que, por eficiencia del mercado laboral, México subió 9 lugares. Mejoró su flexibilidad en la determinación de salarios en donde avanzó 40 lugares y por mejora en las prácticas de contratación y separación, donde avanzó 31 lugares. Perdió 13 lugares en posicionamiento por costos de separación y se avanzó 11 lugares en el indicador de cooperación empleadores trabajadores.

Para el caso de la participación económica de las mujeres, el incremento parece haberse sido inercial ya que solo se ganaron 4 lugares, a pesar de haber introducido nuevos conceptos en cuanto a igualdad sustantiva, haber definido y prohibido el acoso sexual y la exigencia de certificados de no gravidez.

Mejoró el posicionamiento de México en salarios y productividad (4 lugares) y en la confianza en directivos profesionales (3 lugares).

A pesar de que México tiene está clasificado como un país con ingreso medio alto, el crecimiento de la productividad laboral para México fue de un 15% sin embargo debe considerarse que el crecimiento del PIB por persona ocupada a precios de paridad de poder adquisitivo de 2011, se tiene un incremento de 8.32%, lo que puede estar relacionado con un crecimiento de la productividad laboral y una baja de salarios.

Más allá de ese indicador, es más preocupante la tasa de informalidad laboral que agrupa a quienes trabajan en una unidad económica del sector informal, con quienes trabajan, pero su vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.

Esta tasa, que para todo el periodo es mayor para las mujeres por 8 puntos porcentuales y que crece en todo el periodo porque aumenta la informalidad, es de tal magnitud que el 57.1% de las mujeres que trabajamos (10.3 millones de

mujeres), y 49.7% de los hombres trabajadores (15.4 millones de hombres), en total 25.7 millones de personas⁵¹ que trabajan, están en la informalidad, lo que equivale a decir que trabajan en unidades económicas que operan a partir de los recursos del hogar y con trabajos que no tienen el amparo legal o mecanismos para hacer exigibles los derechos laborales.

Dado que la tasa de informalidad laboral creció para el periodo analizado, se colige que ni la reforma laboral ni los programas de apoyo a la formalización del empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han repercutido en disminuir la informalidad.

En relación al Anexo para la igualdad entre mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación, que instaura lo que debería ser la formulación de presupuestos sensibles al género, es una herramienta que México no ha aprendido a utilizar para promover las modificaciones estructurales que demanda la atención de las necesidades estratégicas de las mujeres.

Antes bien, el anexo para la igualdad y sus indicadores para resultados dan cuenta de la falta de perspectiva de género, de nula o escasa continuidad en los programas, de la insuficiencia de las acciones para atender los diferenciales que presentan las mujeres trabajadoras en el mercado laboral.

La exigibilidad política de los derechos humanos debe estar en programas y acciones específicas de las instituciones gubernamentales que atiendan con equidad a las poblaciones demandantes, considerando sus características, entre éstas las relacionadas con género, la cual es una categoría transversal presente en todos los grupos de la diversidad social y que exige la igualdad de resultados y la contribución a la igualdad sustantiva.

Los indicadores relacionados con los mínimos de bienestar, tales como la esperanza de vida, la morbilidad materno infantil y el acceso universal a la

⁵¹ Conforme una medición más exacta a través de la Matriz Hussmanss de Personas para el segundo trimestre de 2013, asciende a 29.3 millones de personas quienes trabajan en la informalidad.

salud y a la educación, junto con los avances en materia de adelanto científico y tecnológico y el mejoramiento de la democracia son el parámetro para constatar el pleno respeto a los derechos humanos de todas las personas, especialmente de las mujeres.

CAPÍTULO II

LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos en este capítulo se abordan desde sus conceptos básicos, naturaleza y características, principios transversales que rigen su aplicación, así como el impacto de la fundamental reforma constitucional de derechos humanos de 2011.

Su análisis demanda también revisar las herramientas de interpretación fundamentales para que el cambio de paradigma jurídico que implica la citada reforma rinda frutos en el respeto, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos en general, especialmente los laborales y revisar si ello repercute de manera positiva en las condiciones laborales de las mujeres.

Sin demérito del nacimiento de los derechos humanos con fuerza legal, a partir de la Constitución norteamericana,⁵² e inclusión de los derechos sociales en la *Constitución* mexicana de 1917, la Constitución alemana de 1919, la Constitución española de 1931, la Constitución de la URSS de 1936 y la Constitución de Irlanda de 1937 y del efecto de internacionalización de los derechos humanos como consecuencia de los oprobiosos sucesos de las guerras mundiales, es bueno recuperar la relevancia de la defensa de los derechos laborales y la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en el reconocimiento internacional de los derechos humanos universales.

La parte XIII del *Tratado de Versalles* que en 1919 pone fin a la I Guerra Mundial, si bien instituye la Sociedad de las Naciones, la realidad es que en el tiempo solo

⁵² “Las primeras manifestaciones concretas de declaraciones de derechos individuales, con fuerza legal, fundadas sobre el reconocimiento de derechos inherentes al ser humano que se imponen al Estado como objeto de reconocimiento, respeto y protección, emergen de la Constitución Norteamericana”. Nikken Pedro, *La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales*. Revista IIDH. 2010. p 57.

permaneció la Organización Internacional del Trabajo, ya que Naciones Unidas se formalizó en 1945⁵³. En el preámbulo de la parte XIII, se reconoce que pueden existir condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones que alimentan el descontento social. El citado apartado contiene lo siguiente:

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido en lo que sigue...⁵⁴

El derecho del trabajo, visto como relaciones laborales justas y el reconocimiento a la libertad sindical para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, siempre fueron una preocupación universal para el mantenimiento de la paz. Los

⁵³ La Organización de Naciones Unidas nace formalmente el 24 de octubre de 1945 una vez que la mayoría de los firmantes de la Carta de las Naciones Unidas la ratifican. Ver <http://www.un.org/es/aboutun/history/> consultada el 26/02/17.

⁵⁴ Tratado de Versalles, *parte XIII Trabajo*, preámbulo en <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

eventos posteriores, en especial los horrores y agravios mundiales que cometió Hitler durante la II Guerra Mundial evidenciaron la relevancia de las violaciones del Derecho internacional Humanitario y la urgente necesidad de prever su no repetición lo que dio pie al juzgamiento de los nazis, al nacimiento de la Corte Penal Internacional, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al surgimiento del grandioso sistema internacional de protección de los derechos humanos que gozamos actualmente.

2.1. Nociones generales

Sin pretender dar una definición, los derechos humanos parten del reconocimiento de que toda persona humana, por el hecho de serlo, posee atributos que deben ser protegidos por el Estado; se conceptualizan como garantías jurídicas universales que surgen de valores apreciados y comunes a todas las culturas y formas de apreciar la vida.

Los derechos humanos protegen a las personas y a los grupos de personas contra la opresión, contra actos y omisiones que interfieren con las libertades, con los derechos fundamentales, con la dignidad y con el valor de cada ser humano. Todas las personas son titulares de los derechos humanos por el sólo hecho de ser personas. Los garantes de estos derechos, los agentes que tienen la obligación de lograr su pleno disfrute son sin duda los Estados mediante acciones para garantizarlos directamente o para evitar que otros agentes interfieran con su pleno ejercicio y disfrute.

Si toda persona es titular de estos derechos humanos, por el solo hecho de ser persona, su exigibilidad no depende de su inclusión en el Derecho positivo, pues

son derechos subjetivos que emanan y resguardan la dignidad de la persona⁵⁵ y son instrumento de defensa contra el ejercicio indebido del poder desigual que hay entre personas y grupos, producto de un sistema económico que concentra la riqueza en los dueños del capital.

Los derechos humanos sólo pueden existir y ser exigibles en un Estado democrático de Derecho que valore la participación social y respete la diversidad.

Jorge Carpizo ejemplificó la estrecha relación y determinación entre un Estado democrático de Derecho y el ejercicio de los derechos humanos: Si un Estado normado por una Constitución no es democrático, el Estado y la Constitución se transforman en medios de opresión.⁵⁶

Por otra parte, al tratar las diferencias, que son el sustento de la diversidad social, conviene retomar los cuatro modelos de relación entre el Derecho y las diferencias de Ferrajoli:

“... el de la *indiferencia jurídica de las diferencias*. Según él, las diferencias no se valorizan ni se desvalorizan, no se tutelan ni se reprimen, no se protegen ni se violan. Simplemente se las ignora. Este es el paradigma hobbesiano del estado de naturaleza y de la libertad salvaje, que confía a las relaciones de fuerza la defensa o, por el contrario, la opresión de las diversas identidades.... Y, en particular, el de la diferencia de sexo se resuelve en la sujeción de hecho de la mujer al poder masculino y en su relegación al papel doméstico *natural* de mujer y de madre.... El segundo modelo es el de la *diferenciación jurídica de las diferencias*, que se expresa en la

⁵⁵ “Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los Gobiernos”. *Declaración de Viena y Programa de Acción*. Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993.

⁵⁶ “... al final de cuentas los conceptos de Constitución, orden jurídico, democracia y Estado de derecho se imbrican y se encuentran estrechamente relacionados entre sí, en virtud de una Constitución y un estado de derecho que no son democráticos no son tales, sino instrumentos de opresión” Carpizo, Jorge, *Tendencias del constitucionalismo latinoamericano*, en Carbonell, Miguel et al (coordinadores), *Tendencias del constitucionalismo en Iberoamérica, México*, UNAM-Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral-Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo-Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, 2009, p. 2

valorización de algunas identidades y en la desvalorización de otras, y, por lo tanto, en la jerarquización de las diferentes identidades. Esto es, las identidades determinadas por las diferencias valorizadas (de sexo, nacimiento, etnia, fe religiosa, lengua, renta y otras) resultan asumidas como estatus privilegiados, fuentes de derechos y de poderes, e incluso como base de un falso universalismo modelado únicamente sobre sujetos privilegiados; mientras otras –la de mujer, pero también la de judío, negro, hereje, apóstata, extranjero, apátrida, etcétera– se asumen como estatus discriminatorios, fuentes de exclusión y de sujeción y, a veces, de persecuciones... También es el paradigma que persiste en los orígenes de la modernidad, cuando la igualdad y los consecuentes derechos *universales* aparecen pensados y proclamados en las primeras constituciones liberales, únicamente con referencia al sujeto macho, blanco y propietario, al extremo de haber podido convivir hasta la actualidad con la discriminación de las mujeres en materia de derechos políticos y de muchos derechos civiles... El tercer modelo es el de la *homologación jurídica de las diferencias*: Las diferencias, empezando por la de sexo, son también en este caso valorizadas y negadas, pero no porque algunas sean concebidas como valores y las otras como desvalores, sino porque todas resultan devaluadas e ignoradas en nombre de una abstracta afirmación de igualdad. Más que transformadas en estatus privilegiados o discriminatorios resultan desplazadas, o, peor aún, reprimidas y violadas, en el cuadro de una homologación, neutralización e integración general.... Es el modelo de la serialización, propio de los diversos socialismos reales y burocráticos... Existe también un cuarto modelo de configuración jurídica de las diferencias, el de la igual *valoración jurídica de las diferencias*, basado en el principio normativo de igualdad en los derechos fundamentales –políticos, civiles, de libertad y sociales– y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad. A diferencia del primero, este cuarto modelo, en vez de ser indiferente o simplemente tolerante con las diferencias, garantiza a todas su libre afirmación y desarrollo, no abandonándolas al libre juego de la ley del más fuerte sino

haciéndolas objeto de esas leyes de los más débiles que son los derechos fundamentales.⁵⁷

Estas diferencias, que sustentan la diversidad social, son o tienden a ser categorías sobre las que se fundamenta la discriminación, de tal manera que el reconocimiento y respeto de la diversidad debe ser parte fundamental del ejercicio cotidiano de los derechos humanos.

2.1.1. Características.

Los derechos humanos tienen características inherentes a su naturaleza, las cuales garantizan su pleno disfrute a nivel mundial. Es decir, son válidos para cualquier persona en cualquier sistema político o económico. Son las siguientes:

- a) **Universales.** Los derechos humanos son universales para todo lugar, sistema político o económico y para todo tipo de cultura, y son reconocidos por la comunidad internacional. Su disfrute no debe estar condicionado a consideraciones particulares o de grupo, a intereses o sistemas políticos ni a consideraciones culturales o religiosas. Son disfrutables y exigibles por cualquier integrante de la sociedad particular en la que se desenvuelva, sin mayor justificación que el hecho de ser un ser humano, una persona. La universalidad de los derechos humanos implica el igual valor de las personas entre sí.
- b) **Inalienables e imprescriptibles.** Los derechos humanos son inalienables a la persona, no le pueden ser retirados porque se afectaría su dignidad y valor como ser humano. Existe la posible afectación de los derechos humanos bajo debidas garantías procesales y situaciones particulares. Los derechos

⁵⁷ FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid, Trotta, 1999, p. 73-96. En <http://www.conapred.org.mx/depositobv/M0002-01.pdf>

humanos no prescriben ni están sujetos a ninguna temporalidad, territorialidad, jurisdicción o cualquier otra condición que pueda limitar su ejercicio y disfrute.

- c) **Interrelacionados e interdependientes.** La afectación o mejora en el disfrute o realización de cualquier derecho humano afecta a los demás derechos humanos, ya que están interrelacionados y lo que pasa con uno repercute en los demás ya que son interdependientes. Asimismo, el disfrute de uno no puede aducirse como justificación a la carencia o limitación en el ejercicio de otro derecho humano.
- d) **Indivisibles.** Los derechos humanos tienen la misma jerarquía e importancia, no pueden dividirse, priorizarse o anteponerse en el disfrute. Constituyen un bloque de derechos que deben ser plenamente garantizados y ser disfrutados por todas las personas con el mismo alcance.

2.1.2. Obligaciones de los Estados

Las obligaciones de los Estados respecto a los derechos humanos se sintetizan en:

- a) **Respetar.** El Estado debe abstenerse de cualquier acto u omisión que interfiera con el pleno disfrute de los derechos humanos por todas las personas y grupos sociales bajo su jurisdicción.
- b) **Proteger.** El Estado debe impedir que agentes privados o terceros afecten el pleno disfrute o vulneren el ejercicio de los derechos humanos. En esta obligación de protección está también el crear un marco jurídico o mecanismos institucionales que protejan el ejercicio de los derechos humanos y prevengan violaciones incluso de los particulares. Por tanto, también implica que cuente con mecanismos de supervisión y/o que hagan exigibles los derechos humanos ante tribunales.
- c) **Garantizar.** El Estado debe realizar acciones, incluida la legislación, políticas y programas para garantizar la plena realización de los derechos humanos.

Es decir, esta obligación del Estado se refiere a tomar las acciones que permitan a las personas el acceso y el ejercicio de sus derechos humanos, lo cual incluye superar los obstáculos que la persona o grupos de personas tengan para poner en práctica el Derecho. Implica darle efectividad a los derechos lo que obliga a los Estados a tomar medidas para prevenir, investigar y sancionar las violaciones, así como reparar el daño ocasionado.

- d) **Promover.** Implica que el Estado adopte medidas de largo plazo para la realización de los derechos humanos, es una obligación de carácter progresivo que implica atacar las barreras culturales y de comportamiento social para el cabal ejercicio de los derechos humanos.
- e) **Prevenir, investigar, sancionar y reparar** son también obligaciones de todas las instituciones públicas, en el ámbito de sus atribuciones. Son parte del deber de garantizar los derechos humanos, pero es bueno considerarlas aparte, para visibilizar la necesidad de que incorporen al actuar institucional de todas las dependencias del Estado.

En estas obligaciones se abre la discusión respecto a la obligación de conducta, de hacer o de no hacer y también a la obligación de resultado, de alcanzar el pleno disfrute con igualdad material o sustantiva, de todas las personas, todos los derechos.

Los Estados deben demostrar haber tomado medidas calculadas, específicas tanto para garantizar el disfrute de los derechos humanos como sus resultados, medidos con indicadores objetivos, cuantitativos y cualitativos. Cada día es más necesario el diseño y medición de indicadores del disfrute, resultados y avances de los derechos humanos en sociedades particulares.

2.1.3. Fuentes de los derechos humanos.

Las fuentes de los derechos humanos son principalmente las normas internacionales o tratados internacionales celebrados entre dos o más Estados que se obligan a cumplir lo que en ellos se determina. En esta categoría entran los pactos, convenciones, convenios, los cuales deben ser adoptados mediante un procedimiento que dé cuenta de la voluntad del Estado para obligarse, lo que por lo general sucede con la firma y ratificación por parte de sus autoridades u órganos nacionales. En el caso de México el Poder Ejecutivo Federal y el Senado de la República son quienes firman ratifican respectivamente, los tratados internacionales.

Otra fuente de los derechos humanos es el Derecho internacional consuetudinario, es decir, el que está basado en la costumbre internacional generalizada y uniforme que siguen los Estados y que genera una costumbre que se vuelve obligación legal, cuando se reconoce como principio de Derecho internacional vinculante para otros Estados aun cuando no se encuentre escrita.

Asimismo, algunos documentos no obligatorios, como la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, se consideran como fuente de Derecho internacional consuetudinario.

Conviene asentar que este orden jurídico internacional no es sólo privativo de un país, sino que está construido por una comunidad de países que acuerdan el contenido de estas normas internacionales y están obligados por ellas. Este tipo de convenios deben considerarse un “piso” básico de obligaciones aplicables a todos los países independientemente de su grado de avance social o económico. La adopción de estas normas se genera en mecanismos internacionales establecidos a partir del deseo universal de no permitir la repetición de experiencias como las sucedidas en la II Guerra Mundial.

Los mecanismos para los acuerdos internacionales son generalmente a nivel regional, como el Consejo de Europa, la Organización de la Unidad Africana o la Organización de Estados Americanos, último donde participa México.

Estas normas internacionales se acompañan de instrumentos, declaraciones, recomendaciones, principios, sentencias e interpretaciones que también son consideradas fuente de Derecho internacional y que se pueden englobar en el “soft law” internacional, por lo que generalmente se utilizan en la interpretación de los derechos humanos y sus alcances.

2.2. Principios transversales de los derechos humanos

La aplicabilidad, exigibilidad y justiciabilidad requieren estudiarse desde la existencia de principios transversales que garanticen el pleno disfrute de los derechos humanos tales como la igualdad y no discriminación, la progresividad y no regresión, la participación, el acceso a la reparación, el acceso a la información y la rendición de cuentas, entre los más importantes para el objeto de este estudio.

La transversalidad de estos principios significa que aplican para todos los derechos humanos, son necesarios y garantizan su pleno ejercicio y son condición para la exigibilidad y justiciabilidad plenas.

2.2.1. Igualdad y no discriminación.

Para explicar mejor el principio de igualdad, resulta significativo reconocer las diferencias entre igualdad jurídica, igualdad de oportunidades e igualdad de resultados o igualdad sustantiva porque, al tratarse de mujeres, las políticas públicas para su adelanto, basadas en la igualdad de oportunidades, son

generalmente neutras y homogéneas en todo el país, con requisitos para todo el territorio, que pueden obviar no sólo la diversidad sino las dificultades para acceder a ellos por parte de ciertos grupos o poblaciones de ciertas regiones.

En este sentido, la igualdad jurídica, es decir, la igualdad en la ley, en interpretación de la ley y ante la ley, unida a la igualdad de oportunidades no han sido suficientes para crear igualdad sustantiva, precisamente porque este enfoque de igualdad jurídica y de oportunidades ha sido ciega a la perspectiva de género y en algunos casos puede reproducir los estereotipos culturales a nivel jurídico, es un enfoque “de entrada” y requerimos un enfoque “de salida” para determinar si la igualdad jurídica y de oportunidades que estamos aplicando genera igualdad sustantiva. De otra forma, algo en nuestros enfoques está evitando que alcancemos la igualdad en la práctica.

El derecho a la igualdad se ha construido con las aspiraciones de la sociedad en cada momento y conforme a determinados valores; ha sido progresivo en su contenido conforme el avance en el grado de desarrollo de una sociedad.

Entender la igualdad no significa negar la diversidad. El modelo de la configuración jurídica de las diferencias de Ferrajoli, el cual fue reseñado anteriormente, implica el reconocimiento y ponderación de la diversidad tanto como la inclusión de acciones afirmativas⁵⁸ para generar igualdad sustantiva en aquéllos grupos que se

⁵⁸ Ver Jurisprudencia 11/2015 Quinta época, registro 2906. **ACCIONES AFIRMATIVAS. ELEMENTOS FUNDAMENTALES.** De la interpretación sistemática y funcional de lo establecido en los artículos 1º, párrafo quinto; 4º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, párrafo 1 y 24, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1 y 4, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 1, 2, 4 y 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 1, 2, 3, párrafo primero; y 5, fracción I, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como de los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; se colige la obligación del Estado mexicano de establecer acciones afirmativas en tanto constituyen medidas temporales, razonables, proporcionales y objetivas orientadas a la igualdad material. En consecuencia, los elementos fundamentales de las acciones afirmativas son: a) Objeto y fin. Hacer realidad la igualdad material y, por tanto, compensar o remediar una situación de injusticia, desventaja o discriminación; alcanzar una representación o un nivel de participación equilibrada, así como establecer las condiciones mínimas para que las personas puedan partir de un mismo punto de arranque y desplegar sus atributos y capacidades. b)

encuentren en situaciones de vulnerabilidad; asimismo valorar condiciones de desigualdad que puedan deberse a discriminación estructural, precisamente por la pertenencia a grupos con ciertas características y que han padecido discriminación histórica o estructural, condiciones que deben ser combatidas con medidas también estructurales para incidir no solo en las condiciones físicas sino en aquellas prácticas o costumbres que perpetúan las causas de discriminación y, consecuentemente, tienen resultados que no abonan a la igualdad sustantiva.

El concepto de igualdad formal, histórico y relacional establece al menos una característica relevante en la que las personas son iguales entre sí. Esa característica relevante en la que son iguales es el valor que se transforma en el tiempo y que podemos identificar con los derechos humanos. La titularidad universal de los derechos humanos nos iguala como personas, tenemos igualdad jurídica. Como derecho, la igualdad otorga titularidad para el reclamo y realización efectiva de los derechos humanos, siempre con respeto a la diferencia y reconocimiento a la diversidad. Si la diferencia y la diversidad son objeto de discriminación, esto ocasiona un insuficiente goce o disfrute de los derechos humanos para las personas o grupos diferentes o diversos, lo que les genera desigualdad. Por tanto, la diferencia y la diversidad deben reconocerse y ponderarse mientras que la desigualdad debe eliminarse.

Ignacio Burgoa Orihuela, en su obra *“Las garantías individuales”*⁵⁹ inicia con una definición de igualdad referida a las situaciones de Derecho determinadas respecto de la cual se analice a las personas:

“Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en número indeterminado, que se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares

Destinatarias. Personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja y/o discriminación para gozar y ejercer efectivamente sus derechos, y c) Conducta exigible. Abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria. La elección de una acción dependerá del contexto en que se aplique y del objetivo a lograr. La figura más conocida de las acciones afirmativas son las políticas de cuotas o cupos.

⁵⁹ Burgoa Orihuela, Ignacio. *Las garantías individuales*, México, 39 ed., Porrúa, 2007. pp. 251-255

cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado.

Reconoce la equidad como camino hacia el logro de la igualdad material y hace referencia explícita a la necesidad de garantías para los grupos que denomina desvalidos:

...la igualdad jurídica debe siempre acatar el principio aristotélico que enseña “tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales”, el cual, proyectado hacia la vida de las sociedades humanas, genera la justicia social. Es obvio que este tratamiento debe desembocar en la implantación jurídica de garantías sociales a favor de los grupos o clases económica y culturalmente desvalidos del conglomerado humano para asegurar la libertad de todos y cada uno de sus integrantes en la compleja y variada vida social”.

Burgoa no deja de reconocer, que la igualdad es una relación comparativa y que contiene un elemento negativo, referido a la no discriminación:

“...el concepto jurídico de igualdad, como contenido de una garantía individual, se traduce en un elemento eminentemente negativo: la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombres en cuanto tales, provenientes de factor alguno...La igualdad como garantía individual es, por ende, un elemento consubstancial al sujeto en su situación de persona humana frente a sus semejantes todos, independientemente de las condiciones jurídicas parciales y particulares que aquél pudiese reunir...La igualdad como contenido de la garantía individual, es una situación en que está colocado todo hombres desde que nace ...

...

En resumen, la igualdad como garantía individual tiene como centro de imputación al ser humano en cuanto tal, es decir, en su implicación de persona, prescindiendo de la diferente condición social, económica o cultural en que se encuentre o pueda encontrarse dentro de la vida comunitaria”.

No obstante las grandes aportaciones de los teóricos del Derecho como el ilustre Ignacio Burgoa, no debe dejarse de lado que el termino de garantías individuales hacía referencia directa a diferentes tipos de derechos, aduciendo naturaleza

diversa de los derechos civiles y políticos con los derechos sociales y que dificultaba el entendimiento del concepto de derechos humanos; o el entendimiento de la violación de una garantía individual como la violación de un derecho humano, lo que es de extrema importancia para la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos.

Siguiendo con el concepto de igualdad de oportunidades, éste incluye la eliminación de barreras que obstaculicen el disfrute de la igualdad de acceso de todas las personas a las oportunidades económicas, políticas y sociales cuidando de manera especial que esto sea efectivo para los grupos en situación de vulnerabilidad como el de las mujeres en general, las y los jóvenes excluidos de la escuela y sin acceso al trabajo, las personas con discapacidad, las adultas mayores, las que viven con VIH , las que están privadas de su libertad, las personas pobres, las personas indígenas, las personas en situación de calle o indigencia, las que piensan y tienen preferencias sexuales y de cualquier tipo diversas a la mayoría.

Políticas de igualdad de oportunidades

Las políticas de igualdad de oportunidades buscan aliviar las desventajas de los grupos en situación de vulnerabilidad para el acceso y disfrute de los derechos y de las oportunidades; sin embargo, por lo general son políticas que, en aras de una igualdad de trato, no consideran ni se adaptan a las desventajas estructurales de los grupos que se pretende beneficiar. Por ejemplo, no consideran condiciones como el analfabetismo, el monolingüismo, el escaso acceso a la educación, la falta de acceso a la propiedad y otras desventajas relacionadas con la pobreza y la exclusión que obstaculizan de muchas maneras el acceso a cualquier oportunidad social. Desventajas y obstáculos que se potencian para las mujeres, ante lo que debe prevalecer un análisis con perspectiva de género y de diversidad para identificar las causas y obstáculos que pueden determinar el éxito de los programas.

Entre estas características que pasan inadvertidas y que son de extrema importancia para la consecución de los objetivos de las políticas y programas públicos, están la división del trabajo, detectar quien tiene el acceso y control de los recursos, quien toma de decisiones o si el equipo ejecutor de las políticas tiene perspectiva de género y derechos humanos.

Algunas de las políticas para la igualdad, en su neutralidad de tratar igual a todas las personas, pueden ocasionar que se no se reconozcan las individualidades y que incluso las personas deban perder su identidad, al tener que adaptarse para cumplir los requisitos para ser beneficiarias de los programas institucionales,⁶⁰ incluso esta adaptación puede pervertir los programas. En todo caso, la igualdad de oportunidades se enfoca siempre en el punto de partida, no en el punto de llegada.

Hablar de igualdad material significa buscar aminorar las desigualdades, mediante medidas afirmativas o de discriminación positiva, al tratar desigual a los desiguales para que sean iguales en el Derecho y en lo material; se enfoca en el punto de llegada. El acceso igualitario a las oportunidades no garantiza la igualdad en los resultados ya que prevalecen las desigualdades de origen e incluso esas desiguales de origen son el obstáculo que dificulta aprovechar la igualdad de oportunidades.

Por ejemplo, la pobreza, o la falta de educación limitan el acceso de las personas a las oportunidades y a los satisfactores sociales e impide el pleno ejercicio de sus potencialidades y derechos. De donde se debe ponderar la equidad, no como justificación de tratos no objetivos ni razonados que puedan reproducir la desigualdad, sino como corrector social de las desventajas o desigualdades de ciertos grupos. La equidad se orienta a la justicia social y se sustenta en planes de igualdad de oportunidades y en acciones afirmativas que alivien las desventajas o

⁶⁰ Organización de Estados Americanos, *Género y liderazgo político en el contexto Latinoamericano y del Caribe*, 2011, http://www.educoea.org/portal/ineam/cursos_2011/GEN-E103_11.aspx

vulnerabilidades específicas que presentan los diversos grupos de personas. El trato desigual a desiguales implica acciones específicas para aliviar las causas de la desigualdad.

De acuerdo con lo anterior, el avance de los países no debe medirse en producto interno bruto por persona, sino basarse en indicadores que reflejen en real disfrute de los derechos humanos y de los satisfactores sociales por todas las personas.

Esto es, el avance debe medirse en términos de esperanza de vida, reducción de la morbilidad materna e infantil, en el acceso universal a la alimentación, a la salud a la educación, a la vivienda, a un medio ambiente sano, al adelanto científico y tecnológico y en la existencia de regímenes democráticos.

Si el Derecho sólo se explica en sistemas democráticos, la medida de su efectividad debiera ser la calidad de vida de los sujetos del Derecho. En otras palabras, si el Derecho no sirve para mejorar el nivel de vida e igualar el acceso de todas las personas a los satisfactores sociales, no está cumpliendo con su cometido social y está generando su propia contradicción.

La igualdad de resultados debe ser también una forma de medir la eficiencia de las políticas de equidad social. La igualdad en los resultados debe ser la consecuencia de garantizar efectivamente a todas las personas la misma oportunidad para el disfrute de sus derechos humanos, de acceso a todos los satisfactores, como vía para construir la igualdad real, material o sustantiva, de manera que la igualdad pueda medirse en términos de ingreso, acceso a los mismos satisfactores y bienes sociales, y en el mejoramiento del nivel de vida de la población.

Si quisiéramos elevar esta aspiración a nuestro sistema normativo, significaría que debemos incluir en la *Constitución* el principio de igualdad sustantiva, el mandato para que el Estado suprima los obstáculos que impidan el logro de la igualdad material a través de acciones afirmativas para lograr superar las inequidades y

diferenciales que no se explican sino por razones derivadas de discriminación directa o indirecta.⁶¹

La igualdad jurídica o igualdad formal, exige al Estado sólo la no discriminación. Mientras que la igualdad de facto, en los hechos, o sustantiva, se logrará sólo con las desigualdades de *iure*, con diferenciaciones temporales en el tratamiento normativo, o de políticas públicas, a fin de compensar una desigualdad histórica.⁶² Conseguir la igualdad de hecho, requiere del logro de obligaciones más complejas que la de no hacer, que la de no discriminar; implica la obligación de hacer, de tomar acciones legislativas y de política pública, entre otras, para eliminar la desigualdad.

“La interpretación de este principio y derecho no se limita al entendimiento de la igualdad desde un punto de vista de equiparación matemática o normal que exigiría absoluta homogeneidad, sino que debe verse desde una perspectiva material que establezca tratos iguales entre iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles e, incluso, medidas distintas en beneficio de grupos que, aunque desde una perspectiva son iguales desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado”⁶³

La igualdad como principio es inseparable de la dignidad de la persona y de la universalidad de los derechos humanos, de su aplicación a todas las personas. No puede aceptarse un privilegio o distinción que otorgue o limite el goce de los

⁶¹ La discriminación directa o por objeto es fácilmente detectable ya que excluye (“no se aceptan mujeres” o establece una preferencia determinada (“se solicitan hombres de 18 a 24 años”). La discriminación indirecta es aquella que puede no tener la intención de discriminar, pero el resultado es discriminatorio (“se solicita mujer joven con buena presentación” ya que “buena presentación” es subjetivo y puede ligarse a estereotipos de moda y arreglo personal dejando fuera a toda persona que no encaje en dichos cánones. También es discriminación indirecta poner el requisito “podrán aspirar al cargo personas que se hayan separado del cargo anterior si se tomó algún curso en la ausencia” ya que es discriminatorio para las personas que se hayan ausentado por maternidad, enfermedad o algún otro problema.

⁶² Rico Díaz, Alma Clarisa. La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres como mecanismo para certificar prácticas laborales superior a la Ley Federal del Trabajo. México. UNAM, 2011. página 11. En <http://132.248.9.195/ptd2013/Presenciales/0691293/Index.html>, visitada el 4/03/2017.

⁶³ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-862/08, citado por SCJN. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, 2013, p.33

derechos humanos a ninguna persona o grupo de personas. Es decir, la igualdad tiene que ver con la titularidad universal de los derechos.

La igualdad es un principio con carácter *ius cogens*, el cual no admite acuerdo en contrario y sustenta todo el sistema jurídico, nacional e internacional y da sentido a todos los actos que derivan de él. Ningún acto jurídico que entre en conflicto con la igualdad debe ser admitido. La igualdad es una guía para la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho. La igualdad es aplicable a todo el Estado y a sus agentes, independientemente de que sea o no parte de un tratado internacional.

Esto implica que el Estado no puede contrariar este principio y su correlativo de no discriminación, por actos de cualquiera de sus poderes o incluso de terceros que actúen bajo su tolerancia. En la aplicación de este principio de igualdad, toda distinción que realice el Estado o los particulares, referidos al goce de un derecho, debe ser objetiva y razonable, debe garantizar el principio de la aplicación de la norma que mayor beneficio otorgue a la persona. Especial cuidado se debe tener en no reproducir tratos discriminatorios y establecer medidas de transformación o eliminación de conductas discriminatorias.

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en su Observación General número 16 (OG16) establece la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales y lo reconoce como principio fundamental del Derecho internacional de los derechos humanos; asimismo, establece la obligación de su cumplimiento por los Estados Parte, como deber de abstención de actos discriminatorios, directos o indirectos, la derogación de leyes contrarias al principio de igualdad; establece también la obligación de proteger la igualdad tomando acciones para eliminar prejuicios, costumbres y prácticas que perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo así como los prejuicios sociales y culturales en materia de género. También establece la obligación de cumplir para lo que requieren hacer accesibles y

asequibles los remedios adecuados como la indemnización, la preparación, la restitución, la rehabilitación, las garantías de enmienda, las declaraciones y excusas públicas, los programas educativos y de prevención. En materia específica de trabajo, esta observación establece en su párrafo 23:

“El párrafo 1 del artículo 6 del Pacto obliga a los Estados a garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido u aceptado y a adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno disfrute de este derecho. La aplicación del artículo 3, en relación con el artículo 6, requiere, entre otras cosas, que los hombres y las mujeres tengan en la ley y en la práctica igualdad de acceso al empleo y a todas las ocupaciones, y que los programas de orientación y formación profesionales, en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, la información y los conocimientos necesarios para que todos ellos puedan beneficiarse por igual del derecho al trabajo”.⁶⁴

Para algunos grupos, sus derechos ni siquiera son “visibles”, en tanto les son desconocidos o francamente negados por las instancias responsables de su procuración directa. Para hacer efectivo el derecho a la igualdad es necesario hacer un análisis comparativo, tomar una referencia o “modelo aspiracional” o hacer un juicio de comparación que implica un análisis concreto que requiere justificar la objetividad y razonabilidad del acto que se analiza, valorar la participación de algún grupo de la diversidad social, en situación de vulnerabilidad o “categoría sospechosa” así como considerar la afectación producida por un trato diferenciado.

Por categorías sospechosas se entenderá las que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis IV.2o.A.5 CS (10a.)⁶⁵ “...las denominadas

⁶⁴ Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación No. 16. En http://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN16

⁶⁵ Tesis IV.2o.A.5 CS (10a.) Aislada (Constitucional) IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. CARACTERÍSTICAS DEL ESCRUTINIO A QUE DEBEN SUJETARSE EN EL AMPARO LOS AJUSTES RAZONABLES, COMO GARANTÍA SECUNDARIA DE LOS DERECHOS RELATIVOS, CUANDO SEAN REFERENTES DE UNA DE LAS DENOMINADAS CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. En <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2011058&Clase=DetalleTesisBL&Semanario=0> Consultada el 4/03/2017

categorías sospechosas, descritas en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...” mismas que se refieren al último párrafo del citado artículo que prohíbe la discriminación motivada por el “origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana ...”

Es decir, se entiende que estas categorías son para el análisis de situaciones que pueden atravesar las personas y que les significan un carácter o situación especial que puede ser objeto de discriminación. Respecto de nuevas “categorías sospechosas” que pudieran surgir la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce que pueden ser aquéllas que, por efectos del carácter evolutivo de los derechos humanos, deban ser incluidas para evitar nuevas discriminaciones⁶⁶ en el claro sentido de dotar a la dignidad de la persona de la significancia suficiente para el ejercicio y justiciabilidad de los derechos humanos sin que pueda aceptarse ninguna causa que lo obstaculice.

No discriminación

La discriminación se ha ido definiendo en diversos instrumentos internacionales. A partir de la reforma en materia de derechos humanos, nuestra Constitución retoma los principales elementos de la discriminación y establece en el artículo 1 quinto párrafo:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y

⁶⁶ Tesis aislada, 10a. Época, 1a. Sala, Semanario Judicial de la Federación, 1a. CCCXV/2015, 23-10-2015. CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La *Constitución* no define la discriminación, pero deja abierta la consideración de que pueda ser por cualquier motivo al establecer “o cualquier otra que atente contra la dignidad humana” por el que pudiera ser discriminada cualquier persona. Es discutible si en “tenga por objeto” cabe la discriminación indirecta que es aquella que no “tiene la intención” pero que produce discriminación y que, como toda discriminación, no debe tolerarse.

La discriminación se ha ido definiendo, de manera evolutiva, en diversos instrumentos internacionales. Una de las primeras definiciones y más completas de discriminación es la que establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, ratificada por México en 1991, que define la discriminación como el trato diferenciado que “tenga por objeto o por resultado” menoscabar el pleno ejercicio de los derechos humanos. Ya que en su artículo 1 establece:

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Es importante dimensionar el alcance de la expresión “tenga por objeto o por resultado” ya que la concreción del daño al derecho protegido no debe ser condición para tipificar una conducta como violatoria de derechos humanos; ya que es importante separar la conducta de sus efectos, aunque la intención de la conducta no llegue a concretarse en la violación flagrante de un derecho humano, la conducta sí puede haber sido discriminatoria.

Asimismo, una definición notable de discriminación se contiene en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, LFPD, establece en el artículo 1 fracción III:

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Destaca incluir como conductas la distinción, exclusión, restricción o preferencia, que no sea objetiva, racional ni proporcional y que esto no se considere una “puerta” que facilite a las autoridades el justificar sus decisiones “de manera objetiva, racional o proporcional” y en el “juicio de argumentos” se aplique la fuerza institucional que pueda dejar en la impunidad conductas discriminatorias.

Las conductas violatorias de derechos humanos pueden ser de acción y omisión, esta última puede estar relacionada con “falta de diligencia”. El establecer “con intención o sin ella” cierra los motivos de “disculpa” de múltiples conductas discriminatorias y se aleja de la necesidad de analizar la determinación volitiva de la persona; es decir, deja de ser importante la intención específica de provocar un daño. Al establecer “que tenga por objeto o por resultado” incluye tácitamente a la discriminación directa y a la indirecta, sin dejar un vacío en el que podrían producirse conductas discriminatorias, pero que, al no conseguir el objeto de discriminar, no

puedan ser sancionadas. Destaca el cuidado de incluir como discriminación, aquellas leyes, políticas, programas, acciones o actos que, sin tener la intención, producen discriminación en los resultados.

Prosigue la definición con los motivos cuyo número incrementa sensiblemente y al final incluye “o cualquier otro motivo” con lo cual da a entender que la lista no es limitativa y al mismo tiempo, reconoce la posibilidad de que se incrementen los posibles motivos de discriminación.

En términos laborales, importa mucho que en la definición de discriminación se hayan incluido la situación familiar y las responsabilidades familiares que tanto afectan, principalmente a las mujeres trabajadoras, pero también a los trabajadores.

También es importante la inclusión en esta definición, aunque no las explica, de algunas conductas de odio, como la homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y “otras formas conexas de intolerancia”

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC), en su Observación núm. 16, párrafo 5 reconoce la discriminación cruzada o múltiple que sufren las mujeres y que conjuga en ellas, al mismo tiempo, diversas causas de discriminación:

5. Las mujeres se ven con frecuencia privadas del disfrute de sus derechos humanos en pie de igualdad, en especial debido a la condición inferior que las asignan la tradición y las costumbres o como consecuencia de discriminación abierta o encubierta. Muchas mujeres sufren diversas formas de discriminación al combinarse los motivos de sexo con factores como la raza, el color, el idioma, la religión, las opiniones políticas u otras, el origen nacional o social, el nivel económico, el nacimiento u otros factores como la edad, la pertenencia étnica, la presencia de discapacidad, el estado civil, la condición de refugiado o migrante, que agravan la situación de desventaja.⁶⁷

⁶⁷ Observaciones Generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación No. 16, “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los

Asimismo en el párrafo 7 de la OG 16, se establece que el disfrute de los derechos humanos sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres debe entenderse en sentido lato y que se refieren tanto a la igualdad de facto o sustantiva como de jure o formal, como conceptos conectados en el sentido de que la igualdad de trato a hombres y mujeres en las normas (igualdad formal) se complementa con la igualdad sustantiva que se ocupa de los efectos de estas normas y de otras prácticas en las personas y busca que se alivie la situación desfavorable que sufren ciertos grupos. Es así como establece en el apartado de medidas provisionales de la Observación 16, la necesidad de las medidas de acción afirmativa y la legitimidad en la diferencia de trato que ellas implican:

15. Los principios de igualdad y no discriminación por sí solos no siempre garantizan una auténtica igualdad. La necesidad de situar a personas, o grupos de personas desfavorecidos o marginados, al mismo nivel sustantivo que los demás puede exigir en ocasiones medidas especiales provisionales que miran, no sólo a la realización de la igualdad formal o *de jure*, sino también a la igualdad *de facto* o sustantiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, la aplicación del principio de igualdad requiere que los Estados tomen en ocasiones medidas en favor de la mujer, con objeto de mitigar o suprimir las condiciones que han provocado la persistencia de la discriminación. En tanto en cuanto estas medidas sean necesarias para rectificar una discriminación *de facto* y finalicen cuando se consiga la igualdad *de facto*, la diferencia de trato es legítima

Esta interpretación se aplica también a las políticas de igualdad de oportunidades, ya que no garantizan la igualdad sustantiva porque se centran en dar igualdad en el acceso a las oportunidades; mientras que para la igualdad sustantiva es necesario centrarse en obtener igualdad de resultados que es lo que construye igualdad sustantiva o material porque ataca las deficiencias estructurales que no se toman en cuenta en las políticas y programas de igualdad de oportunidades al presuponer y tratar a todas las personas con las mismas posibilidades de aprovechar la oportunidad, lo que no es el caso de las personas provenientes de grupos en

derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales” párrafo 5, E/C.12/2005/4 en http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html visitada el 27 de marzo de 2015.

situación de vulnerabilidad o pertenecientes a las categorías sospechosas que adolecen de discriminaciones acumuladas.

Por su parte, la Observación General núm. 20 del Comité de los DESC, se refiere a la discriminación formal establecida en las leyes y normatividad interna de un país. Contra la discriminación sustantiva o en la práctica sugiere prestar atención a los grupos que sufren injusticias históricas o que son víctimas de prejuicios persistentes, contra lo que sugiere adoptar medidas especiales temporales y establece que “esas medidas serían legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto”.

Esta observación define como discriminación directa el trato menos favorable en una situación similar o los actos y omisiones que causen perjuicio; la discriminación indirecta hace referencia a políticas o acciones aparentemente neutras que afectan de manera desproporcionada los derechos; esta observación especifica la necesidad de que los Estados parte tomen medidas para que no se den actos de discriminación en la esfera privada y habla de discriminación sistémica como aquella que se presenta contra grupos y está fuertemente arraigada en el comportamiento y organización de la sociedad e implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada que se prolongan en el tiempo. Define también la discriminación múltiple como aquella que se sufre por más de uno de los motivos prohibidos y que puede generar desventajas para algunos grupos o privilegios para otros, lo que genera desigualdad y relaciones asimétricas de poder.⁶⁸

Por otra parte, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, CEDAW, por sus siglas en inglés, establece en su Recomendación 28, el concepto de interseccionalidad relativo al necesario análisis

⁶⁸ Observaciones Generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación No. 20 “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/2005/4 en http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/-CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html visitada el 27 de marzo de 2015.

de causas de discriminación que se entrecruzan y agravan la discriminación, como el sexo, la pertenencia a una etnia, el tener discapacidad, o pertenecer a un determinado grupo socioeconómico. Causalidad múltiple que afecta más a las mujeres por su pertenencia desventajosa en todos los grupos en situación de discriminación.

El enfoque interseccional invita a analizar el contexto en el que ocurre la discriminación, entender la complejidad de la experiencia de discriminación desde el punto de vista de la víctima, apreciar elementos de discriminación objetivos como los informes estadísticos y reconocer la posibilidad de la discriminación sistemática o institucionalizada. Este enfoque permite visualizar cadenas de actos discriminatorios por pertenencia a ciertos grupos que resultan en un daño mayor para quien la sufre.

Los organismos internacionales para la aplicación de los tratados de derechos humanos han establecido de diversa forma, lo que es la discriminación directa e indirecta, cómo ésta afecta a las mujeres y de qué manera debiera realizarse los análisis de interseccionalidad para determinar causas cruzadas u ocultas de discriminación, que actúen como barreras para el disfrute de los derechos humanos, así también ha orientado en la necesidad de tomar medidas, incluso de acción afirmativa, para combatir todo tipo de discriminación incluyendo la estructural para garantizar el disfrute pleno de los derechos humanos y contribuir a la igualdad sustantiva en la vida cotidiana de las personas, incluyendo el ámbito laboral.

Objetividad y razonabilidad

La igualdad y no discriminación es un principio transversal en los derechos humanos, de manera que todo trato diferenciado debe ser objetivo, razonable y proporcional para demostrar que no es discriminatorio. Ciertamente que no todo

tratamiento diferenciado es discriminación, pero será siempre necesario demostrar que no se trata de discriminación

Retomando la idea de que la equidad como corrector social -en términos de que es un principio que propone el trato desigual para desiguales que también puede interpretarse como exigencia para instrumentar acciones afirmativas para solucionar desventajas históricas-, y el respeto a la igualdad -a la igualdad en el trato y en los resultados- como principio y como derecho para lograr la igualdad sustantiva, exigen algún trato diferenciado que reconozca y compense los factores reales de desigualdad de las personas o grupos que intervienen en un proceso.⁶⁹

No hay discriminación en un tratamiento diferenciado, si la diferenciación es objetiva y razonable y el resultado es más cercano a la igualdad sustantiva. El cuidado deberá estar siempre en demostrar la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad del trato diferenciado adoptado, según el contexto específico en el que se aplique.

Las medidas afirmativas son ejemplo de trato diferenciado objetivo y razonable; por lo general van destinadas a combatir discriminaciones estructurales y cerrar brechas de desigualdad que de otra manera son difíciles de combatir.

De manera específica, en relación con los procesos en los que las actoras son mujeres, debe darse especial importancia a la objetividad de los juzgadores, en virtud de que su razonamiento está determinado por sus particulares creencias y cultura, que puede estar influida por estereotipos⁷⁰ que la sociedad les atribuye a

⁶⁹ “La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran esos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas” Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Baldeón García Vs Perú. Sentencia de 6 de abril de 2006. Párrafo 202.

⁷⁰ “... un estereotipo es una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben

las personas que se incluyen en las “categorías sospechosas”, en ese caso los estereotipos de género por ser mujeres. Estos estereotipos pueden influir en posicionamientos del juzgador y que ello cause perjuicio a las mujeres o les limite el acceso a algún derecho.

Aunque los estereotipos afectan a todas las personas son más nocivos en el caso de las mujeres por el tratamiento histórico que se les ha dado. Por ejemplo, la asignación absoluta del cuidado de otros (personas adultas mayores, enfermas, con discapacidad) nace del estereotipo que se deriva del hecho biológico de tener a los hijos, y es una carga que pesa sobre las mujeres que afecta toda valoración que se hace sobre ellas en todas las esferas familiar o pública, en especial en el ámbito laboral.

También la legislación se ve afectada por estos estereotipos, por ejemplo, la prohibición del trabajo nocturno o peligroso para las mujeres está relacionado con el estereotipo de que las mujeres son más débiles que los hombres, que requieren protección o que no tienen la fuerza o destreza necesarias. La Organización Internacional del Trabajo dejó atrás estas consideraciones de las normas internacionales del trabajo, al estimar que estaban causando discriminación hacia las mujeres.⁷¹

El *Protocolo para juzgar con perspectiva de género* de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiere ejemplos de la influencia de los estereotipos en la legislación, por ejemplo, la prohibición del matrimonio o de la adopción por personas del mismo sexo está influenciada por estereotipos que asignan a la sexualidad fines exclusivos de procreación o que relacionan a las mujeres como las únicas aptas para el cuidado de la casa y de los hijos. Un estereotipo de minusvalía o falta de capacidades, puede encontrarse en la anterior prohibición de contratar, de trabajar,

cumplir” Rebecca J. Cook & Simone Cusack, *Estereotipos de género, perspectivas legales transnacionales*. EU, 2010, p. 11

⁷¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, 2013, p. 50.

de votar, o de poseer la tierra que prohibía a las mujeres, disfrutar de estos derechos.

Estos estereotipos afectan el ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos a las mujeres y a las personas que pertenezcan a grupos en situación de posible discriminación. Quienes imparten justicia deben estar especialmente vigilantes de que sus sentencias no se vean influenciadas por estereotipos.

Lo anterior es de especial relevancia ya que cuando se trata de las sentencias, el trabajo de quienes juzgan se puede ver influido por estereotipos de muchas clases, que pueden afectar el goce de los derechos humanos al negar un derecho o beneficio, puede imponerse una carga indebida, marginar a la persona o grupo o vulnerar su dignidad. Sin embargo, es muy probable que se deban analizar o realizar tratos diferenciados para cuya objetividad y razonabilidad se debe tener presente cómo los estereotipos pueden influir de manera negativa en las resoluciones.

En la evaluación de tratos diferenciados, debe analizarse si se afecta o no el derecho a la igualdad. Para ello, se han establecido parámetros relacionados con la calidad de las personas que intervienen en el caso particular y su pertenencia a un grupo considerado en situación de vulnerabilidad y al que se le ha denominado “*categoría sospechosa*” como categoría de análisis en clara alusión a que, cuando una persona de ese grupo está presente en un caso, debe analizarse con cuidado si el trato diferenciado no estuvo motivado precisamente por pertenecer a ese grupo.

Siguiendo con el *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, éste establece una forma práctica de analizar si se trata de una distinción razonable u objetiva, o si es una discriminación por diferencia arbitraria, de tal manera que sea muy rápido ver cuando un trato desigual implica la afectación de algún derecho o impone alguna carga a las y a los titulares de los derechos humanos, de la siguiente manera:

Ilustración 35 Análisis rápido de la legitimidad de la acción

Acción	Punto de referencia	Resultado
Trato igual	Entre iguales	Presunción de legitimidad de la acción.
Trato igual	Entre desiguales	Presunción de discriminación en el resultado del trato
Trato desigual	Entre desiguales	Presunción de distinción y por tanto de legitimidad de la acción
¿Cómo valorar la legitimidad de la acción? A partir de su objetividad y razonabilidad	¿Cómo valorar quiénes son iguales y quienes no lo son? Detectando, con un enfoque de derechos humanos y de autonomía de la persona, el papel que juegan las categorías sospechosas a partir de cuestiones estructurales y de contexto	¿Qué determina si existe o no discriminación? La afectación injustificada y desproporcionada en el ejercicio de un derecho.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*.⁷²

En este análisis se incluyen elementos imprescindibles para dilucidar si estamos ante un trato diferenciado no discriminatorio: la objetividad y razonabilidad, la existencia de categorías sospechosas y la afectación al ejercicio de un derecho. Este análisis es el caso del “escrutinio estricto” de las categorías sospechosas que proponen las tesis P./J. 10/2016 (10a.), Número 2012589.⁷³

2.2.2. Progresividad y no regresión.

El principio de progresividad implica gradualidad en la consecución plena de los derechos, mismos que se podrán lograr por etapas asegurando siempre que se hace el mejor esfuerzo para alcanzar la efectividad de los derechos. La progresividad no debe utilizarse como una justificación para no avanzar o no realizar

⁷² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, SCJN. 2013, p. 44.

⁷³ Tesis aislada, 10a. Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación, P./J. 10/2016 CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTIÑO.

la necesaria planeación para diseñar etapas y programas, para el acceso universal de los derechos humanos.

El principio de progresividad es una forma de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, también alimenta el deseo de mejoramiento general, de progreso y ampliación en el contenido y profundidad de los derechos humanos en general, en el sentido de que los derechos humanos no son estáticos.

La *Convención Americana sobre Derechos Humanos* establece en el artículo 26 el desarrollo progresivo:

Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

Los Estados Parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa y otros medios apropiados.

No obstante, la claridad del concepto, la progresividad se ha relacionado más con los derechos económicos sociales y culturales debido a las prestaciones sociales que implica y por el alto costo de su satisfacción, para establecer, en cambio, la inmediatez en la aplicación y cumplimiento de los derechos políticos. Tras esta afirmación se esconde también la creencia de que, a los derechos sociales, les corresponde en lugar de una prohibición o un no hacer por parte del Estado, un hacer más indeterminado y que no es aplicable a todas las personas, cuya omisión no es coercible, ni, por tanto, justiciable. Sin embargo, la normatividad internacional es vinculante con respecto al cumplimiento de los derechos sociales, tanto por efecto de la reforma constitucional de derechos humanos como por lo que establece

la *Convención Americana sobre Derechos Humanos, los Principios de Maastricht* y las observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁷⁴

Sin duda que el goce tanto de los derechos sociales como de los derechos políticos puede garantizarse, de manera inmediata en algunos casos y en otros, progresiva. Aun cuando puede ser difícil de establecer, siempre se debe contar con una base mínima de acceso a los derechos humanos por parte del mayor número de personas posible. Esta base mínima será la prueba de que el Estado está afanándose en lograr el cumplimiento de los derechos humanos y que está aplicando al máximo los recursos disponibles; por eso el principio de progresividad puede garantizar el disfrute de los derechos humanos. Por recursos disponibles debe entenderse no sólo el gasto público sino los recursos humanos, tecnológicos, informativos, naturales y financieros.

La necesaria cooperación internacional para la instrumentación de acciones que garanticen el ejercicio de los derechos humanos resulta muy clara en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, que en su artículo 2.1 establece:

Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

La cooperación internacional,⁷⁵ a la que podría recurrir cualquier Estado, implica que a medida que mejore el nivel económico de un país, se deberá mejorar el nivel

⁷⁴ Al respecto Luigi Ferrajoli afirma “La violación de un derecho de libertad o, peor aún, de la integridad personal o del derecho a la vida puede ser sancionada, pero ciertamente no anulada. Por el contrario, la violación por incumplimiento de un derecho social bien puede ser reparada con su ejecución, aunque sea tardía. Bajo este aspecto, las garantías jurisdiccionales de un derecho social pueden ser aún más efectivas que las de un derecho de libertad” en prólogo de Abramovich Víctor y Courtis Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, España, Trotta, 2014, p. 11.

⁷⁵ La obligación a la cooperación internacional, que no se analiza en el presente trabajo, debiera ser uno de los temas prioritarios en el análisis presupuestal con perspectiva de género y derechos

de satisfacción, el compromiso y las medidas para garantizar un piso mínimo de disfrute de los derechos humanos.⁷⁶ Reconocer la necesidad de la cooperación internacional es una presión adicional para que los Estados Parte garanticen el acceso a los derechos humanos, tanto si se trata de derechos políticos como de derechos sociales.

Christian Courtis propone que para que la progresividad sea un concepto operativo es necesario establecer indicadores presupuestales y de resultados para medir su avance, así como establecer patrones o parámetros que midan la eficacia de una política pública para incidir en el goce de los derechos humanos y la no regresividad:

La obligación de “progresividad” requiere del Estado una mejora constante en la situación de goce de los derechos sociales: para ello, uno de los parámetros a evaluar diacrónicamente es la previsión de partidas presupuestarias para satisfacerlos. La obligación de adoptar medidas “hasta el máximo de los recursos disponibles” supone la posibilidad de evaluar el empleo de los recursos públicos, y la priorización que el Estado haga de ellos, por ejemplo, mediante la comparación del porcentaje presupuestario destinado a satisfacer derechos sociales con el destinado a otros gastos que no corresponden a la satisfacción de derechos humanos.⁷⁷

El principio de progresividad conlleva la prohibición de regresividad. En la Observación General núm. 3 del Comité de los DESC, establece que las medidas de carácter deliberadamente regresivo deben justificarse expresamente, en

humanos ya que puede ser fuente de mejoramiento específico en el acceso al disfrute de los derechos humanos de comunidades y grupos en situación de desigualdad.

⁷⁶ La Suprema Corte de Justicia de la Nación, especifica a través de un magistrado de circuito: “III. progresividad: constituye el compromiso de los Estados para adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, principio que no puede entenderse en el sentido de que los Gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización, en función de sus recursos materiales; así, este principio exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales” Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Amparo en revisión 184/2012. Margarita Quezada Labra. 16 de agosto de 2012.

⁷⁷ Courtis, Christian, *Políticas sociales, programas sociales, derechos sociales. Ideas para una construcción garantista*. Conference paper en Seminario Internacional Caudados y Derechos: Protección de programas sociales y construcción de ciudadanía, México, PNUD, 2007, p.16.

referencia al avance del total de los derechos y en el contexto del uso máximo de los recursos disponibles.⁷⁸

Además, se ha estipulado la obligación de progresividad y prohibición de regresividad de tales derechos, es decir, que existe un deber estatal de mejorar las condiciones de su goce y ejercicio, así como evitar el menoscabo de los mismos, que, si bien no es absoluta, debe limitarse a casos de extrema necesidad y no a la discrecionalidad de los Estados. También se han creado organismos y diseñado mecanismos supranacionales que tienen por finalidad proteger y garantizar los derechos humanos de las personas cuyos Estados han aceptado su competencia, aunque siempre bajo el principio de subsidiariedad.⁷⁹

Aunque antiguamente se les consideró “programáticos”, todas las fuentes internacionales hablan de la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos económicos sociales y culturales. Así que tanto los derechos civiles y políticos como los derechos sociales y culturales demandan acciones inmediatas y acciones programadas para ser cumplidos y ambos tipos de derechos son indivisibles e interdependientes entre sí.

2.2.3. Participación

El principio de participación social en los derechos humanos pondera el necesario involucramiento de los titulares de los derechos humanos en su ejercicio, en el diseño de los programas y políticas públicas que se diseñen para su adelanto, así

⁷⁸ Observación General núm. 3 “*La índole de las obligaciones de los Estados Parte* (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. E/C.12/2005/4 en http://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html visitada el 27 de marzo de 2015.

⁷⁹ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, GMIES, *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos laborales*. En http://www.gmies.org/litigio-estrategico-para-migrantes-en-mesoamerica/descargas/Manual_de_Litigio.pdf

como en su implementación, lo que significa en general, participar en el proceso del desarrollo social. La participación social garantiza un mayor acercamiento y mejor apreciación de los problemas que enfrenta la sociedad⁸⁰ y también vuelve a los titulares de derechos agentes de cambio, ya que garantiza el acercamiento entre autoridades y beneficiarios para incidir en el diseño, implementación seguimiento y evaluación de las políticas públicas; esta activa participación social aleja la ineficiencia y la corrupción.

La concepción de la participación social como un proceso de incidencia de las y los destinatarios en las políticas sociales y de empoderamiento de la sociedad civil fue evolucionando a medida que avanzó la democracia. Ya a finales del siglo pasado se hablaba de participación, aunque no de empoderamiento, a juzgar por los *Principios de Limburgo*, por ejemplo, que datan de 1986, donde el concepto se concibe más como un proceso de legitimación de las políticas públicas, que como un proceso de participación social que las defina.

11. Por lo tanto, para avanzar en la realización de los derechos económicos, sociales y culturales, es indispensable unir todos los esfuerzos a nivel nacional con el fin de convocar la participación de todos los sectores de la sociedad. La participación popular es necesaria en cada etapa del proceso, incluyendo la formulación, aplicación y revisión de políticas nacionales.⁸¹

La participación social también es una forma de luchar contra la discriminación que margina a algunos grupos.⁸² A través de la participación e inclusión de los grupos

⁸⁰ “El principio de los derechos humanos de participación e inclusión significa que todas las personas y todos los pueblos tienen derecho a participar de forma activa, libre y significativa en un entorno civil, económico, social, cultural y político en el que puedan hacerse efectivos sus derechos humanos, así como a contribuir a dicho desarrollo y a disfrutar de él” ONU-OACDH. *20 Claves para conocer y entender mejor los derechos humanos*. En http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/20-claves_DDHH.pdf, visitada el 27/03/2016.

⁸¹ ONU. OACDH. *Principios de Limburgo sobre la aplicación del Pacto Internacional de derechos Económicos Sociales y Culturales*. 1986. En <http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/Jurisprudencia%20T%20IV%203.pdf>, visitada el 27/03/2016.

⁸² ONU OACDH. *Nota informativa: Derechos Humanos Base para comprometerse a lograr los ODM*, en http://www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/MDGsInfonoteFinal_sp.pdf

en situación de vulnerabilidad en la consulta, diseño e instrumentación de las políticas públicas de las que son beneficiarios, se incorpora su cosmovisión, sus formas de hacer, sus prioridades y se les involucra activamente en la construcción de soluciones compartidas a las problemáticas que enfrentan, con lo que se incrementa la efectividad de las acciones emprendidas.

Garantizar la participación social se cruza con el requerimiento de acceso a la información pertinente, con la libertad de asociación y de expresión, así como políticas públicas que promuevan la educación y el acceso a la justicia de todas las personas y grupos. Además, para garantizar que su participación sea significativa, se debe respetar, como requisito básico, el principio de consentimiento libre, previo e informado de las personas afectadas por programas y proyectos específicos.⁸³

El empoderamiento es parte de este proceso de participación que brinda a las personas la posibilidad de ser agentes de cambio por haber pasado antes por un proceso de involucramiento con conocimiento y ejercicio de sus derechos humanos. Los actores sociales, las y los titulares de los derechos humanos no pueden estar al margen de las definiciones que les competen.

Toda persona tiene el derecho a participar de manera informada en las decisiones que afecten sus derechos humanos. Los Estados deben consultar con los mecanismos nacionales competentes, incluyendo a los parlamentos y a la sociedad civil, durante el diseño y la implementación de políticas y medidas relativas a sus obligaciones en materia de derechos económicos, sociales y culturales.⁸⁴

En materia de participación social, en la concepción y evolución de los derechos humanos, conviene recordar el *Tratado de Versalles* de 1919⁸⁵ el cual contiene la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, como una necesidad, que

⁸³ FAO. *Los derechos humanos: Una estrategia para la lucha contra el hambre*. En <http://www.fao.org/docrep/016/ap560s/ap560s.pdf>

⁸⁴ Consorcio ETO, *Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el Área de los derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Versión final 29 de febrero de 2012, Principios Generales, fracción 7. En http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUId%5D=21

⁸⁵ Tratado de Versalles, parte XIII Trabajo, artículos 387 al 428, en <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/> visitada el 27/03/2016.

se fundamentó en mejorar las condiciones de trabajo y lucha contra las injusticias, miserias y privaciones que sufre la clase trabajadora, situación que amena la paz social.

Particularmente para la Organización Internacional del Trabajo, el involucramiento de los actores laborales, se da desde su composición tripartita; es decir, la participación de sindicatos de trabajadores, de patronos y de los gobiernos, ha garantizado la participación de los sectores de la producción desde el inicio del Derecho internacional del trabajo, lo que ha contribuido a la participación de las y los trabajadores en construcción de condiciones mínimas de trabajo, por debajo de las cuales ningún trabajo puede ser considerado digno o decente lo que abona a la paz laboral y al avance paulatino de los derechos laborales y sociales.

2.2.4. Acceso a la reparación y garantía de no repetición

El acceso a la reparación del daño ocasionado por cualquier afectación de un derecho humano por cualquier persona es la manifestación más clara de garantía del sistema de derechos humanos, una prueba de la efectividad del ejercicio de los derechos humanos, como responsabilidad del Estado, pero también como un derecho humano de las víctimas.

La reparación está garantizada por el artículo 63.2 de la *Convención Americana de Derechos Humanos*⁸⁶ que en 2005 se complementó con los “*Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas*

⁸⁶Artículo 63. 1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada” Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969, Organización de Estados Americanos.

*internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*⁸⁷, en donde se especifica la reparación plena y efectiva mediante la restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, a través de acreditar el daño material e inmaterial, otorgar medidas como la investigación de los hechos, la restitución de derechos, bienes y libertades, la rehabilitación física, psicológica o social, la satisfacción mediante actos en beneficio de las víctimas y establecimiento de acciones de prevención, garantía, control de autoridades y autonomía del poder judicial, entre otras, que garanticen la no repetición. Incluso, estos principios establecen que “Cuando se determine que una persona física o jurídica u otra entidad está obligada a dar reparación a una víctima, la parte responsable deberá conceder reparación a la víctima o indemnizar al Estado si éste hubiera ya dado reparación a la víctima”

Por su parte los *Principios de Maastricht*, establecen algunas condiciones básicas para una adecuada reparación, como la investigación, y el establecimiento de medidas provisionales a fin de evitar daños irreparables:

Para ser eficaces, los recursos deben poder conducir a una investigación rápida, exhaustiva e imparcial; al cese de la violación si ésta aún persiste; y a una reparación adecuada, incluyendo, según sea necesario, restitución, compensación, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición. A fin de evitar daños irreparables, debe haber medidas provisionales disponibles y los Estados deben respetar las órdenes de órganos judiciales y cuasi judiciales competentes de adoptar tales medidas. Las víctimas tienen el derecho a conocer la verdad sobre los hechos y las circunstancias de las violaciones, las cuales también deben ser reveladas al público, siempre y cuando ello no cause más daño a las víctimas.⁸⁸

⁸⁷ Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>, visitada el 04/03/2017

⁸⁸ *Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el área de los derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Versión final 29 de febrero de 2012. Principio 38, en

Destaca el reconocimiento de los órganos cuasi judiciales y de la importancia del acceso a la información, a la verdad y a la publicidad de las violaciones siempre y cuando no revictimicen a las personas.

Para la presente investigación interesa dimensionar la reparación como un principio transversal que obliga al Estado y que aplica para toda violación de derechos humanos dada su responsabilidad internacional por violación de los tratados de los que México sea parte⁸⁹ lo que incluye a los Convenios Internacional del Trabajo.

2.2.5. Acceso a la información

El acceso a la información es un medio para el ejercicio de los derechos humanos; es también un instrumento necesario para su exigibilidad, como derecho individual fortalece la libertad de expresión, la participación y la toma de decisiones individuales; pero como derecho colectivo pasa de ser un instrumento para el desarrollo personal a un factor de vigilancia ciudadana del actuar de las instituciones, dónde se cruza con la transparencia y la publicidad de los actos de Gobierno así como con la rendición de cuentas, siempre en un estado democrático de Derecho.

http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/maastrichtprinciples/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=21, visitada el 27/03/2016.

⁸⁹ "IX Reparación de los daños sufridos18. Conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, se debería dar a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, una reparación plena y efectiva, según se indica en los principios 19 a 23, en las formas siguientes: restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición". *Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005. Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, ONU. En <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>, visitada el 27/03/2016.

“El derecho a la información en sociedades dónde prive un Estado de derecho, implica la posibilidad y la capacidad de los individuos de buscar, recibir y difundir cualquier tipo de información por cualquier medio existente en un contexto en el que dicha posibilidad y capacidad estén garantizadas por el propio Estado...”⁹⁰

El acceso a la información es relevante para una mayor y más relevante participación ciudadana, tanto para el ejercicio y exigibilidad de los derechos políticos como de los derechos sociales.

“Los Estados han de arbitrar medios de informar al público en general, y en particular a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario, de los derechos y recursos que se tratan en los presentes Principios y directrices básicos y de todos los servicios jurídicos, médicos, psicológicos, sociales, administrativos y de otra índole a los que pueden tener derecho las víctimas. Además, las víctimas y sus representantes han de tener derecho a solicitar y obtener información sobre las causas de su victimización y sobre las causas y condiciones de las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de las violaciones graves del derecho internacional humanitario, así como a conocer la verdad acerca de esas violaciones”.⁹¹

El acceso a la información es un principio transversal que condiciona o potencia el ejercicio y hace posible la exigibilidad y la justiciabilidad de los derechos humanos, entre otras razones, porque el acceso a la información permite el conocimiento y medición, mediante indicadores medibles, de las acciones realizadas por el Estado y su impacto para valorar si se cumple con el principio de progresividad, de mejoramiento de una situación previa a otra; o el cumplimiento de obligaciones como “hasta el máximo de los recursos de que disponga” o tener acceso a

⁹⁰ Instituto Federal de Acceso a la Información, *Manual de acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas para el fortalecimiento de las organizaciones civiles*. México 2005. En <http://inicio.ifai.org.mx/Publicaciones/manual20.pdf>, visitada el 27/03/2016.

⁹¹ Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*. X Acceso a información pertinente sobre violaciones y mecanismos de reparación, principio 24. En <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>, visitada el 27/03/2016.

información para valorar el carácter “apropiado” de las medidas adoptadas y su impacto en el mejoramiento de las condiciones de poblaciones en situación de vulnerabilidad. Es decir, la obligación de informar sobre un plan de acción y conocer las medidas adoptadas aplica para todos los derechos sociales.

En las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales el acceso a la información se refiere en la obligación de los Estados Parte en prácticamente todos los derechos establecidos en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, PIDESC, donde resulta relevante, para el caso de los derechos laborales, la obligación de informar sobre la eliminación de condiciones discriminatorias y el goce de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (artículo 7 del PIDESC) para grupos en situación de vulnerabilidad, especialmente las personas con discapacidad y otros grupos de personas como indígenas, adultas mayores y mujeres; entre otras informaciones relativas a la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo, en las percepciones y en el acceso a la seguridad social, a la capacitación, libertad sindical y prevención de riesgos de trabajo.

2.2.6. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es otro principio de los derechos humanos estrechamente relacionado con el acceso a la información. La rendición de cuentas exige la transparencia, la publicidad y posibilidad de conocer todos los procesos, actuaciones, políticas públicas, ejercicio del gasto del Gobierno y otros sujetos obligados, así como explicar y publicitar toda decisión que adopte, incluyendo las causas de tales decisiones y sus consecuencias e impacto en la sociedad en general.

La rendición de cuentas incluye informar sobre la observancia y respeto de los derechos humanos por todas las instancias gubernamentales. Es decir, la rendición de cuentas no es una decisión del Estado sobre qué informar, sino una obligación para dar cuenta de las acciones realizadas en el cumplimiento de sus compromisos nacionales e internacionales.

La rendición de cuentas es una obligación intrínseca a todo compromiso internacional, incluida en todos los tratados internacionales, se materializa en la obligación de los Estados Parte para informar acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas al signar los tratados internacionales.

Al estar estrechamente ligada al acceso a la información, la rendición de cuentas también aporta elementos para determinar el cumplimiento de otros principios como la igualdad, la no discriminación, la progresividad, la no regresión e incluso la participación y el acceso efectivo a la reparación del daño por violaciones a los derechos humanos.

Para el caso mexicano, los mecanismos efectivos para el monitoreo y seguimiento de las acciones de cumplimiento a compromisos y a los derechos humanos, sin duda están en los mecanismos de seguimiento e informe ante los comités y organismos especializados, mediante los informes de país y el Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Finalmente, como un ejemplo de la interrelación entre los principios transversales que hemos comentado, está el principio 32 de Maastrich, relativo a las prioridades en la cooperación:

En el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales en el plano extraterritorial, los Estados deben: a) priorizar la realización de los derechos de los grupos desfavorecidos, marginados y vulnerables; b) priorizar las obligaciones esenciales de realizar niveles mínimos básicos de los derechos económicos, sociales y culturales, y avanzar de la forma más rápida y eficaz posible hacia la realización plena de estos derechos;

c) respetar los estándares internacionales de derechos humanos, incluyendo el derecho de autodeterminación y el derecho a participar en la toma de decisiones, así como también los principios de no discriminación e igualdad, incluyendo la igualdad de género, transparencia y rendición de cuentas; y d) evitar la adopción de cualquier medida regresiva o, de lo contrario, asumir su carga de probar que tales medidas están debidamente justificadas haciendo referencia a toda la gama de obligaciones en materia de derechos humanos, y fueron adoptadas únicamente tras examinar exhaustivamente las alternativas.⁹²

2.3. Principales tratados internacionales de derechos humanos aplicables a las mujeres en el campo laboral

En este apartado se retoma la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otras declaraciones y convenciones internacionales vinculantes a México por ratificación o adhesión, que contienen derechos humanos laborales.

La existencia de mecanismos de exigibilidad, a través de procedimientos de queja por violación a derechos humanos, en el ámbito internacional, da un sentido de garantía real a los tratados de derechos humanos.

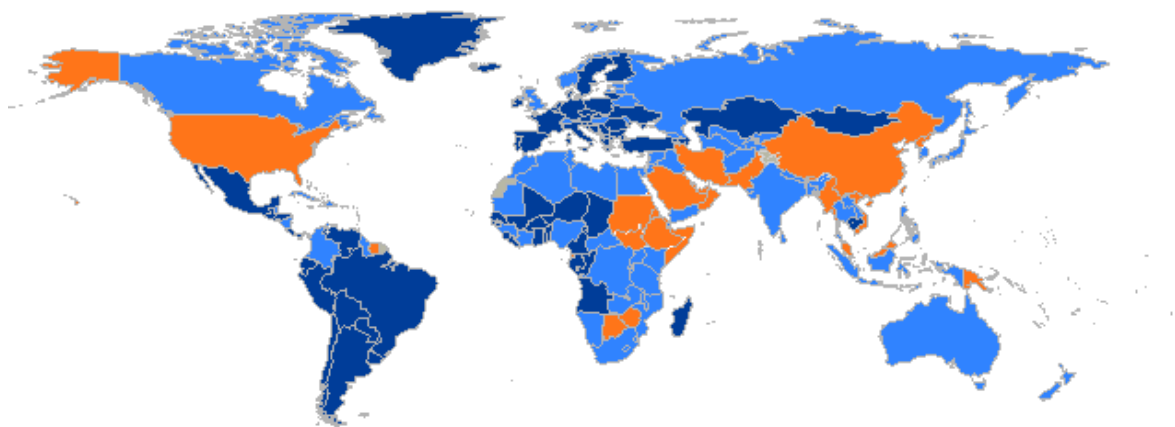
La Organización de Naciones Unidas considera de especial importancia los Protocolos Facultativos de cada tratado, ya que definen los derechos y sus alcances, establecen las obligaciones de los Estados Parte y los mecanismos mediante los cuales se harán efectivos los derechos del tratado.

No todos los países, incluyendo los más desarrollados, ratifican los tratados y sus protocolos como se muestra, a guisa de ejemplo, en el mapa del estado de las ratificaciones de los principales tratados de derechos humanos, dónde puede

⁹² Consorcio ETO, *Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el Área de los derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Versión final 29 de febrero de 2012. 32, Principios y prioridades de la cooperación, en http://www.etoconsortium.org/nc/en/library/maastrichtprinciples/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=21

apreciarse, en color azul fuerte, que México se encuentra entre los países que han ratificado de 15 a 18 de dichos tratados.⁹³

Ilustración 36 Mapa de la Ratificación de los 18 tratados internacionales de derechos humanos



Fuente: Mapa tomado del Tablero Interactivo de Ratificaciones de tratados de Naciones Unidas (*Status of Ratification Interactive Dashboard*).⁹⁴

Los nueve tratados principales de derechos humanos⁹⁵ cuentan con tres procedimientos para la presentación de violaciones a los derechos humanos contenidos en los tratados; las comunicaciones individuales, las quejas inter-

⁹³ En el conteo de 18 tratados de derechos humanos, Naciones Unidas incluye los protocolos y las enmiendas sobre los tratados.

⁹⁴ ONU, *Status of Ratification Interactive Dashboard*, en <http://indicators.ohchr.org/>, página consultada el 10/04/2016.

⁹⁵ Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT), Convención sobre la Desaparición Forzada (CED) ; Convención Internacional sobre toda las Formas de Discriminación Racial (CERD), Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Convención contra todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

estados y las consultas. Sin contar el procedimiento de queja y otros procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.

La totalidad de los tratados que se analizan en este apartado,⁹⁶ cuentan con un Comité de expertos, que hacen las veces de órganos de vigilancia, ya que brindan seguimiento a la instrumentación de cada tratado por los Estados Parte. Excepto el Comité sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familias,⁹⁷ en ciertas condiciones, pueden examinar denuncias individuales, generalmente cuando el Estado Parte ha ratificado el Protocolo Facultativo correspondiente o se ha pronunciado sobre esta posibilidad.

La posibilidad de analizar denuncias individuales implica que cualquier persona puede presentar una denuncia ante un Comité contra un Estado con base en los compromisos contraídos por la ratificación o adhesión a un protocolo facultativo (PIDCP, CEDAW, CDPD, PIDESC) o mediante un artículo específico de alguna convención, como las Convenciones sobre Eliminación de la Discriminación Racial o sobre la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Las quejas pueden presentarse por terceros con consentimiento por escrito y aun sin consentimiento cuando se puede explicar la causa mayor de tal omisión (cuando una persona esté privada de su libertad, aislada o desaparecida).

También están previstas las quejas de Estado a Estado y las consultas que pueden involucrar investigaciones por parte de los Comités de seguimiento, ante información fiable de violaciones graves a los derechos humanos por un Estado

⁹⁶ Convención Internacional sobre todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Convención contra todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD);

⁹⁷ Para la Convención sobre los derechos de Trabajadores Migratorios y sus Familias, el mecanismo de denuncia individual aún no ha entrado en vigor (10/04/2016); cuestión que sucederá cuando 10 Estados Parte hayan hecho la declaración correspondiente.

Parte que hayan reconocido la competencia del Comité en el momento de la firma o ratificación.⁹⁸

El procedimiento de investigación, por su parte, puede iniciarse por violación sistemática de derechos humanos contenidos en tratados que supervise el Comité respectivo, éste último invita al Estado Parte a cooperar y presentar observaciones, según lo justifique la gravedad del caso y con el consentimiento del mismo, la investigación puede incluir visitas al territorio. El procedimiento de investigación es confidencial y se solicita la cooperación del Estado Parte en todas las fases del procedimiento.

También se utilizan las invitaciones permanentes abiertas enviadas por un Gobierno, para indicar que acepta visitas para los procedimientos especiales temáticos.⁹⁹

A nivel de instrumentos internacionales de derechos humanos, el derecho al trabajo figura en diversos instrumentos, los cuales reafirman la obligación de los Estados Parte para buscar el pleno empleo, entre ellos se encuentran los siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 20, 22, 23, 24 y 25.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 6, 7, 8 y 9.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8, párrafo 3, referido a la prohibición del trabajo forzoso.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 5, párrafo E inciso i).

⁹⁸ En este sentido CED es una excepción, ya que la competencia para llevar a cabo investigaciones no está sujeta a la aceptación de los Estados Parte (artículo 33 CIPPDF).

⁹⁹ Los procedimientos detallados están comprendidos en el cuerpo de cada norma internacional y su protocolo, así como en las directrices de sus comités de personas expertas que dan el seguimiento correspondiente. Mayor detalle puede verse en <http://www.derechoshumanos.net/denunciar/Denuncia-violacion-derechos-humanos.htm>, visitada el 27/03/2016.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 11, párrafo 1, apartado a).
- Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 32. Lo relativo a trabajo infantil está en relación con el C138 de la OIT.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículos 14, 15 y 16.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 6, 16 y 26.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 en los artículos 6, 7, 8 y 9.

2.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁰⁰, DUDH, es una respuesta para la no repetición del genocidio y las graves violaciones a los derechos humanos cometidas por los nazis; periodo conocido como holocausto, shoá o solución final de la cuestión judía, donde fueron asesinados más de 6 millones de personas en manos de los nazis comandados por Adolfo Hitler.

La DUDH es el primer reconocimiento universal a la dignidad humana y a los derechos inherentes a todos los seres humanos, universales, indivisibles, inalienables, interdependientes y aplicables a todas las personas.

¹⁰⁰ Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos, Declaración Universal de Derechos Humanos, en <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/index.html> , visitada el 15/03/2017.

En el preámbulo esta declaración se considera que la libertad, la justicia y la paz se basan en el reconocimiento de la dignidad y el valor de la persona y en la igualdad de derechos de mujeres y hombres y de todos los miembros de la familia humana, se declaran resueltos a promover el progreso social y elevar el nivel de vida.

No obstante que los derechos relacionados con el ámbito laboral están a partir del artículo 20, la base de todos los derechos humanos está en su artículo 1 que establece “Todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

Asimismo, establece que no se harán distinciones de ninguna índole para en el goce de los derechos y libertades de la Declaración.

En su artículo 7 establece que todos son iguales ante la ley, sin distinción y tienen derecho a igual protección de la ley contra la discriminación.

El artículo 19 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, a no ser molestado por sus opiniones y a investigar y recibir informaciones, difundirlas sin limitación de fronteras por cualquier medio de expresión.

El artículo 20 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas y nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

El artículo 22 establece que toda persona “tiene derecho a la seguridad social y a obtener, tomando en cuenta los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

El artículo 23 es específico en cuanto a los derechos laborales en sus incisos:

- (1) “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El artículo 24 establece el derecho a disfrutar del tiempo libre, a una limitación de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El artículo 25 establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado...y derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y pérdida de sus medios de subsistencia por causas ajenas a su voluntad.

El artículo 26 establece el derecho a la instrucción técnica y profesional que habrá de ser generalizada.

Los derechos laborales han sido, desde siempre, parte de los derechos humanos. Sin embargo, su reconocimiento como tales sigue dando tumbos en los intereses de los empleadores.

De la DUDH se desprende que los derechos humanos están fundamentados en la dignidad, son iguales para todas las personas, es decir son universales, indivisibles, interdependientes y son fundamentales y esenciales para las personas y su supervivencia.

2.3.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP, fue adoptado por la Organización de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966. México lo ratificó el 24 de marzo de 1981.

El PIDCP, aunque se enfoca en derechos civiles y políticos contiene una prohibición expresa contra la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio. En su artículo 8 que a la letra dice:

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

No obstante que tenga principalmente el enfoque de derechos políticos, es decir desde el derecho de libertad, es importante que se visualice desde este Pacto la prohibición del trabajo forzoso, que todavía en estos tiempos sigue siendo un gran problema ligado a la trata de personas.

2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido con su acrónimo PIDESC, fue adoptado por la Organización de las Naciones Unidas también el 16 de diciembre de 1966. México lo ratificó el 23 de marzo de 1981. Pero no ha ratificado el Protocolo Facultativo de este pacto.

El PIDESC establece que los Estados miembros deberán asegurar el derecho al trabajo para lo que deberán otorgar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas para conseguir el desarrollo económico, social y cultural constantes y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas. Reconoce el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en remuneración; salarios equitativos e iguales por trabajo de igual valor, sin distinciones, en particular asegurar que las mujeres no tengan condiciones de trabajo inferiores a las de los hombres. Se garantice la vida digna para las y los trabajadores y sus familias, la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de oportunidades para el ascenso; descanso, vacaciones y remuneración en días festivos.

El artículo 8 se refiere ampliamente a la libertad sindical, aunque México estableció una reserva interpretativa a este artículo al ratificarlo. De la misma manera este documento reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social y al mejoramiento en la higiene del trabajo y medio ambiente para garantizar el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), ambos adoptados en 1966, obedecieron a posiciones políticas encontradas en una conformación

global polarizada, dónde la defensa de las libertades políticas contó con el mayor beneplácito de las naciones con sistema de libre mercado para ser contrapuestas a las entonces naciones con sistema económico centralizado. El PIDESC a diferencia del PIDCP, no contó con un órgano especializado de vigilancia del cumplimiento del Pacto, sino hasta 1985 con la creación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comité DESC.

Fue hasta el 10 de diciembre de 2008, que la Asamblea General de la ONU aprobó el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mismo que a octubre de 2015 cuenta con la adhesión de 47 países; entre éstos sólo 21 países lo han ratificado, entre los que figuran Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay.¹⁰¹

El Protocolo Facultativo permite a las víctimas una vía de exigibilidad para la defensa, protección y reparación de violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el Pacto, ante el Comité DESC; protocolo que sólo puede aplicarse a los Estados Parte del PIDESC que se hayan adherido al Protocolo.

El Comité DESC se integra por 18 personas expertas que examinan los informes periódicos de los Estados Parte.

Los artículos 6 al 9 del PIDESC establecen derechos humanos laborales, interdependientes, junto con las observaciones generales respectivas de manera mucho más extensa que cualquier otro instrumento internacional:

“Artículo 6

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la

¹⁰¹ Consulta directa en la base de datos de Naciones Unidas, United Nations Treaty Collection, disponible en https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3-a&chapter=4&lang=en, consultada el 6/04/2016.

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización

correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Parte en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social¹⁰²

Este Comité DESC ha emitido Observaciones Generales que actúan como una ampliación y explicación de los alcances de los artículos del Pacto.

¹⁰² Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> consultada el 12/04/2016.

La Observación General 18, OG18, define al derecho al trabajo como un derecho fundamental, individual y colectivo, esencial para la realización de otros derechos humanos y para vivir con dignidad. Contribuye, al ser libremente escogido, a la plena realización de la persona, debe ser digno, respetar los derechos fundamentales de la persona humana, la seguridad laboral y con una remuneración que permita a las y los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familiares.

Por su parte, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, en efectivo o en especie, sin discriminación, para enfrentar: a) la falta de remuneraciones por enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud, y c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.

Para lograr su plena efectividad, los Estados Parte, reconocen que deben tomar medidas para la formación profesional, para tener un desarrollo constante, ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades fundamentales de la persona y a no ser privado de trabajo en forma injusta, para traer al sector formal a las personas que se encuentran en la informalidad, dónde sus empleos son vulnerables y carecen de protección social.

La Observación General 18 hace hincapié en que el desempleo y la falta de seguridad en el empleo empujan a las y los trabajadores al sector no estructurado de la economía. Esta observación, asegura que la formalidad en el trabajo obligará a los empleadores a respetar la legislación laboral y a declarar a sus empleados, con lo que se permitirá a estos últimos disfrutar de todos los derechos laborales. El trabajo agrícola y el doméstico necesitan ser mejor regulados en la legislación nacional para que las y los trabajadores en dichos sectores tengan el mismo nivel de protección que los demás tipos de trabajo.

Para el ejercicio de los derechos laborales, los Estados Parte deben asegurar que el trabajo tenga:

- a) Disponibilidad. Coadyuvar a identificar el empleo disponible para que las personas accedan a él.
- b) Accesibilidad. El mercado de trabajo debe ser accesible:
 - Sin discriminación
 - Accesible físicamente para todo tipo de personas
 - Procurar y difundir información sobre los medios para obtener empleo
- c) Aceptabilidad y calidad, derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, particularmente seguras, con derecho a constituir sindicatos y para elegir y aceptar el empleo

En cuanto a las mujeres y el derecho al trabajo, la Observación General 18 establece entre otras las siguientes necesidades:

- Garantizar la no discriminación en el empleo, reiterada en la Observación General 16.
- Contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor.
- Los embarazos no deben ser obstáculo para el empleo ni para la pérdida del mismo.

Dentro de las obligaciones de los Estados Parte la OG18 del CDESC, establece lo siguiente:

- Velar por la realización progresiva del derecho del trabajo y buscar el pleno empleo instaurando procesos participativos, transparentes y respetuosos de los derechos humanos con especialistas nacionales, sociedad civil, organismos internacionales y con organizaciones de empleadores y trabajadores.

- Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial de las personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.
- Adoptar medidas para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de protección del empleo y eliminar toda medida regresiva.
- Respetar, es decir, abstenerse de interferir en el disfrute del derecho al trabajo. Respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno. Proteger, impedir que terceros interfieran en el disfrute al derecho del trabajo reglamentando la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo, así como proteger a los trabajadores frente al despido improcedente
- Aplicar incluye facilitar y promover el derecho al trabajo. Esto implica que los Estados Parte deben tomar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para la plena realización del derecho al trabajo, incluye planes de formación y capacitación, de seguridad y salud, de indemnización en caso de pérdida del empleo, servicios de empleo y luchas contra el desempleo, asimismo evita o deroga toda medida regresiva.
- En materia internacional, deberían reconocer el papel de la cooperación y de los acuerdos internacionales para adoptar medidas individuales y conjuntas para dar plena efectividad al derecho del trabajo. Incluso, los Estados Parte que sean miembros de instituciones financieras internacionales deberán prestar atención a la protección del derecho del trabajo en acuerdos crediticios y programas de ajuste estructural y otras medidas adoptadas por esas instituciones, así como en los acuerdos de libre comercio u otros bilaterales o multilaterales para que los acuerdos o medidas no tengan efecto negativo en el derecho al trabajo, especialmente de mujeres, jóvenes y grupos en situación de vulnerabilidad.

- Deben establecerse indicadores y mediciones sobre el adelanto de los Estados, así como respetar lo establecido por la OIT en materia de estadísticas del trabajo.
- Toda víctima de vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional, con el apoyo de sindicatos y de las comisiones y defensores sociales de derechos humanos los cuales deben protegerse. Toda víctima tiene derecho a una reparación adecuada, restitución, indemnización, compensación y garantías de no repetición.
- Aunque el Estado Parte es el responsable, éste debe garantizar un entorno que facilite el respeto al derecho del trabajo por las personas, familias, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y sector privado. Las empresas deben desempeñarse con respeto a la legislación, medidas administrativas y códigos de conducta que garanticen el respeto al derecho al trabajo.
- Especial papel destaca para los sindicatos con el fin de garantizar el respeto del derecho al trabajo.

En caso de incumplimientos, el CDESC establece que debe diferenciarse entre incapacidad y falta de voluntad de los Estados Parte para cumplir con sus obligaciones, en especial al atender el párrafo primero del artículo 2 del Pacto, el cual los obliga a tomar las medidas necesarias "hasta el máximo de los recursos de que disponga".

La Observación General 19, relativa al artículo 9 del PIDESC dispone que "los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social", reconoce el carácter redistributivo de la seguridad social para reducir la pobreza y promover la inclusión social. Este derecho debe garantizarse sin discriminación, hasta el máximo de los recursos disponibles y puede basarse en planes contributivos que implican el pago de cotizaciones por parte de empleadores y trabajadores y, en ocasiones de Gobiernos, como en

México o en planes no contributivos como planes universales sin restricciones o planes de asistencia social para grupos necesitados. También puede haber planes privados, las autoayudas, planes comunitarios o mutualistas.

El Comité DESC refiere los elementos mínimos universales que debe contener el derecho a la seguridad social, el cual debe estar presente como un sistema estructurado, establecido en el sistema jurídico, controlado por las autoridades nacionales, con planes sostenibles, que incluyan pensiones.

Debe incluir nueve ramas principales:

- Seguro de salud, incluye atención a enfermedades endémicas y medidas preventivas y curativas.
- Seguro de enfermedad que incluya pensiones por enfermedad e invalidez
- Seguro de vejez, incluye jubilación.
- Seguro de desempleo que debiera incluir prestaciones para las personas ocupadas en la informalidad.
- Seguro de accidentes laborales, incluye pensión por accidente y fallecimiento que no estén supeditados a la antigüedad en el empleo.
- Prestaciones familiares para niñas, niños y personas adultas mayores
- Seguro de maternidad, con atención a la salud y licencias pagadas.
- Seguro para personas con discapacidad cuya condición les haya significado reducción de ingresos o negación de oportunidades de empleo; debe incluir a las personas que cuidan a la persona con discapacidad.
- Seguro para personas sobrevivientes y huérfanas de personas asegurada.

El nivel de prestaciones, en efectivo o en especie, debe ser suficiente en importe y duración, y tener una relación razonable entre ingresos, cotizaciones y cuantía de las prestaciones. Debiera ser de plena cobertura, incluir a las personas en la informalidad, sin discriminación, con condiciones razonables y asequibles, con transparencia y participación de derechohabientes, con plena accesibilidad física, con atención especial a personas con discapacidad, trabajadores migrantes y

quienes viven en localidades remotas, expuestas a desastres o en conflictos armados.

La seguridad social debe aportar rehabilitación a personas lesionadas, garantizar el acceso a personas en situación de marginación como quienes trabajan en la agricultura, por cuenta propia en el sector no estructurado, en el trabajo doméstico, o a domicilio y para las personas indígenas, migratorias, refugiadas o privadas de su libertad.

Los Estados Parte deben garantizar el derecho a la seguridad social sin discriminación y en condiciones de igualdad para mujeres y hombres. Para esto establece lo siguiente:

“El Pacto prohíbe toda discriminación, de hecho o de derecho, directa o indirecta, por motivos de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluido el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil o cualquier otra condición política, social o de otro tipo que pretenda o tenga por efecto anular o menoscabar el igual disfrute o el ejercicio del derecho a la seguridad social”.

En materia de igualdad de género, exige que se respete lo siguiente:

- La edad de jubilación obligatoria sea la misma para hombres y mujeres.
- Se garantice que las mujeres reciban las mismas prestaciones de los planes de pensiones, tanto públicos como privados.
- Exista licencia de maternidad para las mujeres, licencia de paternidad para los hombres y una licencia parental para ambos.
- Eliminar los factores que impiden a las mujeres cotizar a esos planes en pie de igualdad (por responsabilidades familiares, diferenciales salariales, crianza de los hijos o atención a personas mayores o enfermas).
- Tener en cuenta la no discriminación aun al considerar las diferencias en la esperanza media de vida de hombres y mujeres.

Considerar el hecho de que las mujeres tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres y a menudo son las únicas responsables del cuidado de los hijos.

Los Estados Parte tienen obligaciones inmediatas en virtud de la ratificación del PIDESC:

- Garantizar el acceso a la seguridad social sin discriminación alguna.
- Asegurar la igualdad de derechos de hombres y mujeres.
- Adoptar medidas para lograr un nivel de vida adecuado de las personas y al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
- Dar prioridad al reconocimiento jurídico de este derecho.
- Establecer una estrategia nacional para poner en práctica el derecho a la seguridad social y asignar recursos suficientes, fiscales y de otro tipo.

No deben tomarse medidas regresivas o justificarlas plenamente en el conjunto de la garantía de los derechos humanos, ya que el Comité verificará si hubo una justificación razonable, si se estudiaron las alternativas, si hubo participación de los grupos afectados, si las medidas son discriminatorias, si las medidas tendrán una repercusión sostenida en el ejercicio de la seguridad social o un efecto injustificado en los derechos adquiridos, si se priva a alguna persona de un nivel mínimo de seguridad social y si se hizo un examen, de manera independiente de las medidas a nivel nacional

Asimismo, los Estados Parte deben respetar, proteger y cumplir con el derecho a la seguridad social. Respetar supone abstenerse de toda práctica que niegue o restrinja el derecho a la seguridad social.

Debe impedir que los terceros quienes actúen bajo su autoridad interfieran en el disfrute del derecho a la seguridad social.

Los Estados deben administrar el sistema nacional de seguridad social y velar por que los agentes privados no pongan en peligro el sistema; deben tener un sistema regulador eficaz, con supervisión independiente, participación pública e imposición de sanciones por incumplimiento.

Asimismo, los Estados Parte deben facilitar, promover y garantizar la seguridad social con medidas positivas para los grupos en vulnerabilidad.

A nivel internacional los Estados Parte, deben reconocer la cooperación internacional, abstenerse de afectar el pleno disfrute de la seguridad social en otros países; impedir con apego al Derecho internacional aplicable, que sus ciudadanos y empresas no violen este derecho en otros países, buscar que los acuerdos comerciales no restrinjan el ejercicio del derecho a la seguridad social y velar porque las políticas y prácticas financieras internacionales o los planes de ajuste estructural no interfieran con el ejercicio del derecho a la seguridad social.

El Comité agrupa en obligaciones de los Estados Parte, entre otras las siguientes:

- a) Asegurar el acceso a un sistema de seguridad social mínimo indispensable de prestaciones, incluyendo salud, vivienda, agua, saneamiento, alimentos y educación con cobertura de los riesgos e imprevistos sociales más frecuentes.
- b) Adoptar las medidas legislativas y administrativas necesarias para garantizar el acceso a la seguridad social.
- c) Asegurar la no discriminación en los planes de seguridad social.
- d) Respetar los regímenes de seguridad social existentes.
- e) Adoptar un plan nacional en materia de seguridad social.
- f) Adoptar medidas específicas especialmente para grupos en situación de vulnerabilidad.
- g) Vigilar el ejercicio y cobertura de la seguridad social y establecer indicadores de medición.

- h) Permitir que los defensores del pueblo, las comisiones de derechos humanos se ocupen de las violaciones a la seguridad social.
- i) Procurar que en el plano internacional no se vea afectado el derecho a la seguridad social por instituciones financieras o por planes de reestructura.¹⁰³

Todas las personas, cuyo derecho a la seguridad social haya sido vulnerado, deben tener acceso a recursos judiciales o de efectivos de otro tipo, a nivel nacional e internacional y debe tener acceso a una reparación adecuada que podrá ser restitución, indemnización, satisfacción y garantía de no repetición.

Esta OG19 es explícita al reiterar la utilización al máximo de todos los recursos disponibles por los Estados Parte y establece que “De conformidad con el derecho internacional, el no actuar de buena fe para tomar estas medidas constituye una violación del Pacto”.¹⁰⁴

El Comité examina si el cumplimiento del derecho a la seguridad social, reportado por el Estado Parte, se ajusta a los principios de derechos humanos, a los principios democráticos y si está sometido a un marco adecuado de control y rendición de cuentas.

En materia de afectación al derecho de la seguridad social esta observación pide garantizar que las medidas se apliquen de acuerdo con la ley y con el Pacto.¹⁰⁵

¹⁰³ ONU. PIDESC, Observaciones Generales, OG19, Párrafo 84. “...La incorporación de los principios y normas de derechos humanos en los programas y políticas de las organizaciones internacionales facilitará considerablemente la realización del derecho a la seguridad social”

¹⁰⁴ ONU. PIDESC. Observaciones Generales del PIDESC, OG19, párrafo 62. En http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN19 consultada el 13/04/2016.

¹⁰⁵ ONU. PIDESC. Observaciones Generales del PIDESC, OG19. 8. 78. Antes de que el Estado Parte o terceros lleven a cabo cualquier medida que interfiera en el derecho de una persona a la seguridad social, las autoridades competentes deberán garantizar que esas medidas se apliquen de conformidad con la ley y con el Pacto, lo cual supondrá: a) la posibilidad de consultar efectivamente a los afectados; b) la publicidad oportuna y completa de información sobre las medidas propuestas; c) el aviso previo con tiempo razonable de las medidas propuestas; d) recursos y reparaciones legales para los afectados; y e) asistencia letrada para interponer recursos judiciales. Cuando estas medidas se basen en la posibilidad de una persona de hacer aportaciones a un plan de seguridad

Resulta útil retomar lo que los *Principios de Limburgo*, ya citados, establecen como violaciones al PIDESC¹⁰⁶, y que Abramovich resume de la siguiente manera: Un Estado viola el pacto cuando no logra remover perentoriamente todos los obstáculos para la realización de un derecho, cuando no satisface la norma internacional mínima de realización, y puede hacerlo; cuando adopta una limitación a un derecho; cuando retrasa deliberadamente la realización progresiva de un derecho; cuando no presenta los informes exigidos por el Pacto.¹⁰⁷ De manera que los mecanismos de seguimiento del cumplimiento del PIDESC coadyuvan en la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

Los Principios de Montreal

Los Principios de Montreal sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres fueron adoptados por un grupo de expertas reunidas del 7 al 10 de diciembre de 2002 en Montreal, Canadá para interpretar las garantías de igualdad y no discriminación del PIDESC. Este grupo de expertas están en la Red-DESC que es un espacio de trabajo compartido por organizaciones y personas a título individual de más de 75 países. Sin ser vinculatorios para algún país, estos principios resumen las necesidades estratégicas de las mujeres para el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales.

social, deberá tenerse en cuenta su capacidad de pago. En ninguna circunstancia se debe privar a una persona de una prestación por motivos de discriminación, ni del nivel mínimo indispensable de prestaciones mencionado en el apartado a) del párrafo 59. Ibid.

¹⁰⁶ Principios de Limburgo sobre la aplicación del Pacto Internacional de derechos Económicos Sociales y Culturales. 1986. Párrafos 70 a 74. En <http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/Jurisprudencia%20T%20IV%203.pdf>

¹⁰⁷ Abramovich, Víctor y Curtis Christian, Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales. En http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Exigibilidad_de_los_DESC_-_Abramovich.pdf, p. 35

Estos Principios parten de reconocer que existe una discriminación sistémica que debe ser superada para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres.

“La desigualdad presente en la vida de las mujeres, profundamente arraigada en la historia, la tradición y la cultura, afecta el acceso de las mujeres a los derechos económicos, sociales y culturales, así como la posibilidad de un goce pleno de estos derechos por ellas. Para asegurar el pleno goce de las mujeres a los derechos económicos, sociales y culturales, éstos deberán implementarse tomando en cuenta el contexto en que viven las mujeres. Por ejemplo, el papel tradicional asignado a las mujeres y niñas en el cuidado de menores, personas adultas mayores y personas enfermas limita la libertad de movimiento de las mujeres y como consecuencia de ello también su acceso al trabajo remunerado y a la educación. La desvalorización económica y social del trabajo tradicionalmente llevado a cabo por las mujeres –sea remunerado o no remunerado– contribuye aún más a su estancamiento en una posición de desigualdad económica y social. Estos factores disminuyen la capacidad de generar ingresos y la autonomía económica de las mujeres y alimentan los altos índices de pobreza femenina a nivel mundial. Las tradiciones y disposiciones religiosas, históricas y culturales también han servido de pretexto para perpetuar y justificar la discriminación de las mujeres por parte de las agencias públicas y privadas, e inclusive de los servicios de salud, cuando se trata de derechos económicos, sociales y culturales”¹⁰⁸

La desigualdad de las mujeres en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales limita no solo su acceso al trabajo, sino que imposibilita la independencia económica y la autonomía personal al tiempo que margina a las mujeres del ejercicio del poder y de la participación política.

Los Principios de Montreal definen los DESC de las mujeres. Entre los relacionados con el trabajo y el empleo, están el derecho a un nivel adecuado de vida, al más alto nivel de salud física y mental, a la herencia y a la propiedad, a la seguridad social, al seguro social y a los servicios sociales, incluyendo ayuda especial por maternidad, “al trabajo y a un empleo libremente elegido, así como a condiciones

¹⁰⁸ Principios de Montreal sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres. En <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/principios-de-montreal-sobre-derechos-economicos-sociales-y-culturales-de-las-mujeres.pdf>, p. 3 visitada el 09/05/2017

laborales justas y favorables, incluyendo salarios justos e igual remuneración por trabajo de igual valor y protección contra el acoso sexual y la discriminación por causa de sexo en el trabajo”¹⁰⁹, a formar sindicatos y unírseles y a la protección contra la explotación económica, a gozar de los beneficios de las patentes y la propiedad intelectual, a estar libres del tráfico de mujeres y de la prostitución.

Estos principios relacionan también los principios de indivisibilidad e interdependencia de los derechos, la no justificación en la restricción, la no regresión, la no discriminación por sexo¹¹⁰, la igualdad sustantiva, la necesidad de aplicar análisis interseccionales para determinar las formas de discriminación combinada de las mujeres con otros factores como raza, idioma, cultura, religión, discapacidad, condición de migrantes, etcétera.

Los Principios de Montreal relacionan como barreras las normas sociales, las tradiciones, no visibilizar las desventajas de las mujeres a la hora de diseñar leyes o políticas para la implementación de los DESC, la restricciones para el acceso a los recursos, la subrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones, la desigualdad de las mujeres en las relaciones familiares, la falta de reconocimiento al trabajo no remunerado, la falta de una distribución justa entre mujeres y hombres de las tareas familiares y del trabajo comunitario, la diferente afectación de las mujeres en la globalización económica. Barreras que deben ser eliminadas para lograr la igualdad sustantiva.

¹⁰⁹ Ibidem, pp. 6 y siguientes

¹¹⁰ La discriminación por sexo o género se experimenta como discriminación causada por el hecho de ser mujer. También puede sufrirse como discriminación por causa del estado civil, como sucede con las mujeres casadas, unidas de hecho o convivientes, con las mujeres solteras, viudas o divorciadas, o experimentarse como discriminación basada en el estatus familiar, en las responsabilidades familiares, en el embarazo, en la capacidad reproductiva o en la sexualidad. El acoso sexual y la violencia contra las mujeres deben entenderse también como formas de discriminación por sexo o género. Principios de Montreal. En <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/principios-de-montreal-sobre-derechos-economicos-sociales-y-culturales-de-las-mujeres.pdf>, p. 9

En los Principios de Montreal se establece en su punto 23. La regulación de empresas transnacionales y de terceros como una obligación del Estado de exigirles que garanticen que las mujeres se beneficien con igualdad de los servicios y programas que provean y que prevengan que estas empresas violen los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en su territorio.

También establece las situaciones en la que el Estado socava los derechos económicos, sociales y culturales,¹¹¹ indicadores para la evaluación de la implementación de los DESC y la necesidad de contar con mecanismos judiciales efectivos y otros mecanismos institucionales y políticos con recursos para la implementación efectiva de estos derechos.

Como iniciativa desde la sociedad civil organizada, estos principios muestran la importancia de la participación de las organizaciones no gubernamentales en la definición de estrategias y mecanismos para el pleno ejercicio de los derechos humanos, especialmente de los derechos económicos, sociales y culturales; ya que enfocan sus propuestas desde la implementación en la vida práctica de los DESC y en las trabas existentes que solo se visualizan con un análisis de género.

2.3.4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres, fue adoptada por la Organización de Naciones

¹¹¹ Todo deterioro en el igual goce y ejercicio por las mujeres de sus derechos económicos, sociales y culturales constituye una violación. Un Estado socava estos derechos cuando: adopta interpretaciones demasiado restrictivas de estos derechos en las provisiones que los confieren; insiste en señalar que los derechos económicos, sociales y culturales no son justiciables; restringe el acceso de las mujeres y de las organizaciones que las representan a entidades judiciales y cuasi-judiciales; implementa de manera paulatina y no inmediata el goce y ejercicio de estos derechos por las mujeres en igualdad de condiciones; o, no da financiamiento adecuado a las instituciones encargadas de garantizar la implementación efectiva de dichos derechos. Ibid. p. 16

Unidas en 1979. Se le conoce como CEDAW, por sus siglas en inglés (*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*). México la firmó el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981. El 15 de marzo de 2002 aceptó el procedimiento de comunicaciones individuales, el procedimiento de investigación y el Protocolo Opcional de la CEDAW.¹¹²

Esta convención nace 12 años después de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas en 1967 que fue fruto de los trabajos de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer creada 21 años antes en 1946. Todos estos trabajos confluyen en combatir todas las formas de discriminación hacia las mujeres en todos los ámbitos.

La CEDAW se ha posicionado como el instrumento internacional de mayor relevancia para el desarrollo de las mujeres en el mundo. Es producto de diversos esfuerzos de mujeres en todo el mundo. Reitera la indivisibilidad de los derechos humanos e incluye toda la gama de derechos económicos, políticos, sociales, culturales, civiles y el derecho al desarrollo, así como los derechos colectivos de los grupos y sectores de mujeres. Es un instrumento guía para el desarrollo sustentable con igualdad sustantiva. El texto de la Convención se enfoca para combatir todas las formas de discriminación hacia las mujeres en todos los campos.

Contiene obligaciones más amplias que otros tratados para los Estados que se adhieren, ya que los obliga a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación, como las legislativas (artículo 3), También establece medidas de acción afirmativa (artículo 4.1). Reconoce el valor de cambiar estructuras culturales de larga tradición y solicita a los estados trabajar en el ámbito de la educación para eliminar estereotipos y roles asignados para las mujeres.

La CEDAW, en su artículo 1, define la discriminación de la siguiente manera:

¹¹² Datos de Naciones Unidas, en <http://indicators.ohchr.org/>, visitada el 17/03/2015.

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

Esta definición es un gran adelanto, porque reconoce diferentes grados de discriminación y considera una amplia gama de conductas que implican distinción, exclusión, limitación o restricción. Al utilizar las palabras “que tenga por objeto o resultado”, la definición de discriminación incluye no sólo aquellas conductas, leyes y normatividades, que establezcan discriminaciones negativas contra la mujer, la priven del reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho; también incluye aquellas cuyos efectos sean negativos, aunque no estuviesen destinadas sino a proteger a las mujeres.

Significa que la Convención establece como discriminatorio tanto el acto que discrimina con su efecto directo, como su tentativa implícita de discriminar e incluye como discriminación el acto que aun cuando no tenga la intención, tenga por resultado la discriminación de la mujer.

Ejemplos de esto son las medidas proteccionistas para el trabajo peligroso de las mujeres, que tienen el efecto de discriminarlas sin dejar opción de elección, tal como la tradicional prohibición para el trabajo de las mujeres en las minas, cuando en la actualidad hay excelentes resultados como operadoras de maquinaria y vehículos de grandes dimensiones, conforme experiencias de la empresa Chesapeake en Durango.¹¹³

La variedad de conductas y acciones que se pueden considerar discriminación también se amplía al establecer la graduación desde menoscabar hasta anular. Una conducta que sólo afecte de manera relativa será considerada discriminación. La

¹¹³ Congreso tendencias de la Actividad Minera en México. 6 oct-2014. En https://issuu.com/adyquintero/docs/em10_web

definición sigue estableciendo la afectación en el reconocimiento, goce o ejercicio, ya que no sólo es disfrutar un derecho, y ejercerlo, sino el debido reconocimiento que el Estado, la sociedad y toda persona debe a las mujeres respecto de sus derechos humanos.

Ratificar esta Convención, implica llevar estos derechos a la objetivación en el Derecho mexicano, a legislar para que sean plenamente reconocidos. Gozar de los derechos significa también que en cualquier parte y por cualquier persona serán respetados los derechos de las mujeres; es una etapa posterior al reconocimiento que lo transforma en derecho objetivo, el goce implica disfrutar de sus beneficios, satisfacer la necesidad para la cual nace ese derecho y el ejercicio sin duda se refiere al acceso a los mecanismos legales para hacerlo cumplir.

En resumen, la CEDAW obliga a los Estados a reconocer los derechos y a legislar en materia de igualdad de las mujeres, así como a proveer las condiciones para que las mujeres puedan ejercerlos incluyendo el establecimiento de mecanismos de denuncia, sanción y resarcimiento en caso de que dichos derechos no sean respetados.

También destaca en la definición de discriminación y en toda la CEDAW, que las mujeres son iguales en derecho y dignidad a los hombres, cuestión que llama la atención que tenga que referirse en una Convención Internacional en 1979, es decir, 31 años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esto es una muestra de que el avance legislativo no tiene los mismos efectos en las mujeres que deben crear instrumentos expofeso que reiteren su dignidad.

La CEDAW prohíbe la discriminación en todas las esferas al establecer “o en cualquier otra esfera” incluyendo la esfera privada: al tiempo que envía el claro mensaje de que todo tipo de discriminación debe ser combatida. Asimismo, contiene la expresión “independientemente del estado civil de la mujer” tal vez en clara alusión a ciertas culturas dónde la condición de la mujer depende todavía del marido

o de otro varón de la familia y para combatir las discriminaciones que sufren las mujeres casadas.

Es de particular importancia el artículo 4.1 el cual establece que los Estados Parte deberán adoptar medidas especiales de carácter temporal, es decir las acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva de las mujeres.

El artículo 11 de esta Convención establece que los Estados miembros adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle los mismos derechos, en particular: el derecho al trabajo; a las mismas oportunidades y con igualdad en los criterios de selección en el empleo; a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad y a la formación profesional, al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, incluye prestaciones, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción y la protección de la maternidad.

Los Estados miembros impedirán la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio, embarazo o maternidad y asegurarán la efectividad de su derecho a trabajar mediante medidas que prohíban y sancionen el despido por estos motivos; deberán implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. Alentar el suministro de servicios sociales para la conciliación trabajo familia y vida pública, especialmente con el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de niñas y niños. Proteger a la mujer embarazada en los tipos de trabajos que se haya probado puede resultar perjudiciales para ella.

Al ratificar esta Convención, en 1981, México formuló una Declaración interpretativa:

“Al suscribir, ad referendum, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, abierta a la firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos declara, que se deberá entender que las disposiciones de esta Convención que corresponden esencialmente, con lo previsto por la legislación mexicana se aplicarán en la República, conforme a las modalidades y procedimientos prescritos por esta legislación y que el otorgamiento de prestaciones materiales que pudiesen resultar de la Convención se harán en la medida que lo permitan los recursos con que cuenten los Estados Unidos Mexicanos”, misma que se retiró, por Decreto del Senado de la República el 9 de diciembre de 1999.

Esta declaración muestra que debemos profundizar en el principio de progresividad, tanto a nivel interpretativo como de acción del sector público.

Esta Convención, mediante su artículo 17 crea un Comité del mismo nombre, CEDAW, integrado por 23 personas con mandatos de cuatro años y que desempeñan el cargo a título personal y no como representantes de sus países de origen; son elegidas por sufragio secreto de una lista de personas de gran prestigio propuestas por los Estados Parte, considera la distribución geográfica equitativa y la representación de diversas civilizaciones y sistemas jurídicos. Desde sus inicios y con una sola excepción, ha estado integrado exclusivamente por mujeres.

Tanto la Convención como el Comité han sido fundamentales para el avance de las mujeres en el mundo y en México; un instrumento fundamental para ello, han sido los Informes de País, que cada cuatro años cada Estado Parte debe rendir y sustentar, además de atender las recomendaciones que reciba de dicho Comité.

La CEDAW cuenta con el Protocolo Facultativo mismo que México ratificó el 15 de marzo de 2002, en virtud del cual reconoce la competencia del Comité para recibir comunicaciones que pueden presentar personas o grupos de personas bajo la

jurisdicción del Estado Parte y que aleguen violación a cualquier derecho contenido en la Convención.

Las comunicaciones se presentan por escrito, no pueden ser anónimas y el Comité verificará que se hayan agotado todos los recursos de jurisdicción interna. El Comité podrá solicitar medidas provisionales al Estado Parte y en casos graves podrá solicitar una investigación en la que podrá participar el Estado Parte. El Comité solicitará un informe de las acciones que se hubiesen realizado, en su defecto el Estado Parte incluirá las acciones realizadas en el siguiente informe al Comité.

En los últimos informes presentados por México, en 2006 y 2012, las observaciones del Comité se centraron en la necesidad de armonización de la legislación laboral con el artículo 11 de la Convención.¹¹⁴

En el último informe de México, presentado en agosto de 2012, el Comité realizó las observaciones específicas siguientes:

22. El Comité reitera su recomendación anterior de que el Estado Parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la *Ley Federal del Trabajo*, pendiente desde hace varios años. Insta al Estado Parte a que:

a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y en la recomendación general 25 (2004) del Comité, y proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y

¹¹⁴ ONU. CEDAW. Observaciones al sexto informe de México, CEDA/C/MEX/CO/6. En http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=5 página consultada el 17/04/2016, “22. El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Además, recomienda al Estado Parte que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos”

sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora;

b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;

c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres;

d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras;

e) Ratifique el Convenio núm. 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.¹¹⁵

Se atendió la observación 22 al informe de 2006, el cual consistió en eliminar de la *Ley Federal del Trabajo* el requisito de la prueba de embarazo para el acceso al empleo, así como lo relativo a la prohibición del acoso sexual en el trabajo.

Siguen pendientes las solicitudes de ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares y del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos con las medidas que implica.

2.3.5. Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), incluye en sus considerandos el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y establece en su artículo 5° la obligación para el Estado Parte de prohibir y eliminar la discriminación

¹¹⁵ ONU. CEDAW. *Recomendaciones del Comité de la CEDAW*, en http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f7-8&Lang=en página revisada el 17/04/2012.

racial en todas sus formas, así como garantizar el derecho a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico y garantizar los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones y remuneraciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual así como el derecho a fundar sindicatos y sindicarse.

Esta Convención cuenta con el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CCERD).¹¹⁶ México firmó esta convención el 1° de noviembre de 1966, la ratificó el 20 de febrero de 1975 y aceptó el procedimiento de comunicaciones individuales y de grupo el 15 de marzo de 2002.¹¹⁷

El CCERD realizó observaciones a México en abril de 2012.¹¹⁸ Sugiere el establecimiento de indicadores de derechos humanos para medir el avance de las políticas públicas contra la discriminación racial. Es curioso que en las últimas recomendaciones no se hable del derecho al trabajo como tal, sólo se hace referencia a la seguridad social.¹¹⁹

¹¹⁶ ONU. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. artículo 5 e). i). En <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx> , página consultada el 10/04/2016

¹¹⁷ Organización de las Naciones Unidas. ONU, Treaty Collection, Databases. En https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=IV-2&chapter=4&lang=en#EndDec , consultada el 22/04/2016.

¹¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. ONU. CERD, CERD/C/MEX/CO/16-17. En http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f16-17&Lang=en, consultada el 22/04/2016

¹¹⁹ “El Comité exhorta al Estado Parte a tomar medidas para eliminar la discriminación estructural e histórica dentro del Estado a través de políticas de inclusión social que reduzcan los altos niveles de desigualdad y reduzcan los niveles de pobreza y extrema pobreza a fin de garantizar plenamente a todos los mexicanos y mexicanas, en especial los y las indígenas, el derecho a la educación, salud, seguridad social, vivienda, servicios básicos y alimentación, observando y respetando su pertenencia cultural y consultando con los pueblos que pudieran ser afectados por estas iniciativas de Estado”. ONU. CERD, CERD/C/MEX/CO/16-17. En http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fMEX%2fCO%2f16-17&Lang=en consultada el 22/04/2016.

2.3.6. Tratados sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, CIDPCD, del 7 de junio de 1999. La ratificación y entrada en vigor para México fue publicada el 12 de marzo de 2001.

Define como discapacidad "...una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social". Esta definición vendrá a ser revolucionada en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas de 2006.

Los Estados Parte de la CIDPCD se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, laboral, social, educativo y de cualquier otra índole para eliminar la discriminación de las personas con discapacidad y lograr su plena integración en la sociedad.

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPCD, adoptada por la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas en 2006, con la fuerte promoción de México a través de entonces titular del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, Gilberto Rincón Gallardo, fue ratificada por México en 2007. El enfoque de esta convención no es la eliminación de la discriminación, sino el enfoque de los derechos de las personas con discapacidad.

El propósito de la CDPCD es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y para ello introduce una nueva acepción en la definición de las personas con discapacidad, a quienes define como las que

tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. De tal manera que la discapacidad se traslada a los obstáculos que el medio externo a la persona tiene en su falta de sensibilidad para la accesibilidad y participación universal de personas de todos tipos y en toda condición.

La CDPCD establece como principios el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas, la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer; el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En materia de trabajo, los Estados Parte se comprometen a tomar medidas para sensibilizar a la sociedad entre las que se encuentra el promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral; garantizar su accesibilidad en igualdad de condiciones que las de las demás personas a los lugares de trabajo.

El artículo 27 de la CDPCD establece que los Estados miembros reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades que todas las personas, y deben prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en la selección, contratación, empleo, continuidad en el empleo, promoción profesional; así como asegurar condiciones de trabajo seguras, saludables, justas y favorables en igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. También a la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos.

Los Estados Partes de esta Convención, deben asegurar que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones, que tengan acceso a programas de orientación técnica y vocacional y a servicios de colocación, así como formación profesional y continua. Alentar las oportunidades de empleo, promover el autoempleo, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio. Buscar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público y en el sector privado mediante programas que incluyan acciones afirmativas e incentivos y asegurar que los lugares de trabajo se adapten razonablemente a sus necesidades.

Asimismo, los Estados Parte se comprometen a asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en sus observaciones finales al informe inicial de México, emitido en 2014,¹²⁰ solicita que se reconozca la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación contra las personas con discapacidad. Recomienda también recopilar estadísticas que permitan evaluar la discriminación interseccional; este comité insta a México a diferenciar el carácter privado de las campañas Teletón y las obligaciones del Estado para la rehabilitación de las personas con discapacidad y fortalecer con recursos los programas de acceso al empleo para las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, incluye su contratación en el sector privado, protección contra el trabajo forzoso y mejorar la contratación de personas indígenas con discapacidad.

En materia de personas con discapacidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseñó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con

¹²⁰ Organización de las Naciones Unidas. ONU. CRPD/C/MEX/CO/1, en http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/MEX/CO/1&Lang=En

Discapacidad¹²¹ en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. En los indicadores de dicho programa se establecen:

Porcentaje de centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano, SIEM, para obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno, partiendo de 0.1% en 2013 y proponiendo como meta 0.2% en 2018. Este indicador es reportado también en el Anexo para la igualdad ya referido en el punto 1.10 de esta investigación. Otro indicador plantea sensibilizar para 2018 al 1% de los empleadores registrados en el mencionado SIEM

El segundo indicador programa incrementar de 12.5% en 2014 a 20% para 2018 el porcentaje de personas atendidas y colocadas por la Red Nacional de Vinculación Laboral a través del Programa Abriendo Espacios. En el mismo periodo, el tercer indicador subiría de 48% a 55% el porcentaje de personas con discapacidad atendidas y capacitadas por la Red Nacional de Vinculación Laboral. Hay un cuarto indicador relativo a la firma de 4 convenios de colaboración con organismos internacionales

No se encontró información disponible referida al cumplimiento de este programa.

En el presente trabajo, en el apartado 2.5.3 La equidad de género en la reforma laboral, se refieren las modificaciones que se introdujeron en la Ley Federal del Trabajo para incluir los ajustes razonables, así como la prohibición de la discriminación de las personas con discapacidad.

¹²¹ STPS. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad. En https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40777/Programa_Nacional_de_Trabajo_y_Empleo_para_las_Personas_con_Discapacidad_2014-2018.pdf

2.3.7. Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

La Convención Internacional sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, de 1990, tiene gran influencia en el desarrollo de políticas públicas y acciones para atender las necesidades de las y los trabajadores migratorios y sus familias, gracias al mecanismo de seguimiento que establece que deberán realizarse informes de país.

Como sucede con otros grupos, esta Convención especifica que las personas trabajadoras migratorias son personas sujetas de derechos humanos. Reconoce su vulnerabilidad doble en tanto que sus derechos no están protegidos por el país de origen ni por el país receptor. Establece la definición de trabajador migratorio y sus categorías, así como la de sus familiares; establece los derechos humanos para todas las personas trabajadoras migratorias, documentadas y no documentadas, y otorga a las documentadas, derechos similares a las personas que cuentan con la ciudadanía del país receptor. Esta Convención tiene como finalidad combatir la explotación laboral, la contratación ilegal y la falta de documentación; así como establecer normas mínimas de protección para las y los trabajadores migratorios y sus familias. Fue ratificada el 13 de febrero de 1999 y se promulgo el 15 de marzo de ese año.

El mencionado mecanismo de seguimiento en la aplicación de la Convención por los Estados Parte es operado por el Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias. Los Estados Parte deben presentar informes periódicos sobre la aplicación de la Convención, el primero un año después de la adhesión y los posteriores, cada cinco años. Puede recibir comunicados individuales y emite observaciones generales y finales específicas para los Gobiernos, conforme sus informes periódicos.

Las últimas observaciones del Comité de esta Convención, derivadas del Informe de País de 2011, se refieren al trato sin discriminación de las y los trabajadores migratorios y sus familiares, especialmente proteger a las trabajadoras domésticas con mecanismos de denuncia contra los empleadores, reforzar la supervisión de sus condiciones de trabajo e investigar y sancionar a responsables de abusos en su contra; recomienda intensificar esfuerzos para informar a migrantes acerca de sus derechos; vigilar a quienes trasladan a trabajadores migratorios y brindar asistencia legal sobre demandas laborales que intentaran interponer en sus países de destino. Asimismo, incluye que se capacita al personal del servicio exterior sobre el contenido de esta Convención. Recomienda el mejoramiento de condiciones laborales de trabajadores agrícolas de temporada y que se brinde una especial atención a migrantes menores de edad sin compañía.¹²²

El tercer informe de país, que debería haber atendido estos señalamientos, se rindió en 2016 pero el documento informativo aún se encuentra en embargo; es decir, no ha sido liberado para su libre publicación.

2.4. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos nace con la adopción de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, DADDH*, y con la *Carta de la Organización de los Estados Americanos (COEA)* resueltas en el marco de la IX Conferencia Internacional Americana¹²³ celebrada en Bogotá, Colombia en

¹²² Organización de las Naciones Unidas. Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 74 de la Convención. Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares CMW/C/MEX/CO/2, en http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/co/CMW.C.MEX.CO.2_sp.pdf, consultada el 23/04/2016.

¹²³ Como antecedente de las Conferencias Internacionales Americanas o Panamericanas puede considerarse al Congreso de Panamá convocado por Simón Bolívar en 1826. Sin embargo, el hecho es que la primera Conferencia Panamericana fue iniciativa de Colombia, pero celebró en Washington entre octubre de 1889 y abril de 1890 y fue convocada por el Secretario de Estado de Estados

abril de 1948. Ésta última es el primer instrumento internacional de derechos humanos, previo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en diciembre de ese año.

2.4.1. Documentos básicos

Dentro de los documentos básicos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos se incluyen diversos ordenamientos de los destacan, además de los ya señalados en el párrafo anterior, la Convención Americana de los derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, Los protocolos adicionales a la CADH, o sea el Protocolo de San Salvador o Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el protocolo relativo a la Abolición de la Pena de Muerte; las convenciones sobre violencia contra la mujer, desaparición forzada, contra la discriminación racial, sobre las personas mayores, sobre los pueblos indígenas, y contra toda forma de discriminación e intolerancia.

También son documentos básicos de este sistema, la Carta Democrática Interamericana, la Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión y los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.

En 1947, en el marco de la Conferencia Interamericana para el Mantenimiento de la Paz y la Seguridad del Continente, se adoptó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Unidos, T. F. Bayard, previa autorización de Ley expresa en el Congreso de los EUA autorizando al presidente de los EUA la organización de una conferencia interamericana.

La IX Conferencia Internacional Americana¹²⁴ celebrada en abril de 1948 en Bogotá, Colombia, produjo diversos instrumentos; entre ellos la Carta de la Organización de Estados Americanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y el Tratado Americano de Soluciones Pacíficas.

A continuación, se desglosan en orden cronológico, aquellos documentos que resultan de mayor relevancia para el tema de la protección de los derechos humanos y para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.

2.4.1.1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Esta Carta o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador¹²⁵, fue adoptada en Rio de Janeiro, Brasil en 1947, tiene carácter de carta fundacional, aunque no es vinculante y fue adoptada un año antes de la, de la constitución de la OEA (1948), de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) y de la

¹²⁴ “Algunos historiadores remontan el origen del sistema interamericano al Congreso de Panamá convocado por Simón Bolívar en 1826. Sin embargo, recién en 1889 los Estados americanos decidieron reunirse de manera periódica y comenzar a forjar un sistema común de normas e instituciones. Entretanto, se celebraron conferencias y reuniones que intentaron dar origen al sistema, pero fue una invitación del gobierno de Estados Unidos la que desencadenó el proceso que ha continuado ininterrumpidamente hasta hoy día. La Primera Conferencia Internacional Americana tuvo lugar en Washington, D.C., del 2 de octubre de 1889 al 19 de abril de 1890, “con el objeto de discutir y recomendar a los respectivos Gobiernos la adopción de un plan de arbitraje para el arreglo de los desacuerdos y cuestiones que puedan en lo futuro suscitarse entre ellos; de tratar de asuntos relacionados con el incremento del tráfico comercial y de los medios de comunicación directa entre dichos países; de fomentar aquellas relaciones comerciales recíprocas que sean provechosas para todos y asegurar mercados más amplios para los productos de cada uno de los referidos países”. OEA. Nuestra Historia, en http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp

¹²⁵ Organización de los Estados Americanos. *Carta Internacional Americana de garantías sociales del trabajador*. En <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf> visitada el 14/03/2017.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y por supuesto, de la propia Convención Americana de Derechos Humanos de 1969¹²⁶

Esta carta busca declarar los principios fundamentales y el mínimo de derechos para el amparo de las personas trabajadoras y declara expresamente proteger por igual hombres y mujeres.

Considera los siguientes principios:

- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones de trabajo justas.
- La protección laboral debe ser tanto para el trabajo intelectual como para el técnico y el manual.
- A trabajo igual debe corresponder igual remuneración cualquier que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad el trabajador.
- Los derechos no son renunciables y las leyes benefician tanto a nacionales como extranjeros.
- La regulación legal de los contratos individuales y colectivos del trabajo.
- El salario y las prestaciones no son embargables (excepto por prestación de alimentos).
- Derecho al salario mínimo, prima anual, jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, jornada máxima agrícola de 9 horas o 54 semanales, descanso semanal y en días feriados remunerado, vacaciones.
- Derecho de asociación.
- Derecho de huelga.
- Derecho a la previsión y a la seguridad social que debe garantizar el Estado.

¹²⁶ Lima, Jesús, *Carta Internacional Americana de garantías sociales del trabajador*, en http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?id=1791&entidad=Instrumentos_Juridicos&html=1, visitada el 14/03/2017

- Derecho a la seguridad, higiene y moralidad en el trabajo que deberá asegurar el Estado.
- Derecho al seguro social con prevención de riesgos, seguro de incapacidad, de desempleo, protección de la familia y prestaciones adicionales para asegurados de familia numerosa. Donde el Estado no cubra, lo hará el empleador.
- Licencia de maternidad de 6 semanas antes del parto y 6 posteriores.

Establece condiciones mínimas para diversos tipos de trabajo (trabajo de menores, de mujeres, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de la marina mercante y la aeronáutica, empleados públicos, trabajadores intelectuales, trabajadores rurales y protección de los trabajadores indígenas. Y establece la inspección del trabajo y una adecuada y rápida solución de conflictos laborales. Defiende la libertad de trabajo, y el derecho de todo trabajador a recibir educación profesional y técnica, así como a participar en la distribución del bienestar social mediante restaurantes y cooperativas de consumo y crédito y organizar instituciones para el financiamiento de granjas y de viviendas para los trabajadores.

2.4.1.2. Carta de la Organización de los Estados Americanos.

Esta Carta es la carta fundacional de la Organización de los Estados Americanos (OEA), fue adoptada en el marco de la IX Conferencia Internacional Americana el 30 de abril de 1948.

Para los propósitos de esta investigación, resalta en este documento, el establecimiento de derechos laborales¹²⁷, especialmente en los artículos 34, 45 y

¹²⁷ Sin duda ello fue consecuencia de la adopción previa de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador de 1947.

46. El artículo 34 establece como objetivos la eliminación de la pobreza crítica, la distribución equitativa de la riqueza y la plena participación del pueblo en las decisiones de su propio desarrollo. Plantea metas como salarios justos, oportunidades de empleo, condiciones de trabajo aceptables, así como vivienda adecuada para todas las y los trabajadores,

Establece también en su artículo 45 que todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica y que el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones de salario justo, que aseguren la vida o la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. Los empleadores y trabajadores tienen derecho a asociarse libremente, en defensa de sus intereses, incluye la negociación colectiva, la huelga y el reconocimiento de las asociaciones, así como la protección de su libertad e independencia. Este artículo 45 mandata también el desarrollo de una política eficiente de seguridad social.

En su artículo 46, resulta interesante que la Carta de la OEA establezca la integración regional latinoamericana mediante la armonización de la legislación social de los países, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos laborales sean de igual manera protegidos.

La Carta establece que los órganos de la OEA son la Asamblea General, la Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, los Consejos (Consejo Permanente de la Organización y el Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral), el Comité Jurídico Interamericano, la Comisión interamericana de Derechos Humanos, la Secretaría General, las Conferencias Especializadas y los Organismos Especializados.

Asimismo, establece que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tiene como función principal promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo en la materia.

En su artículo 122, la Carta de la OEA establece que las conferencias por especialidades son reuniones intergubernamentales para tratar asuntos técnicos especializados o para desarrollar determinados aspectos de la cooperación interamericana. La Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) es la conferencia sectorial más antigua de la OEA.¹²⁸ Al interior de la CIMT opera el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATL).

2.4.1.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también fue adoptada en la IX Conferencia Internacional Americana de abril de 1948.

En materia laboral, esta Declaración establece los derechos de toda mujer en estado de gravidez o lactancia y que todo infante tienen, como el derecho a protección, cuidado y ayuda especiales (artículo VII); el derecho al trabajo en condiciones dignas y con una justa retribución (artículo XIV); el derecho al descanso y a emplear su tiempo libre (artículo XV); el derecho a la seguridad social (artículo

¹²⁸ Organización de Estados Americanos. Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Reunión de ministros del Trabajo, en http://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/cpo_trab_minist.asp, consultada el 20/03/2016.

XVI); el derecho de asociación (artículo XXII) y el deber de trabajar de toda persona para procurarse su subsistencia (artículo XXXVII).¹²⁹

Por virtud de la Opinión Consultiva 10 de la CoIDH, esta Declaración es vinculante para los miembros de la OEA, ya que establece en el punto 41 de dicho documento que se entiende por derechos humanos los derechos definidos en la CADH en relación con los Estados Parte en la misma y los derechos consagrados en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en relación con los demás Estados miembros.¹³⁰

2.4.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

La Convención Americana de los Derechos Humanos, CADH, también conocida como Pacto de San José, fue suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969. En su primera parte enumera los deberes de los Estados y derechos protegidos, para obligar a los Estados Parte a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos sin discriminación, por lo que deberá adoptar disposiciones de Derecho interno si éstos no están garantizados por la legislación actual.

Establece dentro de los derechos civiles y políticos el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho a la vida, a partir del momento de la

¹²⁹ Organización de los Estados Americanos. OEA. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres. En <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultada el 30/04/2016.

¹³⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989 Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_10_esp1.pdf, consultada el 30/04/2016

concepción,¹³¹ derecho a la integridad personal la cual incluye la física, psíquica y moral; prohíbe la esclavitud y la servidumbre; el derecho a la libertad personal; derecho a las garantías judiciales; incluye el principio de legalidad y de retroactividad; derecho a la indemnización por error judicial; protección de la honra y de la dignidad; derecho a la libertad de conciencia y de religión; libertad de pensamiento y de expresión; derecho a la rectificación o respuesta; derecho de reunión; derecho de asociación; derecho a la protección a la familia; derecho al nombre; derechos de la niñez; derecho a la nacionalidad; derecho a la propiedad privada que prohíbe la usura; derecho de circulación y de residencia que incluye el derecho de asilo; derechos políticos de participación, elección y de ser elegidos; igualdad de todas las personas ante la ley y protección judicial, entre otras.

En el capítulo III de la CADH, de los derechos Económicos Sociales y Culturales, incluye el desarrollo progresivo con medidas internas y cooperación internacional para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos contenidos en la Carta de la Organización de Estados Americanos.

La CADH en su capítulo IV establece las condiciones para la suspensión de garantías y la interpretación y la aplicación de los contenidos de la Convención. En su capítulo V, establece los deberes de las personas, específicamente el deber que tiene toda persona para con la familia, la comunidad, la humanidad y la limitación de los derechos por la seguridad de todos y por las exigencias del bien común en una sociedad democrática.

En su segunda parte, la CADH establece los medios para la protección de los derechos que establece. Son órganos competentes para lo relacionado con el

¹³¹ México declaró que la expresión “en general” no constituye obligación de adoptar o mantener en vigor legislación que proteja la vida “a partir del momento de la concepción” ya que esta materia pertenece al dominio reservado de los Estados.

cumplimiento de la CADH, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2.4.1.5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

El protocolo adicional a la CADH adoptado en San Salvador, El Salvador el 17 de noviembre de 1988, incorpora de manera muy detalla los derechos económicos sociales y culturales.

De manera específica en el Preámbulo de este Protocolo se reconoce la estrecha relación e interdependencia entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales, ambos interrelacionados, interdependientes y basados en la dignidad de la persona.

Este protocolo detalla los derechos humanos laborales en sus artículos 6 al 9, el derecho al trabajo; condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; derechos sindicales y el derecho a la seguridad social.

En el artículo 6 el derecho a desempeñar una actividad lícita libremente escogida, que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida decorosa. Los Estados Parte deben buscar el pleno empleo, la orientación vocacional, la capacitación técnico-profesional, con atención a las personas con discapacidad y conciliación trabajo familia.

El artículo 7 establece las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo entre ellas una remuneración para una subsistencia digna para las y los trabajadores y sus familias, salario equitativo e igual por trabajo igual; derecho a dedicarse a la actividad que le acomode y a cambiar de empleo. Este artículo incluye

el derecho a la promoción y ascenso conforme calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; a la estabilidad en el empleo con justa separación; derecho a indemnización por despido injustificado; a la seguridad e higiene en el trabajo. Prohíbe trabajo nocturno, insalubre, peligroso, que ponga en riesgo la salud, seguridad o moral para menores de 18 años; en menores de 16 no deberá interferir con la educación. En jornada de trabajo establece limitación razonable, vacaciones y feriados nacionales pagados.

El artículo 8 de este protocolo adicional a la CADH, establece el derecho a organizar sindicatos, formar federaciones nacionales y organizaciones internacionales; el derecho de huelga con las restricciones propias de una sociedad democrática. Establece también que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

El artículo 9 establece el derecho a la seguridad social, a la protección en la vejez y en la incapacidad, así como beneficios en caso de muerte del asegurado. Para personas trabajadoras establece la atención médica y el subsidio o jubilación en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; establece también la licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Conviene reiterar que el Protocolo de San Salvador otorga jurisdicción a la CoIDH y a la CIDH en materia de violaciones a los derechos sindicales (establecido en el artículo 8.a) y al derecho a la educación (artículo 13) ya que el punto 6 del artículo 19 de dicho protocolo, referido a **Medios de Protección**, establece que en el caso de violación de dichos artículos podrá activarse el sistema de peticiones individuales y la participación de la Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como ya se mencionó al principio de este apartado.

2.4.1.6. Carta Democrática Interamericana

La Carta Democrática Interamericana¹³² aprobada en septiembre de 2001 establece la democracia como sistema esencial para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de América; promueve como fundamentales la transparencia de las actividades gubernamentales, la probidad, la responsabilidad de los gobiernos, el respeto a las autoridades civiles, el fortalecimiento de los partidos políticos y la participación de la ciudadanía.

Esta Carta, considerando el desarrollo progresivo del derecho internacional y la defensa de las instituciones democrática establecida en la Carta de la OEA, establece la necesidad de eliminar toda forma de discriminación y considera que la democracia requiere “el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas como están consagradas en la Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos fundamentales del Trabajo y su seguimiento” y afirma que la democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras (artículo 10). Asimismo, que “La promoción y observancia de los derechos económicos, sociales y culturales son consustanciales al desarrollo integral, al crecimiento económico con equidad y a la consolidación de la democracia... (artículo 13)” Asimismo en su artículo 28 establece que los Estados promoverán la plena e igualitaria participación de la mujer en las estructuras políticas de sus respectivos países como elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática.

¹³² OEA. Carta Democrática interamericana. 11 de septiembre de 2001, en http://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm

2.4.1.7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, fue adoptada en la ciudad brasileña de Belém Do Pará por la Organización de los Estados Americanos, OEA, en 1994. México la ratificó en 1998. En ella, los Estados miembros convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

La Convención de Belém Do Pará afirma que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales y limita total o particularmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades. La eliminación de la violencia contra las mujeres es condición para su desarrollo individual y para el desarrollo de la sociedad.

Esta Convención define la violencia como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá que violencia incluye violencia física, sexual o psicológica y que podrá tener lugar dentro de la familia o en cualquier relación interpersonal con cohabitación pasada o actual. También puede ser violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas, de salud o en cualquier otro lugar y puede ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra.

Establece el derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y a que se respeten sus derechos humanos y libertades, entre otros: el derecho a la vida, al respeto a su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y seguridad personales; a no ser sometida a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona y se proteja a su familia, a igualdad de protección ante la ley y de la ley; tiene derecho a un

recurso sencillo y rápido ante tribunales que la ampara contra actos que violen sus derechos. Establece la libertad de religión y creencias.

La Convención de Belém Do Pará también contiene el derecho a la libertad de asociación y a tener igual acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos y en la toma de decisiones.

Los Estados Parte de esta Convención y la Comisión Interamericana de Mujeres, podrán requerir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos su opinión consultiva acerca de la interpretación de esta Convención.

2.4.2. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se fundamenta en el artículo 106 de la Carta de la OEA donde establece como su función principal la de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia. Asimismo, su estructura, competencia y procedimiento de actuación se establece en el capítulo VII, artículos 34 al 51 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).

La CIDH se compone de siete integrantes de alta autoridad moral y muy reconocida capacidad en materia de derechos humanos, quienes serán elegidos a título personal por la Asamblea General de la OEA de entre los candidatos propuestos por los Estados miembros, los cuales pueden proponer hasta tres candidatos donde uno deberá ser nacional de un Estado distinto del proponente, sin que pueda haber dos integrantes de la misma nacionalidad. Serán elegidos por cuatro años y podrán ser reelegidos una vez.

En materia de derechos humanos, la CIDH tiene como función principal: formular recomendaciones para que se adopten medidas progresivas para el cumplimiento de los derechos humanos; solicitar informes a los Estados miembros sobre medidas adoptadas en materia de derechos humanos; responder las consultas que se le formulen, rendir un informe anual. Esto por supuesto es aplicable al ámbito laboral.

Cualquier persona, grupo de personas o entidad no gubernamental legalmente reconocida en un Estado miembro o más, puede presentar quejas o denuncias de violación de la CADH ante la CIDH.

Los Estados parte deben declarar el reconocimiento de la competencia de la CIDH; para la admisión de casos deben agotarse los recursos de jurisdicción interna y presentarse antes de los seis meses a partir de sentencia o decisión definitiva contra la víctima y que la petición no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional. El agotamiento de recursos internos no es requisito cuando no exista en la legislación interna la protección del derecho violado o no se haya permitido al presunto lesionado el acceso a los recursos de jurisdicción interna o haya sido impedido de agotarlos o se los hayan retrasado.

Conforme se establece en el artículo 47 de la CADH, son causa de inadmisibilidad de casos ante la CIDH cuando falte algún requisito; cuando los hechos expuestos no caractericen una violación a los derechos de la CADH, resulte manifiestamente infundada o de evidente improcedencia o se trate de una comunicación anterior ya examinada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH.

El procedimiento de admisión se establece en los artículos 48 al 51 de la citada CADH y consiste en lo siguiente:

- Reconocida la admisibilidad de la petición, solicita informes al Estado al que pertenezca la autoridad señalada como responsable de la violación alegada.

El plazo para enviar dicho informe lo establece la CIDH al considerar cada caso.

- Recibido el informe o transcurrido el plazo fijado sin recibirlo, verificará si existen o subsisten los motivos de la petición; de no existir archiva el expediente.
- A fin de comprobar los hechos, la Comisión, con conocimiento de las partes, realizará un examen y si fuera necesario, una investigación, para lo cual el Estado brindará todas las facilidades.
- Podrá pedir cualquier información pertinente y recibirá las exposiciones verbales de los interesados, en su caso.
- La Comisión se pondrá a disposición de las partes a fin de llegar a una solución amistosa fundada en el respeto a los derechos humanos.

En casos graves y urgentes podrá realizar una investigación, previo consentimiento del Estado, tan sólo con una petición que reúna los requisitos formales de admisibilidad.

Si se ha llegado a una solución amistosa, la Comisión informa a la persona solicitante, a los Estados Parte y al Secretario General de la OEA para su publicación. De no llegarse a una solución, la Comisión redacta un informe con sus conclusiones, al que los miembros de la Comisión pueden agregar su opinión divergente por separado. También se agregan las exposiciones verbales o escritas de las personas demandantes. Este informe se envía a los Estados interesados, los cuales no podrán publicarlo. Al transmitir el informe la Comisión puede formular recomendaciones.

Si en tres meses a partir de la remisión del informe a los Estados interesados el asunto no ha sido solucionado o sometido a la Corte por la Comisión o por el Estado interesado, la Comisión podrá emitir sus comentarios y conclusiones.

La Comisión hará las recomendaciones pertinentes al Estado, transcurrido el plazo finado para ello, la Comisión decidirá, por mayoría absoluta de votos, si el Estado ha tomado las medidas adecuadas y si publica o no su informe.

2.4.3. Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH, está normada en la CADH o Pacto de San José en los artículos 52 al 69. Se establece que se compone de siete jueces nacionales de los estados miembros, elegidos a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, que cumplan las condiciones internas requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales de su país o del Estado que los proponga como candidatos. No debe haber dos jueces de la misma nacionalidad. Son elegidos en votación secreta por mayoría absoluta de votos de los Estados Parte en la Asamblea General de la Organización de una lista de candidatos propuestos por esos mismos Estados. Cada Estado puede proponer hasta tres candidatos, dos nacionales y otro de un Estado distinto del proponente. Son elegidos por un periodo de seis años, con posibilidad de reelegirse una vez. Tres de los jueces designados tendrán un periodo que expira a los tres años, lo cual se determina por sorteo, inmediatamente después de la elección. El juez elegido para reemplazar a un juez cuyo mandato no ha expirado, completará el periodo. Los jueces al término de su mandato seguirán conociendo de los casos que ya estén atendiendo y que se encuentren en estado de sentencia.

El juez nacional de alguno de los Estados Parte en el caso sometido a la Corte tiene el derecho de participar en el mismo. En cuyo caso otro Estado Parte podrá designar una persona para que integre la Corte en calidad de juez ad hoc. Si entre los jueces llamados a conocer del caso ninguno fuere de la nacionalidad de los Estados Parte cada uno podrá designar un juez ad hoc. Los jueces ad hoc deben cumplir con los mismos requisitos que el resto. Si varios Estados Parte en la Convención tienen un

mismo interés en el caso, se considerarán como una sola parte. El quórum para las deliberaciones de la corte es de cinco jueces.

La CIDH comparecerá en todos los casos ante la Corte.

La Corte podrá celebrar reuniones en el territorio de cualquier Estado integrante de la OEA en que lo considere conveniente; lo decidirá por mayoría de sus miembros y anuencia del Estado respectivo. Los Estados Parte en la Convención pueden en la Asamblea General por dos tercios de sus votos, cambiar la sede de la Corte. La Corte designa a su secretario, prepara su estatuto para aprobación de la Asamblea General y dicta su reglamento.

En cuanto a la competencia y funciones de la Corte, sólo los Estados Parte o la Comisión pueden someter casos a la decisión de la Corte, previo agotamiento de los requisitos establecidos para la Comisión. Los Estados Parte, al momento de la ratificación o posterior, pueden reconocer de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte sobre los casos relativos a la CADH. La declaración puede ser incondicional, bajo condición de reciprocidad, por un plazo determinado o para casos específicos.

Cuando la Corte decida que hubo violación a un derecho de la CADH dispondrá que se garantice a la víctima el derecho conculcado, y si fuere procedente, que se reparen las consecuencias de la violación y el pago de una justa indemnización.

En casos de extrema gravedad y urgencia o para evitar daños irreparables, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar medidas provisionales. Si aún no toma conocimiento podrá actuar a solicitud de la Comisión.

Los Estados Parte y los órganos de la OEA pueden consultar a la Corte sobre la interpretación de la CADH; también se establece que la Corte elaborará un informe

anual que presenta ante la Asamblea General de la OEA donde señalará los casos en que un Estado no ha dado cumplimiento a sus fallos.

El procedimiento de la CoIDH está comprendido en los artículos 66 al 69 de la CADH, donde se establece que su fallo será motivado y si éste no expresa la opinión unánime de los jueces, cualquiera de ellos podrá agregar al fallo su opinión disidente o individual. El fallo de la Corte será definitivo e inapelable. Los Estados Parte podrán solicitar interpretación de su alcance o sentido dentro de los 90 días posteriores a la fecha de notificación del fallo.

Por efectos del artículo 68 de la CADH los Estados Parte de la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la CoIDH en todo caso en que sean partes; las indemnizaciones compensatorias se podrán realizar conforme el procedimiento interno vigente. El fallo se notifica a las partes y se transmite a los demás Estados Parte en la CADH.

Los jueces y demás integrantes de la CoIDH gozan de inmunidad y privilegios diplomáticos para el ejercicio de sus funciones. No se le podrá exigir responsabilidad por opiniones emitidas en ejercicio de sus funciones. No podrán realizar otras funciones que puedan afectar su independencia o imparcialidad. A solicitud de la CoIDH o de la CIDH la Asamblea General podrá resolver sobre sanciones a integrantes de estos organismos, con dos tercios de los votos de los Estados integrantes de la Organización y de dos tercios de los votos de los Estados Parte en la Convención en caso de jueces de la CoIDH

México se adhirió a la CADH el 24 de marzo de 1981, con dos declaraciones interpretativas y una reserva, que fueron modificadas en 2002 y 2014, para subsistir como sigue:

Declaración interpretativa

Con respecto al párrafo 1 del Artículo 4 considera que la expresión "en general" usada en el citado párrafo no

constituye obligación de adoptar o mantener en vigor legislación que proteja la vida "a partir del momento de la concepción", ya que esta materia pertenece al dominio reservado de los Estados.

Reserva

El Gobierno de México hace Reserva expresa en cuanto al párrafo 2 del artículo 23, ya que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 130, dispone que los ministros de los cultos no tendrán voto pasivo, ni derecho para asociarse con fines políticos.

El reconocimiento de la competencia de la CoIDH se dio el 16 de diciembre de 1998, con lo que México reconoce como obligatoria de pleno derecho, la competencia contenciosa de la CoIDH sobre los casos relativos a la interpretación o aplicación de la CADH; es aplicable a actos jurídicos posteriores, por lo que no tiene efectos retroactivos. La aceptación de la competencia de la CoIDH se hizo con carácter general y tendrá vigencia un año después de la fecha en que México hubiere denunciado la CADH.¹³³

Cabe resaltar que el 11 de julio de 2014 México, a través de comunicado del entonces Secretario de Relaciones Exteriores, retiró la reserva: "A excepción de los

¹³³ OEA, *Convención Americana de Derechos Humanos, Declaraciones/Reservas/Denuncias/Retros Referencias del Trabado: B-32...México: Declaración para el reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte interamericana de Derechos Humanos. 1. Los Estados Unidos Mexicanos reconocen como obligatoria de pleno derecho, la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre los casos relativos a la interpretación o aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de conformidad con el artículo 62,1 de la misma, a excepción de los casos derivados de la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2. La aceptación de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos solamente será aplicable a los hechos o a los actos jurídicos posteriores a la fecha del depósito de esta declaración, por lo que no tendrá efectos retroactivos. 3. La aceptación de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se hace con carácter general y continuará en vigor hasta un año después de la fecha en que los Estados Unidos Mexicanos notifiquen que la han denunciado...*, en http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm#México, consultada el 21/03/2016.

casos derivados de la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.¹³⁴

¹³⁴ OEA. *Tratados Multilaterales*. En http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm#México, consultada el 23/04/2016

CAPÍTULO III

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

El análisis de los derechos humanos laborales merece un tratamiento especial, que muestre su intrínseca relación con la dignidad de la persona; su relación y el impacto en su protección que implica la reforma constitucional en derechos humanos de 2011 y por los efectos constitucionales respecto del contenido de los tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Por una parte, las condiciones de trabajo son reconocidas desde el Tratado de Paz de Versalles de 1919 que da fin a la Primera Guerra Mundial, como posible fuente de “injusticia, miseria y privaciones” que resultan amenazantes para la paz mundial; por el otro el otro lado está la vieja consideración de los derechos sociales como programáticos. Todo ello debe clarificarse para evitar que las confusiones conceptuales limiten la garantía, protección y defensa de los derechos humanos laborales.

El análisis debe mostrar la naturaleza de los derechos laborales como derechos humanos y abonar a ese reconocimiento con base en su estrecha relación con la dignidad de la persona y con la necesidad de estar de contar un empleo digno para satisfacer sus necesidades básicas.

3.1. Naturaleza de los derechos humanos laborales.

En la interpretación de la naturaleza de los derechos humanos laborales encontramos la conjunción de diversas motivaciones, intereses y expectativas que provienen de enfoques paradigmáticos diversos, que pueden incluso tener connotaciones antagónicas.

Por una parte, siguiendo a Pollman y Aparicio y Pizarello, el concepto de derechos humanos se refiere a pretensiones justificadas de una persona a vivir en determinadas condiciones, “sin depender de que el Estado al que pertenece haya contraído obligaciones jurídicas al respecto... una pretensión moralmente fundamentada a realizar políticamente derechos fundamentales.”¹³⁵

Por su parte Aparicio y Pizarello afirman “Los derechos son pretensiones o expectativas que un sujeto, de manera fundada, tiene de que otros sujetos hagan o dejen de hacer algo en relación con sus intereses o necesidades”¹³⁶ El carácter generalizable es parte de la naturaleza de los derechos humanos; lo que hace generalizable la pretensión es el idéntico “merecimiento” basado precisamente en la dignidad de la persona.

No obstante, estas consideraciones en mi opinión están contaminadas por la cultura de la escasez o de la falta de recursos para proveer una condición universal de vida a las y los ciudadanos y por un cierto carácter “protector”, de cierta diferencia que hace a algunas personas “más necesitadas”. Aparicio y Pizarello afirman que no solo importa el carácter generalizable de la pretensión, sino que los actores se encuentren en desventaja respecto del resto de la sociedad y aseguran que los derechos humanos importan más a las personas en situación de vulnerabilidad y que

“...los derechos se pueden ver como exigencias de los sujetos más débiles frente los más fuertes, se pueden considerar derechos de los más vulnerables ante los más poderosos los derechos de los disidentes religiosos o de las minorías sexuales ante el poder de las iglesias; o los derechos de los campesinos ante el poder de los propietarios de la tierra;

¹³⁵ Pollmann, Arnd, *Los Derechos Humanos ¿universales e indivisibles?* En Reategui, Feliz, Coordinador. Filosofía de los derechos humanos: problemas y tendencias de actualidad, Colección Documentos de Trabajo | Serie Justicia Global No. 1, Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, 2008, en http://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/filosofia_de_los_derechos_humanos_problemas_y_tendencias_de_actualidad.pdf

¹³⁶ Aparicio Wilhelmi, Marco, Pisarello, Gerardo. Los derechos humanos y sus garantías: nociones básicas p. 141 y 143. En http://www.sitioswwwweb.com/miguel/Aparicio_y_Pisarello_DD_HH_y_Garantias.pdf, visitada el 26/03/2017.

o los derechos de los trabajadores ante el poder del patrón; o los derechos de los pacientes ante el poder de los médicos; o los derechos de los inquilinos ante el poder del propietario de una vivienda; o los derechos de los países empobrecidos ante el poder de los países ricos en las relaciones internacionales; o los derechos de las mujeres en aquellos contextos familiares, laborales o políticos que las sitúan en relaciones desiguales de poder con los hombres”.¹³⁷

Sin negar la trascendencia de la postura de Aparicio y Pisarello, respecto de personas enfrentadas en desiguales condiciones de poder que requieren con urgencia la intervención del Estado y la garantía de sus derechos, esta visión puede tender a negar la universalidad de los derechos humanos, a menoscabar el reconocimiento de que todas las personas somos iguales titulares de derechos humanos, aun cuando no estemos en situación particular de desventaja o vulnerabilidad.

También puede interpretarse que debemos “tasar” un mínimo en la universalidad de los derechos, o un mínimo de derechos, lo que puede ocasionar institucionalizar o justificar la desigualdad, la discriminación y la falta de movilidad social en nuestro sistema socioeconómico. En todo caso, los derechos humanos deben tener como eje fundamental la dignidad de la persona y su relación no con un mínimo, sino con el máximo posible de disfrute de los bienes sociales producto del desarrollo socioeconómico y político.

Esto es importante porque siempre puede existir la posibilidad de una violación a los derechos humanos, en cualquier grupo. En todo caso la vigilancia ciudadana debe centrarse no en que se atiendan algunos grupos en situación de vulnerabilidad, sino que no se institucionalicen las diferencias en “guetos de mínimos”, de manera que pueda socializarse la idea de que una vez satisfecho un mínimo, aquel grupo no tiene más derecho de exigir el máximo posible de disfrute del bienestar común.

¹³⁷ Ibidem p. 144.

Y aquí es donde entra otro enfoque paradigmático, tal como lo ha afirmado en tesis aislada el Tribunal Colegiado de Circuito cuando afirma que el derecho laboral es un **derecho de clases**.

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 76 BIS, FRACCIÓN IV, DE LA LEY DE AMPARO. SU IMPROCEDENCIA TRATÁNDOSE DEL PATRÓN NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN CONSAGRADOS EN LOS ARTÍCULOS 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL; 7 DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS; 14 DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS; Y, 1 Y 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. Los principios de igualdad y no discriminación implican que las autoridades no traten diferente a los individuos cuando se encuentren en la misma situación jurídica; no obstante, en materia laboral la figura de la suplencia de la queja se origina en la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger ciertos bienes básicos, la primera deriva, primordialmente de tres aspectos: **a) El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo regulan las relaciones laborales como un derecho de clases;** b) La mayor posibilidad económica del patrón para llevar un litigio; y, c) Al tener el patrón el control o la administración de la empresa, tiene mayores posibilidades de allegarse elementos probatorios para el juicio; elementos que justifican la desigualdad procesal entre el patrón y el trabajador. Por otra parte, la protección a bienes básicos se sustenta en el hecho de la subsistencia del trabajador y de su familia con base en su salario, con todo lo que lleva implícito (vivienda, vestido, alimentación, educación, servicios médicos y medicinas), por lo que en atención a dichos elementos objetivos, no es dable suplir la queja deficiente a la parte patronal en sus conceptos de violación; consecuentemente, el artículo 76 Bis, fracción IV, de la Ley de Amparo no viola los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 1o. de la Constitución Federal; 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y, 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVA DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO. Amparo directo 849/2012. Servicios de Salud de Oaxaca. 6 de febrero de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Sylvia Adriana Sarmiento Jiménez. Secretario: Héctor López Valdivieso. Nota: El criterio contenido en esta tesis no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia, en términos de lo previsto en el numeral 11, Capítulo Primero, Título Cuarto, del Acuerdo General Plenario 5/2003, de veinticinco de marzo de dos mil tres, relativo a las reglas para la elaboración, envío y publicación de las tesis que emiten los órganos del Poder Judicial de la Federación, y para la verificación de la existencia y aplicabilidad de la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte.¹³⁸

¹³⁸ 2003775. XIII.T.A.5 L (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XX, mayo de 2013, Pág. 2139. En: <https://www.buscathd.bjdh.org.mx/Jurisprudencia%20Mexicana/2003775.pdf#pdfjs.action=download> d visitada el 13/03/17. El resaltado es mío.

La concepción de los derechos humanos laborales como derecho de clases, pasa por el necesario análisis marxista de la apropiación del valor del trabajo por los dueños del capital. Independientemente del origen de la injusticia y de las desigualdades que esto implica; debe reconocerse que las inequidades y disparidades económicas y desigualdades, de todo tipo, en el mundo son muy graves y constituyen una contradicción para nuestro sistema de crecimiento, para nuestro sistema de justicia y, por ende, para el disfrute de los derechos humanos.

En esto es necesario socializar la sana diferencia producto de la diversidad social, que debemos reconocer y ponderar de la desigualdad provocada por sistemas injustos que favorecen la apropiación de la riqueza por personas o grupos en situación de privilegio.

Estimo que medidas en el tiempo, la aplicación práctica de ambas visiones sobre la naturaleza de los derechos humanos laborales, como derechos humanos y como derecho de clases, pueden tener como resultado las mejores propuestas para el avance armonioso de la humanidad, donde se mitiguen las grandes diferencias entre las personas que habitamos el planeta. Mientras tanto, la teoría de los derechos humanos más aceptada es la referida a las pretensiones generalizables.

En este sentido y sin entrar en detalle de las garantías políticas, legislativas y administrativas de los derechos humanos, considero que los derechos laborales son derechos humanos que deben reconocerse y garantizarse como tales en virtud de su especial importancia para garantizar el mínimo de disfrute de los bienes sociales, para la autorrealización de la persona a través del empleo.

La dignidad de las personas, sobre la que se basa todo nuestro sistema normativo, se extiende más allá de los derechos a la protección a la vida y a la integridad, hacia un ideal de desarrollo personal, que incluye los satisfactores sociales de educación, salud, bienestar y disfrute de una vida libre de violencia y de un medio ambiente sano. En este sentido, no puede pensarse en un “mínimo” sino que el ideal debe

ser el motor que dinamice la búsqueda de los mayores satisfactores sociales para todas las personas.

Por su parte, la definición de derechos humanos de Faúndez Ledezma quien considera que

“...los derechos humanos pueden definirse como las prerrogativas que, conforme al Derecho internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forma parte.”¹³⁹

Dado que los derechos humanos están en continuo desarrollo en su contenido e interpretación, considero que dicha definición debe ser incrementada de tal manera que se incluya el pleno desarrollo de la persona y se establezca la intervención del estado para garantizar la igualdad creciente en la satisfacción de las necesidades básicas, es decir, la continua superación de los niveles de bienestar general, siempre al máximo posible.

Los derechos humanos están en constante evolución en su contenido, interpretación y positivización en los diferentes sistemas normativos. Lo fundamental, por ahora, es reconocer que los derechos laborales son derechos humanos con la misma fuerza, exigibilidad y justiciabilidad de los demás derechos humanos.

¹³⁹ Faúndez Ledesma, Héctor, *El sistema Inteamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales*. Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004.

3.2. La responsabilidad compartida en el cumplimiento de los derechos humanos laborales.

La responsabilidad en el cumplimiento de los derechos humanos es generalmente considerada como exclusiva del Estado, lejana a la vida cotidiana de las personas, máxime de las empresas. No obstante, las empresas y las organizaciones de trabajadores, al igual que el resto de la sociedad, comparten esta responsabilidad, donde cada integrante debe ser un vigilante permanente de la plena realización de todos los derechos humanos.

En lo que toca al sector empresarial, es generalizada la idea de que la empresa es un ente privado, donde toda autoridad debe permanecer alejada a fin de no entorpecer la libre empresa ni interferir en el crecimiento económico. En este sentido, las empresas han sido siempre de difícil regulación e inspección.

Esta concepción ha favorecido, tal como en el caso de las familias cuando no se consideraba sancionar la violencia familiar, que no se vigile cercanamente el cumplimiento de los derechos laborales al interior de los centros laborales y que toda vigilancia de las autoridades laborales se diluya cada vez más hacia la autogestión de la seguridad y salud en el trabajo y el auto cumplimiento de las contribuciones a la seguridad social. Si negar los beneficios de la buena fe; en las relaciones laborales, donde siempre ha privado la desigualdad entre las partes, la intervención vigilante de las autoridades es importante.

En este razonamiento, el Sistema de Naciones Unidas ha realizado pronunciamientos respecto a la responsabilidad compartida de todo integrante de la sociedad, en el cumplimiento de los derechos humanos, entre ellos, de los derechos humanos laborales. Es decir, el respeto y cumplimiento de los derechos laborales, debe ser parte de las listas de verificación de las acciones a las que se les da seguimiento desde la inspección federal del trabajo y desde cualquier autoridad que vigile la plena vigencia del estado democrático de derecho.

Las declaraciones de Naciones Unidas van dirigidas a la necesidad de respetar los derechos humanos en condiciones de justicia social donde las empresas juegan un papel importante, así como a visibilizar que el respeto a los derechos humanos laborales garantiza tanto el orden social y la paz. Por tanto, otro objetivo importante es mostrar que los derechos humanos son universales y que pueden convivir en diferentes sistemas políticos y sociales.

Destacan en estos instrumentos de Naciones Unidas, la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos, así como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

3.2.1. Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social.

La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, del 11 de diciembre de 1969, responde a la intención de Naciones Unidas de elevar los niveles de vida, “trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.”¹⁴⁰ Hace referencia a las convenciones y convenios que hasta entonces se habían establecido por Naciones Unidas y establece consideraciones importantes sobre la naturaleza del trabajo, y el impacto de un orden social justo que promueva el progreso social y económico de todas las partes del mundo para asegurar la paz, reconociendo que esta y la seguridad internacionales son codependientes con el progreso y el desarrollo social.

¹⁴⁰ Organización de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Declaración sobre el progreso y el desarrollo social*, 1969, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ProgressAndDevelopment.aspx>, visitada el 7/03/2017.

En esta Declaración se resalta la posibilidad de convivencia pacífica entre diferentes sistemas económicos y políticos en una estrategia que tenga en cuenta el desarrollo social.

Independientemente de las motivaciones políticas que dicha declaración podría haber tenido, a tres años de la aprobación tanto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, destaca en su articulado la preocupación por resaltar el derecho de todas las personas, sin discriminación de ninguna índole, a vivir con dignidad, a contribuir y a disfrutar de los frutos del desarrollo e incorpora en su articulado propuestas que habían sido identificadas como del bloque “capitalista” o del “bloque socialista” en un solo documento en congruencia con su postulado de que la paz y convivencia armónica puede darse entre personas y países de diverso sistema económico y social.

De esta pluralidad política o es ejemplo la fracción a) del artículo 18 de esta Declaración que establece la necesidad de: “La adopción de medidas pertinentes, legislativas, administrativas o de otra índole, que garanticen a todos no sólo los derechos políticos y civiles, sino también la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna”

Esta Declaración tiene una posición centrada en la dignidad y el valor de la persona: “El progreso social y el desarrollo en lo social se fundan en el respeto de la dignidad y el valor de la persona humana y deben asegurar la promoción de los derechos humanos y la justicia social” y continua con los requerimientos para ello: eliminar toda forma de desigualdad, explotación, colonialismo, racismo, incluso el nazismo y el apartheid y establece “El reconocimiento y la aplicación efectiva de los derechos civiles y políticos y de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna” (Art. 2.b)

Esto es de suma relevancia ya que no solo trata de terminar con el distanciamiento en la interpretación entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos sociales y culturales, que eran ponderados de diferente manera en los países de los bloques en pugna en la guerra fría; busca también acercar los sistemas económico políticos distanciados y en su artículo tres considera primordial la independencia nacional, la libre determinación, el respeto a la soberanía e integridad territorial de los Estados y la potestad de éstos para establecer los objetivos del desarrollo social y sus propias prioridades.

Asimismo, establece que el desarrollo requiere el aprovechamiento de los recursos humanos y la participación de todas las personas, para lo que propone el estímulo de la opinión pública, de una sociedad informada, de la participación ciudadana y la garantía de igualdad de oportunidades para el avance de los grupos en situación de vulnerabilidad

Destaca en esta Declaración la inclusión del derecho a trabajar y a elegir un empleo productivo y socialmente útil y al establecimiento de formas de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan la explotación, lleven a una auténtica igualdad y sean “acordes con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia” (artículo 6).

Plantea también la distribución equitativa de la riqueza, el comercio internacional justo, la planeación del desarrollo regional, la cooperación internacional y la conservación del medio ambiente.

Es clara la Declaración en el sentido de que el desarrollo social debe encaminarse a la elevación de vida material y espiritual de todos los integrantes de la sociedad, con respeto y cumplimiento de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en la obtención de objetivos entre los que se destacan los relativos a los derechos laborales y que relaciono por su importancia para el derecho laboral dado que la declaración incluye el derecho al trabajo, el derecho de organización y

sindicación, al empleo productivo, a la eliminación del desempleo y del subempleo, a condiciones de trabajo justas, a la seguridad y salud en el trabajo, salarios justos y sin discriminación, la provisión de viviendas especialmente a las personas de ingresos reducidos, al salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas, a sistemas amplios de seguridad social, seguros de enfermedad, invalidez o vejez, la protección de los derechos de las mujeres embarazadas, de las madres y de sus hijos, especialmente cuando las madres son la única fuente de ingresos de la familia, otorgamiento de licencias por embarazo y maternidad con derecho a conservar el trabajo y el salario; eliminación de todas las formas de explotación y discriminación, entre otras.

Establece la adopción de servicios para trabajadores migrantes y a sus familias conforme el Convenio 97 de la OIT, sobre trabajadores migrantes. La adopción de medidas para la rehabilitación de personas con discapacidad y para evitar que sean discriminadas. El respeto a las libertades de los sindicatos, a la libertad de asociación a los trabajadores, de negociación colectiva y de huelga. Incluye la participación de los sindicatos en el desarrollo económico y social tanto como el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores, así como la limitación de las horas de trabajo y adopción de medidas para el desarrollo de relaciones laborales armoniosas. Establece también la formación de personal para el desarrollo social, la formulación de políticas para evitar el éxodo intelectual o la fuga de cerebros y sus efectos adversos, así como la defensa de la familia como unidad básica de la sociedad.

También establece la necesidad de contar con medidas legislativas, administrativas y de otra índole para garantizar los derechos políticos y civiles, así como económicos, sociales y culturales¹⁴¹.

¹⁴¹ “Artículo 10. a) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las

condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección del consumidor; "b) La eliminación del hambre y la malnutrición y la garantía del derecho a una nutrición adecuada; "c) La eliminación de la pobreza; la elevación continua de los niveles de vida y la distribución justa y equitativa del ingreso; d) El logro de los más altos niveles de salud y la prestación de servicios de protección sanitaria para toda la población, de ser posible en forma gratuita; e) La eliminación del analfabetismo y la garantía del derecho al acceso universal a la cultura, a la enseñanza obligatoria gratuita al nivel primario y a la enseñanza gratuita a todos los niveles; la elevación del nivel general de la educación a lo largo de la vida; f) La provisión a todos, y en particular a las personas de ingresos reducidos y a las familias numerosas, de viviendas y servicios comunales satisfactorios.

Artículo 11 a) La provisión de sistemas amplios de seguridad social y los servicios de asistencia social y el establecimiento y la mejora de sistemas de servicios y seguros sociales para todas aquellas personas que por enfermedad, invalidez o vejez no puedan ganarse la vida, temporal o permanentemente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el debido nivel de vida a estas personas, a sus familias y a quienes estén a su cargo; b) La protección de los derechos de madres y niños; la preocupación por la educación y la salud de los niños; la aplicación de medidas destinadas a proteger la salud y el bienestar de las mujeres, especialmente de las mujeres embarazadas que trabajan y madres de niños de corta edad, así como de las madres cuyos salarios constituyen la única fuente de ingresos para atender a las necesidades de la familia; la concesión a la mujer de permisos y de subsidios por embarazo y maternidad, con derecho a conservar el trabajo y el salario;

...

Artículo 12 ...b) La eliminación de todas las formas de discriminación y de explotación y de todas las demás prácticas e ideologías contrarias a los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas; c) La eliminación de todas las formas de explotación económica extranjera, incluida, en particular, la practicada por los monopolios internacionales, a fin de permitir a los pueblos de todos los países el goce pleno de los beneficios de sus recursos nacionales.

Artículo 15 ... b) La adopción de medidas para aumentar la participación popular en la vida económica, social, cultural y política de los países, a través de los organismos nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, cooperativas, asociaciones rurales, organizaciones de trabajadores y de empleadores y organizaciones femeninas y juveniles, por medios tales como planes nacionales y regionales de progreso social y económico y de desarrollo de la comunidad, a fin de lograr la plena integración de la sociedad nacional, el aceleramiento del proceso de movilidad social y la consolidación del régimen democrático; ...

Artículo 18. a) La adopción de medidas pertinentes, legislativas, administrativas o de otra índole, que garanticen a todos no sólo los derechos políticos y civiles, sino también la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna; b) La promoción de reformas sociales e institucionales de bases democráticas y la motivación de un cambio, fundamental para la eliminación de todas las formas de discriminación y explotación y que dé por resultado tasas elevadas de desarrollo económico y social, incluso la reforma agraria en la que se hará que la propiedad y uso de la tierra sirvan mejor a los objetivos de la justicia social y del desarrollo económico;

Artículo 19 ... c) La adopción de medidas y la prestación de servicios de bienestar social a los trabajadores migrantes y a sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 97 de la Organización Internacional del Trabajo y en otros instrumentos internacionales relativos a los trabajadores migrantes;

d) La institución de medidas apropiadas para la rehabilitación de las personas mental o físicamente impedidas, especialmente los niños y los jóvenes, a fin de permitirles en la mayor medida posible, ser miembros útiles de la sociedad -- entre estas medidas deben figurar la provisión de tratamiento y prótesis y otros aparatos técnicos, los servicios de educación, orientación profesional y social, formación y colocación selectiva y la demás ayuda necesaria -- y la creación de condiciones sociales en las que los impedidos no sean objeto de discriminación debida a sus incapacidades.

Artículo 20. a) La concesión de plenas libertades democráticas a los sindicatos; libertad de asociación para todos los trabajadores, incluido el derecho de negociación colectiva y de huelga, y

3.2.2. Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos.

Los derechos humanos en general, así como los derechos humanos laborales en particular, son universales y en su respeto tenemos obligación no solo los gobiernos sino todas las personas, incluyendo a los grupos, por lo que resulta interesante, para los propósitos de la presente investigación retomar las declaraciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que implica responsabilidades de todas las personas en relación con los derechos humanos. Este es el caso de la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, misma que fue acordada en virtud del informe que se presentó ante la Asamblea General sobre la situación de los derechos humanos en Kosovo. Esta Declaración fue discutida en la 85ª sesión plenaria del 9 de diciembre de 1998 de Naciones Unidas y aprobada por la Asamblea General 8 de marzo de 1999 en el marco del cincuentenario de la Declaración Universal de Derechos Humanos.¹⁴²

reconocimiento del derecho a formar otras organizaciones de trabajadores; la garantía de la participación cada vez mayor de los sindicatos en el desarrollo económico y social; la participación efectiva de todos los miembros de los sindicatos en la decisión de las cuestiones económicas y sociales que atañen a sus intereses; b) El mejoramiento de las condiciones de higiene y de seguridad de los trabajadores por medio de las disposiciones tecnológicas y legislativas pertinentes y la garantía de condiciones materiales para la aplicación de tales medidas, así como la limitación de las horas de trabajo;

c) La adopción de medidas adecuadas para el desarrollo de relaciones laborales armoniosas.

Artículo 21 a) La formación de personal y cuadros nacionales, en particular del personal administrativo, ejecutivo, profesional y técnico necesario para el desarrollo social y para los planes y políticas del desarrollo global; ... d) La formulación de políticas y medidas nacionales e internacionales para evitar el éxodo intelectual y remediar sus efectos adversos.

Artículo 22. a) El establecimiento y coordinación de políticas y medidas destinadas a reforzar las funciones esenciales de la familia como unidad básica de la sociedad;

... c) La creación de servicios de puericultura apropiados en interés de los niños y de los padres que trabajan". Declaración sobre el Progreso y el desarrollo en lo social. Ibid.

¹⁴² ONU, Asamblea General. A/RES/53/144, Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las

Esta Declaración es notable porque no solo habla de gobiernos, sino que involucra personas, grupos e instituciones en promover y proteger los derechos humanos. En esta adopción se pidió al Secretario General que se incluya en la edición de *Derechos Humanos, Recopilación de Instrumentos internacionales*,¹⁴³ lo que da cuenta de la importancia que reviste el mensaje de que de la protección de los derechos humanos ninguna persona, grupo u organización está exento ni eximido. En sus consideraciones, se reitera la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y que se deben promover y aplicar de manera justa y equitativa.

Establece que toda persona tiene el derecho, individual o colectivo, de promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos en el plano nacional e internacional.

Asimismo, conmina a los Estados tomar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para crear condiciones sociales, económicas, políticas, así como las garantías jurídicas para que toda persona pueda disfrutar de los derechos y libertades y que el derecho interno es el marco jurídico que debe materializar los derechos humanos y las libertades fundamentales para lo que debe ser concordante con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

Establece que, para promover y proteger los derechos humanos, toda persona, individual o colectivamente, en el plano nacional e internacional puede:

a. Reunirse o manifestarse pacíficamente

libertades fundamentales universalmente reconocidos, en
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration_sp.pdf

¹⁴³ ONU. A/RES/53/144. Resolución aprobada por la Asamblea General 53/144. Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidas. En <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/770/89/PDF/N9977089.pdf?OpenElement> visitada el 14/03/201

- b. Formar organizaciones, asociaciones o grupos no gubernamentales y afiliarse o participar en ellos.
- c. Comunicarse con las organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales.

También incluye los siguientes derechos:

- Derecho de acceso a la información, es decir conocer, recabar, obtener y poseer información sobre los derechos humanos incluyendo los medios por los que se da efecto a los derechos humanos en los sistemas legislativo, judicial y administrativo internos.
- Derecho de publicar, impartir o difundir libremente a terceros opiniones, informaciones y conocimientos relativos a todos los derechos humanos.
- Estudiar, debatir y generar opinión pública sobre si estos derechos humanos se observan, tanto en la ley como en la práctica.

Es muy interesante que su artículo 7 establezca “toda persona tiene derecho, individual o colectivamente, a desarrollar y debatir ideas y principios nuevos relacionados con los derechos humanos, y a preconizar su aceptación” para garantizar la libre defensa y exigibilidad política de los derechos humanos.

En el mismo sentido, considera el derecho de toda persona a participar en el gobierno y a la gestión de los asuntos públicos, presentar críticas y propuestas para mejorar su funcionamiento y a llamar la atención sobre cuestiones de su labor que obstaculicen o impidan la promoción, protección y realización de los derechos humanos.

Se establece también el derecho a manifestarse pacíficamente contra las violaciones de los derechos humanos, imputables al Estado o a los particulares y el Estado debe, con las autoridades competentes, proteger el ejercicio de los derechos humanos.

En cuanto a la justiciabilidad, incluye el derecho de toda persona a contar con recursos eficaces y ser protegida en caso de violación de los derechos humanos; a presentar una denuncia ante “autoridad judicial independiente, imparcial y competente” que analice rápidamente y en audiencia pública y a obtener una decisión conforme a la ley que disponga la reparación, incluyendo indemnización cuando se hayan violado los derechos o libertades de esa persona, así como “a obtener la ejecución de la eventual decisión y sentencia, todo ello sin demora indebida”

Conforme esta declaración, toda persona tiene derecho a denunciar políticas y acciones de funcionarios y órganos gubernamentales en relación con violaciones a los derechos humanos mediante medios adecuados ante las autoridades judiciales, administrativas o legislativas internas, asistir a audiencias, procedimientos y juicios públicos para formarse una opinión sobre el cumplimiento de las normas nacionales y de los compromisos internacionales y recibir asistencia letrada profesional pertinente para defender los derechos humanos.

Muy propositivo y crítico es el artículo 9.4 que trata del derecho individual o colectivo de dirigirse libremente a los organismos internacionales competentes y a comunicarse sin trabas con ellos.

Establece la obligación del Estado de realizar una investigación rápida e imparcial cuando se sospeche razonablemente que se ha producido una violación de los derechos humanos.

Más de cincuenta y cinco años después del final del trágico holocausto producto de la barbarie nazi, esta declaración reitera en su artículo 10 que “nadie participará, por acción o por incumplimiento del deber de actuar, en la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y nadie será castigado ni perseguido por negarse a hacerlo.”

El artículo 11 establece la libertad de ocupación o profesión y si por causa del ejercicio de esa actividad se puede afectar la dignidad humana o los derechos humanos, las personas que las ejerzan deben respetar esos derechos y cumplir las normas nacionales e internacionales de conducta ética profesional y ocupacional que sean pertinentes. Este artículo es una clara alusión a la obligación de las empresas de que ninguna actividad económica o ejercicio de profesión alguna puede estar sobre los derechos humanos ni por encima de la dignidad de las personas.

Incumbe al Estado adoptar las medidas necesarias para la comprensión de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, entre ellas publicación, disponibilidad y acceso en condiciones de igualdad, a la normatividad nacional e internacional de derechos humanos y de los informes periódicos de cumplimiento y debates de los órganos correspondientes, así como la creación de instituciones independientes destinadas a la promoción y protección de los derechos humanos.

De igual manera corresponde al Estado facilitar la enseñanza de los derechos humanos, y de garantizar que la formación de abogados, de funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, personal de las fuerzas armadas y funcionarios públicos incluyan en sus programas de formación elementos apropiados de la enseñanza de los derechos humanos.

Asigna a los particulares, las organizaciones y las instituciones la misión de sensibilizar sobre los derechos humanos y fortalecer la comprensión, la tolerancia y la paz entre las naciones y entre los grupos raciales y religiosos, respetando sus mentalidades.

Incluye el derecho y responsabilidad de todos en la protección de la democracia y protección de los derechos humanos.

3.2.3. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Asimismo, no como una nueva obligación de derecho internacional, pero si como guía de comportamiento empresarial responsable en el cumplimiento de los derechos humanos, están los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar*. Fue emitido en 2011 y es un documento que resulta pertinente para la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales ya que el ámbito de la empresa su sus relaciones con las y los trabajadores es comúnmente considerado privado e intocable a pesar de que su regulación se ubica, por supuesto, en el derecho público.

Este documento está integrado por los principios y responsabilidades de los Estados y de las empresas. Entre los principios de dicho documento, está el deber de los Estados de proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros en su jurisdicción, incluidas las empresas, así como los respectivos mecanismos de reparación.

Establece que el Estado debe enunciar claramente qué espera de las empresas domiciliadas en su territorio; aquél debe hacer cumplir las leyes, asegurarse que su marco normativo no restrinja, sino que propicie el respeto a los derechos humanos, asesorar a las empresas en cómo respetar los derechos humanos y solicitarles cuentas sobre el impacto de sus actividades en el respeto a los derechos humanos. El Estado debe también tomar medidas adicionales de protección contra violaciones de derechos humanos cometidas en empresas financiadas, proveedoras o con quienes mantenga cualquier tipo de contrato comercial el Estado, así como fomentar el respeto a los derechos humanos por las empresas en zonas de conflicto.

Esta guía relaciona que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, misma que incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos, así como los establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativo a los principios y derechos fundamentales del trabajo.¹⁴⁴

Por otro lado, establece que las responsabilidades de respetar los derechos humanos aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario o estructura y deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de estas características y asumirlo en un compromiso político aprobado al más alto nivel directivo de la empresa; que esto se base en el asesoramiento especializado, se publique y quede reflejado en las políticas y procedimientos operacionales así como dar el debido seguimiento mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, considerar los comentarios recibidos y formular medidas para atender las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. Las empresas, en todo caso deberán reparar los daños que hayan provocado.

Los Estados deberán establecer medidas apropiadas para garantizar por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que los afectados accedan a medios de reparación eficaces y establece las características de eficacia que deben tener los mecanismos de reclamación extrajudiciales clasificándolos de legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con el

¹⁴⁴ ONU. OACNUDH Carta Internacional de Derechos Humanos. En <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>, consultada el 6/03/2017

derecho, ser fuente de aprendizaje continua y basarse en la participación y el diálogo.¹⁴⁵

Esta guía es importante porque orienta el comportamiento responsable de las empresas y porque trasciende los esquemas de responsabilidad social empresarial y se enfoca en el cumplimiento de los derechos humanos; enviando un claro mensaje de que ninguna actividad justifica la violación a los derechos humanos, inclusive del derecho humano a un ambiente sano.

3.3. El Tratado de Paz de Versalles.

A pesar de la mención reiterada, conviene recordar que los derechos humanos laborales son ese grupo de derechos en el trabajo, básicos y universales para toda persona, que se han reconocido, desde el derecho internacional, como una condición de paz y justicia, incluso desde antes incluso del Tratado de Paz de Versalles de 1919 que pone fin a la Gran Guerra.¹⁴⁶

Desde entonces se delinearon los principios generales del Derecho del trabajo. El Tratado de Versalles incluye en el Artículo 427, para garantizar, “el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados [que]es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional”, los principios rectores siguientes:

1. El principio director arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio;

¹⁴⁵ ONU. OACNUDH. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” 2011. En http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf, consultada el 6/03/2017.

¹⁴⁶ En este tratado se cita, por ejemplo, un convenio sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres que data de 1906. Tratado de Paz de Versalles, 1919, En <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/> consultada el 17/03/2017.

2. El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleadores;
3. El pago a los trabajadores, de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país;
4. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido;
5. La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como minimum, que debería comprender el domingo, siempre que fuera posible;
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias que les permitan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor;
8. Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del trabajo deberán asegurar un tratamiento económico, equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país;
9. Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en el que haya mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección de los obreros.

Sin proclamar que esos principios y esos métodos son completos o definitivos, las Altas Partes Contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de las Naciones; y que, si son adoptados por las comunidades industriales que son miembros de la Sociedad de las Naciones, y si son mantenidos intactos en la práctica por un cuerpo apropiado de inspectores, extenderán beneficios permanentes para los asalariados del mundo¹⁴⁷.

Es importante considerar que los derechos humanos, especialmente para el caso de los derechos humanos laborales, compilados en las normas internacionales del trabajo o Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, establecen condiciones mínimas estándar que puedan cumplir la diversidad de países que conforman la OIT, desde los más a los menos desarrollados. La Organización Internacional del Trabajo empieza a emitir normas internacionales del trabajo desde 1919, pero destaca especialmente la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944,

¹⁴⁷ Tratado de Versalles, 28-06-1919, parte XIII Trabajo, artículo 427 en <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

en la que se emitió la Declaración de Filadelfia que establece los principios del trabajo:

“La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a. el trabajo no es una mercancía;
- b. la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c. la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d. la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.”¹⁴⁸

Por su parte, las normas internacionales del trabajo establecidas en los convenios internacionales del trabajo y en sus recomendaciones, agrupan lo que podemos denominar como derechos humanos laborales, mismos que son recogidos en otros tratados internacionales. Sin ser un listado exhaustivo, éstos serían:

Este selecto grupo de derechos laborales son la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo —la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas—, el derecho a un remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos

¹⁴⁸ OIT. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). 1944. En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration Consultada el 22/02/2017.

en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social –asistencia médica, prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones de maternidad, etcétera—, y la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos [personas con discapacidad]¹⁴⁹

En la argumentación que sigo, al buscar analizar el efecto que tienen las reformas constitucional y laboral y la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales, sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, este trabajo se centra no en las tres dimensiones del Derecho del trabajo, general, individual y colectiva sino sólo en las de tipo general e individual que repercuten en el colectivo de las mujeres trabajadoras, así como en sus condiciones de trabajo. Lo colectivo, relativo al derecho de sindicación y de huelga se dejan de lado en su instrumentación, aunque sería interesante analizar la participación de las mujeres en la conformación de sindicatos y la incorporación de sus demandas en los contratos colectivos y su papel en las huelgas, pero son cuestiones que no fue posible tratar en la presente investigación.

3.4. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

Conforme la *Convención de Viena* sobre del Derecho de los Tratados de 1969¹⁵⁰ todo tratado en vigor debe ser cumplido por el Estado que lo ratifica, “*pacta sunt servanda*” en todo su territorio, sin poder invocar al Derecho interno como

¹⁴⁹ CANESSA, Miguel. *Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional*. Revista Derecho PUCP, número 63, Perú, 2009 p. 349. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>. Consultada el 14/10/2016.

¹⁵⁰ ONU. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. 23 de mayo 1969, Parte III - Observancia, aplicación e interpretación de los tratados. artículos 26 a 32.

justificación de incumplimiento. Esta convención también establece la irretroactividad de los tratados.

La ratificación de tratados internacionales implica obligaciones de respeto, protección y realización de los derechos. El respeto se refiere a la no obstaculización de la realización del derecho que se trate. En protección se incluye la protección misma por parte del Estado y la adopción de medidas para evitar que terceros obstaculicen el ejercicio del Derecho y la realización incluye las medidas que el Estado toma para cumplir y satisfacer estos derechos. Las medidas pueden ser legislativas, administrativas, presupuestales, judiciales, sociales y educativas, entre otras.

Todo tratado internacional cuenta con un mecanismo de seguimiento para procurar su cumplimiento.

3.5. Mecanismos de control de las Normas Internacionales del Trabajo

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contiene mecanismos de seguimiento y control de las normas internacionales del trabajo.

Su artículo 19 establece las obligaciones de los miembros en cuanto a los convenios; según el inciso 5.b de dicho artículo, obliga a los miembros a someter el convenio, en el año siguiente a la clausura de la reunión de la conferencia cuando se aprobó, a las autoridades competentes para que le den forma de ley o adopten otras medidas, así como su posible ratificación.

Asimismo, por virtud de los incisos 6.b y 7.b de dicho artículo 19, los estados federales se obligan a someter los convenios y recomendaciones, en un año, a las autoridades competentes, en nuestro caso federales y estatales, para que le den forma de ley o adopten otras medidas.

En materia de incumplimiento, la Constitución de la OIT establece los recursos de reclamación y queja en los artículos 24, 26 y 29. El artículo 24 se refiere a las reclamaciones que puede interponer ante la Oficina Internacional del Trabajo cualquier organización de empleadores o de trabajadores, en la que se denuncie el no cumplimiento de un convenio por un miembro último que podrá formular un informe. El Consejo de Administración puede hacer públicas la reclamación y la respuesta en caso de que no considere satisfactoria esta última.

A partir del análisis de los casos presentados desde 1924, aparecen siete reclamaciones para México¹⁵¹ donde se alega el incumplimiento del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 (Caso Chiapas) y del Convenio 150 sobre administración del trabajo; el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio 170 sobre los productos químicos (explosión de la mina Pasta de Conchos donde fallecieron 79 mineros).

El artículo 26 establece el procedimiento de queja de un miembro contra otro miembro y el Consejo de Administración podrá referir una Comisión de Encuesta. Este procedimiento se podrá seguir de oficio o por queja presentada por un delegado de la Conferencia. El Gobierno interesado podrá participar en las deliberaciones. El artículo 29 establece que los Gobiernos interesados, en tres meses, deberán informar si aceptan o no las recomendaciones y, en caso negativo, si desean someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

En virtud del artículo 26, esto es de queja de un miembro contra otro miembro, México no aparece dentro de los países que han presentado quejas ante la OIT, según se puede ver en la página de la OIT¹⁵² en la que se aprecia que desde 1961 existen quejas y reclamaciones

¹⁵¹ Organización Internacional del Trabajo. OIT. NORMLEX, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50010:0::NO:50010:P50010_ARTICLE_NO:24

¹⁵² OIT. Quejas/Comisiones de Encuesta, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26

Para seguir el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo, NIT, que cada país ratifica, la OIT cuenta con dos mecanismos: a) el mecanismo de control periódico y b) los procedimientos especiales.

El mecanismo de control periódico revisa los informes de la aplicación de los convenios fundamentales que envían los Estados Miembros, obligados a presentar sus memorias cada dos años, así como los informes quinquenales que envían sobre los demás convenios. Sendas copias de estos informes deben ser enviadas por los Gobiernos a sus organizaciones de empleadores y de trabajadores, quienes pueden formular comentarios al gobierno o enviarlos directamente a la OIT.

Debido al volumen de memorias, en 1926 nace la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CEACR, actualmente integrada por 20 eminentes juristas nombrados por el Consejo de Administración para periodos de tres años. Esta comisión puede emitir observaciones sobre cuestiones fundamentales en la aplicación de los convenios ratificados solicitudes directas sobre cuestiones técnicas que se comunican directamente a los Estados Miembros.

La CEACR elabora un informe anual que se adopta generalmente en diciembre y se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra en junio, donde dicho informe es examinado por la Comisión Tripartita de Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual emite comentarios y los Gobiernos correspondientes pueden responder ante esta Comisión, misma que también elabora su Informe General anual destacando las situaciones que merecen la atención especial de la Conferencia Internacional del Trabajo.

También hay un mecanismo de control mediante el seguimiento del Impacto del Sistema de Revisión Regular, el cual analiza los casos de progreso, de armonización legislativa de los Estados a los convenios ratificados. Los comentarios de esta Comisión, revisados regularmente por los Estados, pretenden contribuir a

difundir las mejores prácticas. Esta comisión envía solicitudes directas a los Gobiernos mismas que no se publican con el fin de darles tiempo a responder antes de su divulgación. Dicha Comisión facilita el diálogo social al solicitar que los Gobiernos vean sus informes con sus interlocutores sociales.

También hay procedimientos especiales de seguimiento, mismos que se basan en una reclamación o en una queja. Estos son los siguientes:

- a) Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de Convenios ratificados.
- b) Procedimiento de queja con respeto a la aplicación de convenios ratificados
- c) Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical (Comité de Libertad Sindical).

El Comité de Libertad Sindical, si bien no se entrará en mayor detalle por exceder los alcances de la presente investigación, es de vital importancia, ya que la libertad sindical y la negociación colectiva están en los fundamentos mismos de la OIT, de cuya importancia nace la necesidad de contar con este Comité que analice las quejas sobre violaciones de la libertad sindical donde las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

El Comité de Libertad Sindical es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los Gobiernos tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Conforme la base de datos de la OIT sobre México, hay más de 60 casos presentados, desde 1953, alegándose casos de afectación de la libertad sindical.

Como se notará a partir de la revisión de los mecanismos de seguimiento de las convenciones y tratados, éstos son independientes entre sí, lo que resta la posibilidad de una aplicación y seguimiento integral de los tratados de derechos

humanos y de las normas internacionales del trabajo que son derechos humanos laborales.

3.6. La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, a pesar de haber nacido en 1919 como parte del *Tratado de Paz de Versalles* que puso fin a la Primera Guerra Mundial, es decir, antes que la Organización de Naciones Unidas, no logró mantener un estatus independiente y a partir de la constitución de esta última se transforma en una agencia más de esta última, pero conserva su conformación tripartita integrada por representantes empresariales, sindicales y de los Gobiernos. La justicia social ha sido su misión para mantener una paz permanente, amenazada con la injusticia, la miseria y privaciones derivadas de la explotación laboral, también busca construir igualdad de condiciones de trabajo en los países que compiten por mercados internacionales.

Sus preocupaciones iniciales siguen siendo prioritarias: horas de trabajo, jornada máxima, prevención del desempleo, salario digno, protección contra accidentes de trabajo, regulación del trabajo de menores de edad y protección de la maternidad; pensiones de invalidez y vejez, igualdad de retribución para trabajo de igual valor, libertad sindical y capacitación.

Cuenta con una Oficina Internacional del Trabajo, que funciona como secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, es su sede operativa, centro de investigación y casa editora. Cuenta con oficinas por regiones, las cuales se administran de manera descentralizada.

La Conferencia Internacional del Trabajo es un foro de discusión acerca de cuestiones laborales y sociales fundamentales, es la asamblea la que dicta las políticas generales de la OIT y adopta las normas internacionales del trabajo, también aprueba el presupuesto de la organización y elige al Consejo de Administración, el cual, a su vez, elige cada cinco años al Director General.

Las Normas Internacionales del Trabajo se dividen en Convenios y Recomendaciones que son adoptados de manera tripartita entre los gobiernos, empleadores y trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, previos trabajos deliberativos con estos tres sectores. Los convenios son tratados internacionales vinculantes para los Estados miembros que los ratifican, mientras que las Recomendaciones, que pueden estar relacionada con un convenio o ser autónomas y son de aplicación voluntaria.

El Consejo de Administración ha dividido los Convenios en fundamentales, de gobernanza y técnicos.

Son 8 los Convenios fundamentales: Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización, Convenio 098 sobre el Derecho a Organizarse y a la Negociación Colectiva, Convenio 100 sobre la Igualdad en la Remuneración; Convenio 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación; Convenio 138 sobre la edad mínima de acceso al empleo y Convenio 182 relativo a las peores formas de trabajo infantil.

Son 4 los convenios de gobernanza: Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, Convenio 122 sobre la política de empleo; Convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura y Convenio 144 sobre la consulta tripartita de normas internacionales del trabajo.

Para enero de 2016, México ha ratificado 79 de 189 Convenios de la OIT. De los ocho convenios fundamentales, el 10 de junio de 2015, se ratificó el Convenio 138 relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo con lo que suman siete de ocho convenios fundamentales ratificados con lo que, de los convenios fundamentales, sólo queda pendiente de ratificar el Convenio 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva. En materia de gobernanza se ha ratificado sólo el Convenio 144 sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de la Normas Internacionales de Trabajo.¹⁵³

3.7. Normas Internacionales del Trabajo en materia de igualdad y género.

La igualdad de género es uno de los temas que la Organización Internacional del Trabajo ha señalado como prioritario. Su Constitución establece la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo y la igualdad de oportunidades.

Los dos convenios de la OIT en materia de igualdad de oportunidades y de trabajo, son fundamentales, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), ambos ratificados por México.

¹⁵³ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social considera cumplir la debida consulta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, ya que toma en cuenta a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), a la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y desde 2011 a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), conforme lo responde dicha secretaria en el anexo 3 de la respuesta a la consulta pública con número de folio 0001400061114, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/moduloPublico/moduloPublico.action>, consultada el 24/03/2016.

Los otros dos convenios en esta materia son el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de 2000.

Asimismo, ha generado resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del trabajo, entre ellas la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente de junio de 2009 y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004 y en 2005 el Consejo de Administración decidió incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

3.7.1. Igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo.

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, fue ratificado por México en 1952. Establece que remuneración es todo salario y emolumento en dinero o especie que el empleador pague y que debe otorgarse con igualdad sin discriminación entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Esto se incluye en los artículos 1 y 2 de este Convenio que a la letra dicen lo siguiente:

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

(a) el término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la

mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios”.

Los compromisos contraídos con la ratificación de este Convenio indican que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor debiera reflejarse en nuestra legislación, ser considerado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en nuestro sistema de fijación de los salarios mínimos, y establecerse en los contratos colectivos de trabajo.

Por su parte, nuestra *Constitución* sólo establece, en su artículo 123, fracción VII, que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad y la *Ley Federal del Trabajo* establece en su artículo 86 que, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Ambos ordenamientos se refieren a salario igual por trabajo igual, que es omiso respecto de la segregación laboral y de los diferenciales salariales que sufren las mujeres.

Desde el punto de vista histórico, se entiende que el principio de salario igual por trabajo igual haya sido uno de los principales planteamientos de las y los trabajadores.

Sin embargo, tanto el no cumplimiento de este principio como la creciente integración de las mujeres al trabajo con políticas laborales omisas a los principios de igualdad y no discriminación, han dado como resultado ocupaciones feminizadas que tienen salarios por debajo de las ocupaciones masculinizadas.

En ambos tipos de ocupaciones, los salarios no han sido definidos en función del valor del trabajo; no se han considerado la preparación académica, la experiencia,

las habilidades, las cargas físicas y de estrés de cada puesto de trabajo para determinar el salario.

El propio Convenio 100 señala que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo al tomar como base los trabajos que éste entrañe. Los métodos para realizar este análisis los podrán decidir las autoridades competentes o las partes contratantes en el caso de contratos colectivos de trabajo.

Uno de los pocos instrumentos públicos oficiales que incluía la posibilidad de analizar el salario igual por trabajo de igual valor fue la NMX-R-025-2009 y su actualización la NMX-R-025-2012 que contenía un procedimiento especial para analizar los salarios de acuerdo al valor del trabajo y un indicador de Valor Comparable del trabajo que otorgaba puntos adicionales para la certificación.¹⁵⁴

Esta medición del valor comparable del trabajo ya no se incluyó en la NMX-R-025-2015 pero esta última norma define la desigualdad laboral como "...la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"¹⁵⁵ Definición y cálculo confuso, que trata de ser coincidente con el artículo 86 de la *Ley Federal del Trabajo* que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual, definición que oculta la necesidad de comparar los trabajos por su *valor*.

Se hace notar la observación adoptada por el CEACR en 2013 y publicada en la 103 Conferencia Internacional del Trabajo en 2014 sobre este Convenio y que

¹⁵⁴ Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. En <http://normateca.inmujeres.gob.mx/Normas/NMX-R-025-SCFI-2012.pdf>, p. 43

¹⁵⁵ Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>, consultada el 13/04/2016.

refiere que la reforma laboral no fue aprovechada para incluir el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor tal como lo prevé este Convenio e insta al Gobierno mexicano para que tome medidas legislativas para incorporar este principio en la legislación laboral y hacerlo efectivo en la práctica.

En dicha observación se pide también explicar el principio de valor comparable incluido en la NMX-R-025-2012 (mismo que ya se comentó que desapareció en la actualización de dicha Norma) e incluir metodologías de recolección estadística que den cuenta de las brechas salariales entre mujeres y hombres, así como informe de las medidas para reducir dichas brechas.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - México (Ratificación: 1952)*. artículo 1, b), del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión *lamenta* tomar nota de que el Gobierno no ha aprovechado la oportunidad de la reciente reforma de la Ley Federal del Trabajo para incluir en la misma el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor tal como está previsto en el Convenio. En efecto, el artículo 86 de la ley continúa previendo que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Por otra parte, en su observación anterior, la Comisión tomó nota de la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que amplía el concepto de salario igual por el de «igual salario por un trabajo de valor comparable» y pidió al Gobierno que aclarara el alcance del término «valor comparable». La Comisión observa que según la explicación del Gobierno dicha norma es una certificación de alcance individual que se otorga a entidades que aplican prácticas tendientes a la igualdad laboral, pero no explica el sentido del término. La Comisión recuerda que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye la piedra angular del Convenio y que el mismo es aplicable a todos los trabajadores. *La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para dar plena expresión legislativa al principio del Convenio y que envíe información sobre toda evolución al respecto.*

Brecha de remuneración por motivo de género. La Comisión observa que la información proporcionada por el Gobierno no permite determinar cuál es en la actualidad la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que según el estudio «Pobreza y Género en México» elaborado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en 2012 existe una gran segregación ocupacional y la brecha de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres aumenta entre los sectores más pobres, incluso, y sobre todo durante la juventud. La Comisión recuerda que, en 2009, la brecha de remuneración medida en términos de ingreso medio era del 29,3 por ciento. La Comisión se había referido a los comentarios de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) sobre la inexistencia de un sistema adecuado de recolección de estadísticas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa sobre la adopción de indicadores clave en el mercado de trabajo para su inclusión en el catálogo nacional de indicadores. La Comisión recuerda que las diferencias de remuneración siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre mujeres y hombres y que la persistencia de estas disparidades exige que los Gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores tomen medidas más proactivas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La recopilación, el análisis y la difusión de información estadística son fundamentales para

En el mismo periodo, este Comité hace una solicitud directa a México sobre si el gobierno está realizando una evaluación para establecer algún mecanismo de evaluación objetiva del empleo en el sector público y su futura adopción en el sector privado, de manera que se puedan comparar trabajos por su valor. Asimismo, solicita que informe sobre las brechas de remuneración por motivos de género y de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.¹⁵⁷

Conforme la base de datos de la OIT¹⁵⁸ para todo el mundo, sólo existen cuatro reclamaciones por incumplimiento del Convenio 100 para Japón, Paraguay (que no fue admisible) y Perú con dos reclamaciones, una de las cuales no fue admitida.

detectar y tratar la desigualdad de remuneración. *La Comisión pide al Gobierno que se asegure de que los mecanismos establecidos de recolección de estadísticas permitan determinar de manera fehaciente la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y su evolución y que tome medidas concretas con miras a reducirla. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución al respecto.* En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3146221:NO, consultada el 8 de marzo de 2016.

¹⁵⁷ Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - México (Ratificación: 1952) Evaluación objetiva del empleo. La Comisión observa que la memoria del Gobierno no contiene información concreta sobre la adopción de métodos de evaluación objetiva del empleo. La Comisión recuerda que la evaluación objetiva de los empleos es importante para aplicar el principio de «igual remuneración por trabajo de igual valor», y que habida cuenta de que sigue prevaleciendo la segregación laboral por razones de sexo, es fundamental garantizar que el alcance de la comparación sea amplio para que pueda aplicarse el principio de igual remuneración (Estudio General de 2012, Convenios fundamentales, párrafo 697). Esta evaluación tiene un impacto mensurable en la brecha de remuneración por motivo de género. A fin de proceder hacia una completa aplicación del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que informe si se están adoptando medidas con miras a establecer un mecanismo de evaluación objetiva de los empleos en el sector público y a promover su adopción en el sector privado.*

Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de la abundante información suministrada en relación con los programas, políticas y medidas adoptados en el marco del programa «Pasos hacia la igualdad laboral», incluyendo el Modelo de Equidad de Género (MEG) que otorga certificaciones a empresas privadas que cumplen con los requisitos establecidos para lograr la igualdad de género y disminuir la segregación ocupacional. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre dichas medidas y en particular sobre su impacto concreto en la reducción de la brecha de remuneración por motivo de género y de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. En

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3146221:NO, consultada el 8 de marzo de 2016.

¹⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50010:0::NO:50010:P50010_ARTICLE_NO:24 consultada el 30/04/2016.

La Reclamación del Sindicato Zensekiyu Showa-Shell, querellante contra Japón por la aplicación del Convenio 100 alega que las autoridades y el Poder Judicial japonés han aplicado las normas internas de igualdad de remuneración “como si no fuera aplicable a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas y ocupaciones distintas”.¹⁵⁹

Éste es un verdadero caso de la aplicación del C100 para analizar la discriminación salarial en trabajos de igual valor y se destaca por ser el único a la fecha:

“el Tribunal Supremo confirmó la decisión del Tribunal Superior de Tokio de que con arreglo al «sistema de clasificación de las capacidades» no había discriminación salarial por motivo de género en las diferencias salariales entre una mecanógrafa japonesa y un hombre que se dedica al servicio de télex internacional, sin que se hubiera llevado a cabo una evaluación del empleo neutral en materia de género para apoyar su decisión...”

En la misma queja del Sindicato Zensekiyu refiere que en el caso Kanematsu

“...La organización querellante señala que debido a que en el Japón aún no se han establecido criterios claros para realizar evaluaciones de los trabajos neutrales en materia de género, los tribunales tienden a suponer que, en general, las mujeres realizan trabajos como asistentes ocupándose de tareas rutinarias y dictaminan fácilmente que la desigualdad salarial es legal sin demostrar cuál es el fundamento de dicho supuesto”.

Además, la querellante alegó que las restituciones de 85% y 70% que ordenaron los tribunales cuando reconocieron que los diferenciales de salario eran motivados por cuestiones de género, eran discriminatorios e injustos. Asimismo, argumentó que la igualdad de remuneración que establecía el artículo 4 de la ley sobre las Normas del Trabajo “no insiste necesariamente en la igualdad de remuneración por

¹⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_168467.pdf

un trabajo de igual valor, sino que se espera que el principio se aplique para determinar la racionalidad de la desigualdad”.

Resulta también muy interesante que el sindicato Zensekiyu al referirse al trabajo no fijo, se entiende informal, en el cual el 54% de las personas ocupadas son mujeres y se pagan salarios indebidamente bajos, representa una violación al C100.

La petición del sindicato Zensekiyu fue la siguiente:

La organización querellante solicita al Gobierno que adopte las medidas siguientes: i) garantizar que el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo se aplica a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas diferentes y diferentes ocupaciones; ii) asegurar que la EEOL y el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo se aplican de tal forma que cuando el trabajo realizado es de igual valor, las diferencias salariales entre hombres y mujeres que pertenecen a diferentes categorías de gestión del empleo se consideran discriminatorias; iii) establecer un sistema obligatorio de evaluación del empleo para determinar si hombres y mujeres que realizan diferentes tareas o tienen diferentes ocupaciones están realizando un trabajo de igual valor, y eliminar las amplias diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en diferentes categorías de gestión del empleo; y iv) cuando se detecte que existe discriminación por motivo de género en los salarios, garantizar que la diferencia salarial se corrige y se adoptan medidas adecuadas para evitar que en el futuro se produzcan esas desigualdades.¹⁶⁰

En tanto que el Gobierno japonés, previa justificación, avaló como apropiadas las correcciones parciales de las diferencias salariales ordenadas por el Poder Judicial.

¹⁶⁰ OIT. NORMLEX. Tercer informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100= presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_168467.pdf consultado el 30/04/2016

El Comité de la OIT, determinó que la legislación japonesa referida por la querellante y el Gobierno no incluye el concepto de “remuneración por trabajo de igual valor”, argumento que avaló también el análisis que realizó la CEACR.

Sobre los salarios bajos del sector informal el Comité estimó que la querellante no había aportado información suficiente y se desechó ese punto.

En el caso de Perú los reclamantes no lograron demostrar cómo la Ley de Fomento del Empleo (en las contrataciones atípicas o deslaboralizadas) de ese país, infringe el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, por lo que la queja se desechó en esa parte, e hizo las siguientes recomendaciones al Consejo de Administración (que las adoptó en la 312 reunión, celebrada en Ginebra, en noviembre de 2011): a) Apruebe el informe, b) Que informe en la próximas memorias sobre la aplicación del C100; c) Que encomiende a la CEACR el seguimiento que debe darse a las cuestiones abordadas en este caso y d) Que dé a conocer públicamente el presente informe.

El Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación alude al principio de que todas las personas, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Señala que la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las calificaciones exigidas para un empleo no podrán ser consideradas como discriminación, como tampoco aquéllas que establezcan protecciones para ciertos grupos de personas.

Todo Estado Parte que ratifique este Convenio se obliga a buscar la cooperación de empleadores y de trabajadores para cumplir esta política de no discriminación, promulgar leyes y promover programas educativos acordes, llevar esta política en

los empleos sometidos a control directo de la autoridad, asegurar su aplicación en la orientación y formación profesionales y en la colocación en el empleo.

Respecto a este Convenio la CEACR en 2013 observó a México la falta de inclusión de algunos motivos de discriminación del Convenio 111 en la reforma laboral en los artículos 2, 3 y 56; por lo que insta a México para que informe si el origen nacional incluye la ascendencia nacional, si el origen étnico cubre la raza y el color, si la opinión política está cubierta por las opiniones y si la condición social cubre el origen social.

En materia de discriminación por embarazo, en esta misma observación se pide información sobre la puesta en práctica de la prohibición de la solicitud de certificado de no embarazo, sobre todo, en las zonas francas de exportación. La CEACR retoma las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en el sentido de combatir la discriminación racial estructural y dar visibilidad a la población afrodescendiente y sobre la situación de los pueblos indígenas.

Esta observación también señala la falta de inclusión de sanciones en la reforma laboral para el caso del acoso sexual y la solicitud de que el Gobierno explique cómo la inclusión del acoso sexual en la reforma laboral combate el ambiente hostil que se genera alrededor de esta problemática, que explique los procedimientos, reparaciones y sanciones disponibles en virtud de la legislación aplicable al acoso sexual en el empleo y la ocupación, así como si dicha reforma evita la terminación de la relación laboral, lo cual revictimiza a las personas acosadas.

En cuanto a las trabajadoras domésticas se solicita al Gobierno que informe las garantías para el acceso a mecanismos para la defensa de sus derechos, así como las denuncias por discriminación que se hayan presentado y su tratamiento.¹⁶¹ Las

¹⁶¹ Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - México (Ratificación: 1961). En: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100 COMMENT ID:3146217>, consultada el 24/03/2016.

solicitudes directas fueron de manera específica en torno al artículo 2 de la *Ley Federal del Trabajo*, en su frase «considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres» y que podría ocasionar segregación laboral, sobre lo que pide expresamente: “La Comisión pide al Gobierno que indique cuál es el ámbito de aplicación y el alcance del artículo 2 de la *Ley Federal del Trabajo*”.

De la misma manera se pide lo siguiente:

“La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas concretas adoptadas en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y su impacto en el tratamiento de la discriminación en el empleo y la ocupación con respecto, por lo menos, a cada uno de los criterios de discriminación establecidos en el Convenio. Sírvase también proporcionar información sobre las medidas de acción positiva adoptadas en el marco de dicho plan y sobre la aplicación en la práctica de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.

En materia de igualdad y género la CEACR solicita lo siguiente:

“La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el impacto concreto, en particular respecto de la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la eliminación de la segregación ocupacional, de estos programas y medidas, así como sobre la implementación del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (2013-2018)”.

Y en lo referente a la discriminación, la CEACR es más enfática:

“...la Comisión pide al Gobierno que, teniendo en cuenta el escaso éxito de los procedimientos de conciliación establecidos en el marco del CONAPRED, proceda a efectuar un examen de dichos procedimientos y tome medidas con miras a su modificación y adaptación a fin de transformarlo en un instrumento útil en la prevención y la solución de las quejas por motivos de discriminación. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución al respecto y que continúe proporcionando información sobre las denuncias presentadas ante el CONAPRED especificando el motivo de las denuncias y el tratamiento acordado a las mismas. La Comisión pide también al Gobierno que envíe

información sobre las actividades de la Inspección¹⁶² del Trabajo con relación a la aplicación del Convenio. Sírvase informar sobre las actividades de capacitación sobre la discriminación en el empleo brindadas a los inspectores de trabajo.”¹⁶³

México ha recibido recomendaciones y solicitudes a este Convenio, según la información disponible¹⁶⁴ en 1989 y 1991, al solicitar informe de acciones del entonces Programa Nacional de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo; en 1993 sobre las acciones para las mujeres en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad y el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad; en 1997 sobre el Programa Alianza para la Igualdad- Programa Nacional de la Mujer 1995-2000; donde toma nota que la “feminización de algunas ocupaciones y ramas de actividad no se ha traducido en condiciones laborales; éstas continúan caracterizándose por la discriminación salarial, la desigualdad de oportunidades de ocupación, ascenso, capacitación, así como por el incumplimiento de las leyes laborales” hace notar también que ha recibido información relativa a que en las maquiladoras persiste la prueba de embarazo obligatorias, preguntas sobre métodos anticonceptivos utilizados, hábitos sexuales y si se embarazan serían despedidas, como formas de evitar costos para las compañías.¹⁶⁵

En 1999 y 2001 la CEACR solicita al Gobierno redoblar esfuerzos en formación para que las mujeres accedan a puestos más calificados; solicita también estadística

¹⁶² La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala en su artículo 40, fracción I, que las autoridades deberán “Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución”

¹⁶³Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - México (*Ratificación: 1961*) En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3146217: NO

¹⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo. Observaciones y Solicitudes directas de la CEAR sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2078995: NO

¹⁶⁵ OIT, Solicitud directa (CEAR) – adopción 1997, Publicación 86ªreunion CIT (1998) en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2158578 Consultada por última vez el 24 de marzo de 2016.

sobre trabajadoras en maquiladoras, así como saber si esta preocupación se incluye en el Plan de Acción Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México. En el año de 1999 la CEACR hace referencia al informe de país ante el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW).

En 2005 la CEACR hace evidente la falta de normatividad para sancionar el acoso sexual, aunque reconoce que están en el *Código Penal Federal*. El Gobierno manifestó que nunca se había tenido conocimiento de demanda alguna por acoso sexual y por tanto tampoco se ha tenido el caso de evitar que la víctima sea despedida como se refiere en el Estudio General de 1998.

Asimismo, la CEAR señala al Gobierno que la ausencia de detección de violaciones por la inspección del trabajo¹⁶⁶ no implica que se haya llegado a la igualdad y pregunta si los inspectores del trabajo cuentan con la formación requerida en materia de igualdad de oportunidades y de trato para que puedan dar asesoramiento al respecto.

En ese año de 2005 también se refieren los talleres contra el hostigamiento sexual realizados por el Instituto Nacional de las Mujeres y solicita al Gobierno información sobre si se han desarrollado iniciativas de cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para combatir el acoso sexual en los centros de trabajo.

En materia de discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de sexo, en 2007 el Gobierno informó que las mujeres podrían canalizar quejas a través del Instituto Nacional de las Mujeres, la Dirección General de Equidad y Género adscrita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y las Juntas de

¹⁶⁶ Esto implica que se incumple también lo que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres en su artículo 40, fracciones I y II referente a mejorar la inspección y promover investigaciones en materia de inspección del trabajo e igualdad.

Conciliación y Arbitraje. Es probable que las mujeres pudieran quejarse, pero veían atendida su problemática debido a que desde el derecho laboral existía un vacío en cuanto a la definición de acoso y hostigamiento sexual.

La CEAR solicitó información de cómo se resolvieron los 21 casos de discriminación que las mujeres denunciaron ante CONAPRED y que ante la no conciliación se remitieron a las autoridades laborales. La CEAR solicitó los resultados de la inspección del trabajo en las plantas maquiladoras en especial respecto a la discriminación por sexo y le hizo al Gobierno, reiterando la Observación General de 2002, el siguiente acotamiento:

“el acoso sexual es una forma de discriminación y por lo tanto debe ser examinado entre los requerimientos del Convenio. Por ello, de acuerdo con los requerimientos del Convenio de prohibir la discriminación con motivo de sexo, y de adoptar una política para promover la igualdad de oportunidades y de trato, considera la Comisión que deben adoptarse medidas para tratar el acoso sexual”.¹⁶⁷

En 2008 la CEACR cuestionó el retiro (por la “falta de continuidad por parte de la quejosa”) de 50 de 70 denuncias por despido de embarazo que se presentaron ante CONAPRED, situación que pudiera interpretarse como una falta de eficacia del procedimiento. Solicita, asimismo, informaciones sobre procedimientos de denuncia del acoso sexual y los resultados de la inspección del trabajo en las zonas francas de exportación (maquiladoras).¹⁶⁸

En 2010 la CEACR solicita al Gobierno que informe sobre el impacto del Programa Igualdad de Condiciones Laborales: Contra la Segregación y el Hostigamiento

¹⁶⁷ OIT, Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2007, Publicación: 97° reunión CIT (2008) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) – México (Ratificación 1961), En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2279421, Consultada el 24/03/2016

¹⁶⁸ Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - México (Ratificación: 1961) En* http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2303908. Consultada el 24/03/2016

Sexual del Inmujeres, en la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo y en la reducción de la segregación ocupacional, así como las acciones desarrolladas para ampliar la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica y en reducir la desigualdad de género.¹⁶⁹

Es de notar que los temas de mayor relevancia para la CEACR en materia de equidad de género y no discriminación en el empleo y la ocupación son el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, la segregación ocupacional, la discriminación y la protección del empleo y que los cuestionamientos incluidos en su solicitud directa de 2013 dan cuenta del conocimiento de la situación real de las mujeres trabajadoras en México.

En cuanto a las reclamaciones interpuestas en virtud del artículo 24 de la OIT en relación con el C111, hay 134 reclamaciones, ninguna para México. De las 17 reclamaciones de 1998 a 2015, 11 (65%) no fueron admitidas, los alegatos o la información no fueron suficientes para demostrar el no cumplimiento al C111.

Destaca las recomendaciones a Qatar Airlines en 2014 respecto de mujeres: para las embarazadas en los vuelos para que se busque otra ocupación o se les de licencia, se puedan casar sin permiso, se tengan normas claras de descanso sin sesgo de género, no se tenga trato intimidatorio al personal y existan más inspectoras del trabajo que den cuenta del cumplimiento de la normatividad a favor de la igualdad y no discriminación en el empleo.

A Bosnia Herzegovina en 1999, le fue solicitado vigilar que sus normas de trabajo no discriminen por ascendencia nacional, religión o pertenencia étnica. A Etiopía en 2001 se le pidió considerar el Convenio de Paz de Argel del año 2000 y evitar las

¹⁶⁹ Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011) *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111) - México (Ratificación: 1961) En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2326565, consultada el 24/03/2016

deportaciones forzosas que terminaban con relaciones de trabajo, involucraba la ascendencia nacional y la participación política como motivos.

En 1998 la Confederación General de Trabajadores de Argentina, demandó el incumplimiento del C111 por parte de España, debido a no permitir que odontólogos argentinos ejercieran su profesión en España, pero los querellantes confundieron nacionalidad con ascendencia nacional y no pudo demostrarse que las autoridades españolas no aceptaran los títulos profesionales argentinos.

3.7.2. Corresponsabilidad trabajo familia.

El Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981) es el primero en la OIT que utiliza lenguaje incluyente refiriéndose expresamente a trabajadoras y trabajadores, cuestión notable si se considera que la redacción de los convenios fue siempre en masculino con una leyenda explicativa que se incluía como Advertencia en los documentos de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁷⁰ Sobre este mismo tema del lenguaje incluyente, en 2007 el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT* establece la conveniencia de utilizar un lenguaje epiceno.¹⁷¹ Es hasta la 100ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en 2011 cuando se adopta la Resolución

¹⁷⁰ La leyenda se incluía como Advertencia en la primera página de todo documento de OIT, incluyendo los relativos a género y decía: “El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos”. Un ejemplo de esto puede verse en: Abramo, Laís, Valenzuela, Adriana, Pollack Molly, Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. En http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-130/texto_completo.pdf

¹⁷¹ Organización Internacional del Trabajo. *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*. http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/manual_quick.pdf. 2007. P. 32.

relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT.¹⁷²

El Convenio 156 pretende que trabajadoras y trabajadores con hijos a su cargo o con responsabilidades respecto de otros miembros de la familia directa que requieran de su cuidado o sostén, no vean limitadas, por esa condición, sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y que puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Los Gobiernos deberán adoptar medidas para que dichas personas elijan libremente su empleo, se tenga en cuenta sus necesidades en las condiciones de empleo y en la seguridad social.

Este Convenio plantea, además, que deberán considerarse las necesidades de quienes tienen responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales y regionales, en los servicios comunitarios, como los referentes a la infancia y a la asistencia familiar. Todo ello para prever la necesidad de vivienda, estancias infantiles y otros servicios cerca de los centros de trabajo.

Deberán adoptarse medidas para la promoción y la educación social sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, deberá favorecerse la inclusión y la permanencia

¹⁷² Afirmando la importancia del lenguaje en la promoción de la igualdad de género, lo cual implica asegurar la misma visibilidad a las mujeres y a los hombres, 1. Resuelve que la igualdad de género debería quedar reflejada mediante el uso de un lenguaje apropiado en los textos jurídicos oficiales de la Organización. Para lograrlo cabría aplicar, por ejemplo, el principio preconizado en el párrafo 2. 2. Resuelve, Asimismo, que, de conformidad con las reglas de interpretación aplicables, el empleo en la Constitución de la OIT y en otros textos jurídicos de la Organización de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género a menos que el contexto requiera proceder de otra manera. 3. Solicita al Director General que reproduzca el texto de la presente resolución en el Boletín Oficial, así como en las publicaciones de la Oficina, en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados y en el Manual para la redacción de instrumentos de la OIT y en cualquier compilación subsiguiente de textos jurídicos de la OIT. Seguimiento de la Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_164331.pdf. 2011. p. 5.

en el empleo y su responsabilidad familiar no debe ser una causa de terminación de la relación de trabajo. Plantea la posibilidad de adoptar las medidas por etapas.

Respecto a este Convenio, la CEACR conforme a la obligación establecida en la Constitución de la OIT¹⁷³ pide al Gobierno mexicano, en 2012 y en 2015, que se someta a la aprobación del Senado este Convenio y su recomendación. En 2014 la CEAR también pide el sometimiento al Senado de los Convenios 187 sobre el marco promocional para la salud y la seguridad en el trabajo (2006); el C188 sobre el trabajo en la pesca (2007) y 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011); así como las recomendaciones adoptadas en de la 90ª a la 10ª Conferencias Internacionales del Trabajo.¹⁷⁴

De América Latina, 11 países han ratificado el C156: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador; Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

El 15 de noviembre de 2016, la Comisión de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales del Senado de la República, emite el dictamen con punto de acuerdo que exhorta al Gobierno Federal a ratificar el Convenio 156 de la OIT.¹⁷⁵

¹⁷³ El artículo 19 de la Constitución de la OIT establece que los Gobiernos contarán con un año, máximo 18 meses, para someter a sus autoridades correspondientes los convenios o recomendaciones para que les den forma de ley o adopten otras medidas (se pronuncien para su ratificación, por ejemplo).

¹⁷⁴ Solicitud directa sobre sumisión a las autoridades competentes (CEACR) - Adopción: 2011, publicación: 101ª reunión CIT (2012) La Comisión invita al Gobierno a ... someter al Senado de la República los Convenios núm. 187, 188 y 189 así como de las Recomendaciones núm. 193, 195, 197, 198, 199, 200 y 201 adoptados en oportunidad de las 90.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª y 100.ª reuniones de la Conferencia y la Observación sobre sumisión a las autoridades competentes (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3179632

¹⁷⁵ Dictamen de la Comisión de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales, a la proposición con Punto de Acuerdo que exhorta al Gobierno Federal a efectuar los trámites y procedimientos necesarios para la ratificación por parte de México del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. En http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-11-17-1/assets/documentos/Dict_RE_OI_Convenio_156_OIT.pdf

3.7.3. Protección de la maternidad

El Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad (2000) se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. En materia de protección de la salud, los miembros que lo ratifiquen deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o que estén en periodo de lactancia, a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial para su salud o la de su bebé, o que conlleve un riesgo significativo para la salud de la madre o de su hijo/a. Establece una licencia de maternidad de al menos 14 semanas (contra 12 semanas que se disfrutaban según la LFT en México). El Convenio prevé que sus prestaciones puedan establecerse por etapas. Para proteger la salud de la madre y del hijo la licencia obligatoria posterior al parto será de seis semanas, misma que no deberá reducirse. Podrá ampliarse la licencia en caso de complicaciones del embarazo o parto. La licencia deberá contar con prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer y a su hijo/a condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Si las prestaciones pecuniarias se fijan en ganancias anteriores, el monto no deberá ser inferior a dos tercios de esas ganancias. Los requisitos que se pongan para gozar de estas prestaciones deben poder ser cumplidos por la gran mayoría de las mujeres. Si una mujer no alcanza a cubrir los requisitos, tendrá derecho a percibir prestaciones con cargo a los fondos de asistencia social. Se deberán proporcionar las prestaciones médicas prenatales, durante el parto y después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. Las prestaciones deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio con cargo a los fondos públicos.

Este Convenio prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo/a y sus consecuencias o la lactancia, la carga de la prueba incumbe al empleador. Se garantizará que la mujer pueda regresar a su mismo puesto o equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.

Se debe garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, por lo que no se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o presente un certificado de no gravidez, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto a trabajos que estén prohibidos para mujeres embarazadas o lactantes o puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer o del hijo.

En este sentido es conveniente comentar que la Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA (2010) establece que no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH, ni que revele su estado de portador respecto del VIH y que no deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo.

Este Convenio 183 también establece, el derecho de la mujer a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, el cual se computará como tiempo de trabajo y se remunerará en consecuencia.

A septiembre de 2016, este Convenio ha sido ratificado por 32 países, entre éstos Belice que otorga una licencia de maternidad de 14 semanas y Cuba, con una licencia de maternidad de 18 semanas. Destacan, entre quienes ratificaron el Convenio, Albania y Montenegro que otorgan un año de licencia de maternidad.¹⁷⁶

En toda su historia, México no ha ratificado ningún Convenio de la OIT en materia de protección de la maternidad. Ni el Convenio 183 que se acaba de reseñar, ni en su momento ratificó el Convenio número 3, que se encuentra en situación provisoria, ni el Convenio número 103 ambos sobre el mismo tema, el cual ha sido superado.

¹⁷⁶ Ratificaciones del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad (2000), en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328

A manera de conclusiones de este apartado de seguimiento a las normas internacionales del trabajo, no dejo de hacer notar que las condiciones de admisibilidad de las quejas, así como la falta de mecanismos de peticiones individuales, hacen nugatorias las Normas Internacionales del Trabajo.

Por su parte, la conformación tripartita de esta organización debiera fortalecerse con mecanismos claros, legítimos y democráticos, para la determinación de representantes de los empleadores y de los trabajadores, acompañados de mecanismos de discusión nacional de postura ante problemáticas laborales internacionales tanto como la demanda de avances en los mecanismos y reglas de aplicación práctica de normas internacionales del trabajo.

En este sentido, convendría que las comisiones de expertos, sin demérito de la búsqueda de condiciones mínimas de aplicación de las normas internacionales del trabajo para todos los países, atendiendo a sus condiciones internas diferenciadas en grados de desarrollo, emitieran reglas para la aplicación, interpretaciones, formulas y otros mecanismos para orientar la aplicación práctica de los derechos humanos laborales o se emitieran recomendaciones generales como el caso de otros tratados de derechos económicos, sociales y culturales, retomando el adelanto mostrado por las mujeres trabajadoras en el mundo según se desprende, al menos de querrela del Sindicato Zensekiyu Showa-Shell de Japón ante la OIT.

Asimismo, faltan mecanismos de difusión e intercambio de experiencias sobre los avances específicos logrados por los países, especialmente en el adelanto de las mujeres trabajadoras.

Es ejemplo para lo dicho, la falta de claridad en el concepto de salario igual por trabajo de igual valor contenido en el convenio 100 de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor que tiene más de 60 años en vigor y que sigue aplicándose como salario igual para trabajo igual, lo que mantiene y ahonda las brechas y la discriminación salarial hacia las mujeres.

3.8. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento fue adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998. Recupera la importancia de la justicia social para la paz universal; marca un hito en la historia de las normas internacionales del trabajo ya que establece que estos derechos son universales, aplicables a todas las personas en todos los países y reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la igualdad y erradicar la pobreza, para lo que deben promoverse políticas públicas e instituciones democráticas.

Esta Declaración parte de que, al incorporarse a la OIT, los países miembros han aceptado la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia y que los principios y derechos han sido expresados en convenios reconocidos como fundamentales y que aun cuando no estén ratificados los miembros tienen un compromiso de cumplirlos por su sola pertenencia a la OIT. Los principios relativos a los derechos fundamentales son:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Principios expresados en el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación de 1948 y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Principios expresados en el Convenio 29 relativo al trabajo forzoso y obligatorio de 1930 y en el Convenio 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso de 1957.
- c) La abolición del trabajo infantil que se expresa en el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo de 1973 y el Convenio 182 sobre la

prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación de 1999.

- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; principios expresados en el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de 1951 y en el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958.

Esta Declaración establece un mecanismo de seguimiento que exige a los países las memorias de aplicación de los 8 convenios fundamentales aun cuando no los hayan ratificado; además, la OIT elabora un informe global y cuenta con proyectos de cooperación técnica para fortalecer las capacidades de los países para la aplicación del contenido de la Declaración.

En el último informe de memorias anuales que se presentan en seguimiento de la citada Declaración, ante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015, se resaltó que México ratificó el Convenio 138 relativo a la edad mínima de acceso al empleo y se asegura que está en estudio la ratificación del Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En el reporte de dicho informe a la CIT, resalta en el Anexo relativo a la detección de necesidades de cooperación internacional, que la participación de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) incluyó los siguientes temas como necesarios en la cooperación técnica: evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho de sindicación; así como en fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el tema de Intercambio de experiencias entre países/regiones; organización de talleres sobre el principio y derecho, y sobre la determinación de la conformidad de la legislación nacional con los convenios de la

OIT. El informe no refiere si estuvieron presentes representantes de las organizaciones sindicales.¹⁷⁷

La igualdad en el trabajo, sin cumplirse.

La igualdad en el trabajo está pendiente de cumplirse, conforme lo reconoce el Director General de manera expresa, en noviembre de 2011 cuando publica el Informe “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe del Director General Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” que reconoce que

“... uno de los aspectos positivos es el aumento de la legislación y de las iniciativas institucionales, y la conciencia cada vez mayor en general de la necesidad de superar la discriminación en el trabajo. Sin embargo, la capacidad no aumenta al ritmo de la voluntad política, y la prolongada recesión económica está poniendo de manifiesto las deficiencias estructurales, agravando incluso la discriminación estructural. Además, los frentes de lucha contra la discriminación en el trabajo no dejan de diversificarse y nuevos problemas vienen a añadirse a problemas antiguos que, en el mejor de los casos, sólo se han resuelto parcialmente.”¹⁷⁸

¹⁷⁷ OIT. Consejo de Administración. Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. GB.325/INS/4. 29 de octubre de 2015. En http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_421293.pdf, visitada el 12/03/17.

¹⁷⁸ OIT. La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe del Director General. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En http://ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166923/lang-es/index.htm, visitada el 12/03/2017.

CAPÍTULO IV

EXIGIBILIDAD Y JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

La exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales puede lograrse a través de diversos mecanismos tanto políticos, administrativos, jurisdiccionales y cuasi jurisdiccionales últimos donde se clasifican las instituciones defensoras de derechos humanos como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Instituto Nacional Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Procuraduría para la Defensa del Trabajo, el Instituto Nacional de las Mujeres y los organismos especializados de la ONU donde Carpizo encuadra estos órganos¹⁷⁹ seguramente por el peso específico de sus resoluciones en el ánimo y voluntad política especialmente del Gobierno mexicano.

Por su parte, el Derecho internacional de los derechos humanos tiene una singular naturaleza ya que no regula la actuación entre Estados sino entre los Estados y sus gobernados, en aquel conjunto de derechos inherentes a la persona,

¹⁷⁹ Carpizo lo explica de la siguiente manera: “Los derechos de la justicia social son exigibles a través de mecanismos de índole diversa, que se pueden clasificar en: a) administrativos y jurisdiccionales; en distintos casos, ante la resolución de órganos o autoridades administrativas, la ley prevé la existencia de recursos de esta naturaleza; b) jurisdiccionales, judiciales y cuasi-judiciales; en esta última categoría se encuentran las recomendaciones y acciones de órganos como los ombudsmen o, a nivel internacional, de los organismos especializados de la ONU; c) de exigibilidad directa, o indirecta o por conexidad; o sea, en estos últimos, se alcanza la protección a través de la defensa de otros derechos humanos con los cuales se encuentran estrechamente relacionados, y la violación de uno implica la del otro; d) de exigencia inmediata o progresiva; en esta última se incluye el principio de no regresividad; una vez reconocido y hecho valer un derecho no hay marcha atrás, no es admisible ningún retroceso;6 e) de carácter nacional o internacional, y f) de naturaleza jurídica o social; en este último aspecto se halla tanto el activismo individual como las acciones de la sociedad organizada, en especial las de las ONG, tanto las de carácter nacional como las internacionales. Carpizo, Jorge. Los Derechos de la Justicia Social: su Protección Procesal en México, 2012. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, núm. 135, pp. 1079-1110.

universalmente reconocidos. Es decir, sus efectos no se quedan en pactos entre Estados, entre autoridades, sino que se proyectan al Derecho interno. Parecería ocioso duplicar la protección de las normas constitucionales; sin embargo, la experiencia internacional, en especial los graves abusos cometidos en la II Guerra Mundial, muestra tremendas violaciones que se cometieron amparadas en el régimen jurídico interno; por lo que el sistema internacional de derechos humanos responde a la conciencia internacional de la necesaria existencia de mecanismos internacionales para proteger eficazmente los derechos fundamentales; de manera que las personas pueden hacer valer el derecho internacional de los derechos humanos, tal como lo hace un sujeto de Derecho internacional.

Además, como ya se comentó, elevar a rango constitucional los tratados internacionales de derechos humanos, significa también poner un marco de referencia límite al poder público, incluso al Poder Judicial, que debe considerar los tratados internacionales, y la jurisprudencia de los órganos internacionales, al menos de los órganos regionales de derechos humanos, en la fundamentación y motivación de sus sentencias.

Siguiendo a Gutiérrez Rivas¹⁸⁰ conviene referir someramente los cuestionamientos historicistas, filosófico-axiológicos y teóricos sobre la diferenciación entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales. La interpretación histórica lineal se refería a momentos históricos que agrupaban a derechos de *naturaleza* distinta¹⁸¹, igualmente señala que, desde el punto de vista filosófico, los

¹⁸⁰ Gutiérrez Rivas, Rodrigo. La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el marco de las recientes reformas constitucionales en materia de Derechos Humanos. En Alcayde Cervantes Magdalena, Emanuelli, María Silvia, Gómez Trejo, Omar; Sandoval Terán Areli, Coordinadores. *¿Hay Justicia para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?* SCJN-UNAM-IIJ, México, 2014.p 91-106

¹⁸¹ "...se explicaba que los derechos civiles y políticos pertenecían a una primera generación, vinculada a las revoluciones liberal/individualistas del Siglo XVIII, mientras que los sociales se impulsarían posteriormente, a partir de las luchas de campesinas y campesinos o bien de trabajadores y trabajadoras a finales del siglo XIX y principios del XX." Gutiérrez Rivas, Rodrigo, óp. cit. p. 92.

derechos civiles y políticos se fundamentaban en la libertad; mientras que los derechos económicos, sociales y culturales, tenían su fundamento en la igualdad.

La argumentación teórica-jurídica argumentaba que los derechos civiles y políticos implicaban una obligación negativa de no hacer y los derechos sociales, por el contrario, obligaban a hacer y con ello impactaban y dependían del presupuesto disponible, de los programas por lo que se consideraban programáticos y cuya violación no podía ser reclamada en tribunales, es decir no serían exigibles ni justiciables.

Estas argumentaciones han quedado de lado ante la objetividad del análisis que muestra que tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales tienen obligaciones positivas y negativas, ambos implican utilización de presupuesto y obligaciones de no hacer, de no violentar.

Vale considerar que, independientemente de las discusiones internacionales que se habrían dado antes de su aprobación, tanto el PIDCP como el PIDESC fueron adoptados por Naciones Unidas, en un mismo momento, el 16 de diciembre de 1966.

Desde otro punto de vista, analizar las formas en que se incorpora el derecho internacional de los derechos humanos a nuestro sistema jurídico, permite visualizar cómo esto determina las maneras en que se podrán concretar la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos contenidos en aquél. En este sentido, retomo la definición de Sergio García Ramírez: “Justiciabilidad...la posibilidad efectiva de protección jurisdiccional, promovida al través de una acción procesal y alcanzada por medio de una sentencia de necesario cumplimiento para el obligado; una sentencia que convierte la pretensión en certeza, y la certeza en ejecución”.¹⁸²

¹⁸² García Ramírez, Sergio. *Protección jurisdiccional internacional de los derechos económicos, sociales y culturales*. Cuestiones Constitucionales, Núm. 9 julio-diciembre, 2003. P.131

En esta misma idea, Sergio García Ramírez habla de “puentes” para analizar las formas en que el derecho internacional ingresa al orden nacional, hasta formar parte de un bloque de constitucionalidad. Estos puentes pueden ser constitucionales, legales, políticos, jurisdiccionales y culturales. En México, la vía constitucional de ingreso, del derecho internacional de los derechos humanos, ha sido tradicionalmente a partir del artículo 133 y del artículo 1 constitucional desde la reforma de derechos humanos de 2011, último cuya importancia no deja de reconocer García Ramírez:

“Este último giro se inscribe en la gran corriente de la reforma constitucional en América Latina, asociada al progreso de la democracia en esta región y proyectada sobre diversos temas sobresalientes de la vida política y social: arquitectura del poder, derechos de las personas, garantías, enlace entre derecho interno y el DIDH –jerarquía o armonía de disposiciones; principio *pro persona*-, bloque de constitucionalidad, etcétera”.

Continúa la referencia a los impactos de estas reformas, citando a Abramovich para el caso de la reforma de 1994 a la Constitución argentina:

“...incorporó nuevos derechos y garantías al sistema constitucional, contribuyó a insertar al país, plenamente, en un régimen de justicia internacional de los derechos humanos; impulsó cambios en la administración de justicia; determinó la necesidad de repensar la organización federal; favoreció una nueva institucionalidad pública, por el conducto de las políticas públicas, y concurrió a la consolidación de una disciplina académica que favoreció la aplicación de los estándares internacionales a los distintos campos del derecho público y privado”.¹⁸³

El puente legal son aquellas normas secundarias para la implementación del derecho internacional de los derechos humanos. En México la *Ley General de*

¹⁸³ García Ramírez, Sergio. Recepción nacional del Derecho interamericano de los derechos humanos. Implicaciones Penales. En García Ramírez, Sergio; Islas, Olga; Peláez Mercedes. *Criterios y Jurisprudencia Interamericana de Derechos Humanos: Influencia y repercusión en la justicia penal*. UNAM-IIJ, 2014. p. 6.

Víctimas o la *Ley sobre Responsabilidad Patrimonial del Estado* serían ejemplos de esta vía de acceso de los derechos humanos internacionales al derecho interno.

El “puente político” se vale de las políticas públicas y para México, el Programa Nacional de los Derechos Humanos, con todas sus limitaciones, es un ejemplo de ello.

No deja de extrañar que tampoco a nivel de políticas públicas se incorporen los derechos laborales de las mujeres en el quehacer de las instituciones creadas para la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores.

El puente jurisdiccional al que alude García Ramírez se refiere a la aplicación más allá del artículo 133 constitucional y a través del control de convencionalidad, donde ubica la especial relevancia de la sentencia tanto de la CIDH como de la SCJN, en relación con el caso Rosendo Radilla. Este puente jurisdiccional da pie para la justiciabilidad de los derechos humanos.

El puente cultural, es decir, la recepción social de los derechos humanos en nuestra cultura, el cual sin duda contribuye a la exigibilidad de los derechos por parte de la comunidad, donde el Estado debe resolver el falso dilema de seguridad o derechos humanos que puede esconder las justificaciones para la violación de los mismos.

Como se comentó en la parte correspondiente a los tratados, las formas que van construyéndose política, social, normativa y judicialmente para la realización de los derechos humanos, son parte fundamental de la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos.

De lo anterior se desprende que la exigibilidad puede ser política no sólo jurídica; es el caso de la contraloría social o de la exigencia ciudadana para el cumplimiento de políticas comprometidas a favor del cumplimiento de estándares internacionales de los derechos humanos. De donde se vislumbra la importancia de la transparencia

y el acceso a la información como mecanismos complementarios, adicionales al conocimiento del Derecho, para que las personas y grupos interesados puedan hacer valer mecanismos alternos de exigencia y tengan elementos prácticos para determinar si se aplica la legislación que los protege o si se cumplen los planes de acción que deben garantizar su realización y disfrute; así como explorar nuevas formas de acercamiento a las autoridades para el cumplimiento de los derechos humanos.

Por otra parte, la manera como se conformó el derecho del trabajo a nivel nacional, cuyo avance se paralizó por décadas, determinó cierto anquilosamiento de las instituciones normativas del trabajo, la previsión social y administración de la justicia laboral, lo que dificulta la evolución y cambio en la exigibilidad y cultura de aplicación de los derechos humanos laborales, aun cuando los Convenios Internacionales del Trabajo, ratificados por México, son constitucionales.

Vemos que los mecanismos de seguimiento a los compromisos contraídos por la firma o ratificación de tratados internacionales, los cuales incluyen los Convenios de la OIT, favorecen a la exigibilidad de los derechos humanos laborales contenidos en dichos instrumentos, pero son insuficientes.

Los mecanismos internacionales de control son un factor importante para la exigibilidad interna y la justiciabilidad en sede internacional de los derechos contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México.

Las normas internacionales se constituyen, por su mayor avance y protección de la persona, como parámetros de evaluación de estándares que se hacen exigibles por mecanismos internacionales de protección que son subsidiarios de los mecanismos de jurisdicción interna, últimos que deben agotarse para solicitar la protección de las instancias internacionales.

Es muy probable que, debido a la propia evolución de los derechos humanos en el concierto internacional, a la forma y temporalidad del nacimiento del propio Sistema de Naciones Unidas, y antes que éste, de la Organización Internacional del Trabajo, tienden a separarse los derechos humanos laborales de los derechos humanos en su conjunto.

La situación anterior dificulta la aplicación de los tratados y normas internacionales del trabajo, que no siguen los mismos procedimientos de seguimiento que los demás tratados de derechos humanos. Asimismo, la existencia de los Comités de personas expertas que dan seguimiento a cada convención o tratado; en la mayoría de los casos, dejan de lado la materia laboral, probablemente por la larga existencia y tradición de la Organización Internacional del Trabajo y de las Normas Internacionales del Trabajo y, en función de ello, considerar que son materia especializada de dicha organización.

Sin embargo, es conveniente retomar que las omisiones pueden reclamarse en amparo, muy especialmente la falta de cumplimiento de los derechos sociales. Tal como afirma la ministra Olga Sánchez Cordero:

“Los actos de naturaleza omisiva en sentido estricto, nunca han tenido problema para ser reclamados vía amparo, tal es el caso de denegación de justicia o violación al derecho de petición. Sin embargo, los artículos 103, fracción I de la Constitución, y 1° de la Ley de Amparo vigente, hacen referencia de manera genérica a “omisiones” lo que va más allá de las omisiones legislativas; y además de ellas se atiende a las omisiones que de manera directa en el goce de los derechos asume una postura de inactividad; tal es el caso de los derechos sociales que demandan para su cumplimiento la intervención de las autoridades o los entes a los que compete el establecimiento de acciones afirmativas en aras de producir mayor igualdad y equidad, o el control de convencionalidad en sede legislativa, en el sentido de adecuar las

normas legales a los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.¹⁸⁴

La interpretación de la ministra Sánchez Cordero, abre la posibilidad de ampararse por la falta de cumplimiento de una norma internacional por omisión de acciones que debieran realizarse para su cumplimiento.

Las herramientas de interpretación de los derechos humanos, mismas que dan pie para establecer vías de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos.

5.1. Herramientas de interpretación y aplicación

Las herramientas de interpretación y aplicación de los derechos humanos por parte de los operadores jurídicos son de vital importancia para darles vigencia; constituyen la posibilidad inmediata de justiciabilidad, en tanto se crean y fortalecen vías institucionales que garanticen su exigibilidad y una cultura cotidiana de respeto a los derechos humanos.

La interpretación diaria de los derechos humanos por parte de los jueces es el mecanismo obligado y disponible para la vigencia de los derechos humanos. A pesar del tiempo transcurrido, su actuación es fundamental en esta transición hacia la plena comprensión del alcance y vigencia de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011. Por ello es importante analizar si los juzgadores conocen y aplican los principios de interpretación de los derechos humanos

¹⁸⁴ Sánchez Cordero, Olga. Inauguración del Diplomado “Derechos humanos, garantías y amparo, y la reforma laboral” Facultad de Derecho, D-UNAM, 16 de mayo de 2014, en <http://www2.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conferencias.asp>

superando los métodos tradicionales restrictivos hacia la clara consideración del principio *pro persona*.¹⁸⁵

Aunque puede existir controversia respecto al cambio paradigmático que la reforma constitucional en derechos humanos de 2011 significó en el sistema jurídico mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado muestras de dinamismo en la aplicación de los principales principios de interpretación universal, en beneficio de la persona, acorde con el espíritu del derecho internacional de los derechos humanos.

Es comúnmente aceptado para el caso de los derechos humanos, hacer una interpretación extensiva de los alcances y restrictiva de sus limitaciones, para siempre privilegiar lo que más beneficie a la persona; esto es, aplicar el principio *pro persona* que se cruza con todos los demás principios de interpretación. Para Toro Huerta,¹⁸⁶ hay otros principios de interpretación que habrán de tenerse en cuenta.

A las profundas implicaciones de la reforma constitucional en derechos humanos de 2011 en todos los órdenes, se suman las consideraciones y afirmaciones que ha

¹⁸⁵ “Así, además de tener en mente el operador jurídico al momento de aplicar las normas que contengan derechos humanos a la interpretación auténtica, doctrinal, judicial, extensiva, restrictiva, sociológica, teleológica, histórica, gramatical o filológica, sistemática, lógica, etcétera; que sirven para entender las normas de derechos fundamentales; enlazar las normas de derechos humanos entre sí; conocer el significado lingüístico contenido en las normas de derechos fundamentales o el significado que la tradición jurídica le da a cierto término; reconstruir la voluntad de los creadores de determinadas normas, o simplemente para atender a los términos contenidos en la norma, el operador jurídico debe ampliar su perspectiva de análisis y adoptar las reglas interpretativas que se aplican y han ido construyendo de manera específica para los derechos fundamentales” Castillo, Karlos. *El principio pro persona en la Administración de Justicia*. IIJ-UNAM, México

¹⁸⁶ “...es conveniente que el juez conozca y aplique los diferentes principios de interpretación de los derechos humanos, en particular el uso de los siguientes Principios puede resultar especialmente conveniente dada la naturaleza de los derechos protegidos: el principio *pro homine*, el principio de interpretación evolutiva, el principio de interpretación conforme, el principio de la posición preferente de los derechos humanos y el principio de maximización de los derechos y estándar mínimo”. Toro Huerta, Mauricio Iván. *Retos de la aplicación judicial en México conforme a los tratados de Derecho internacional de los derechos Humanos*. Seminario La armonización de los tratados internacionales de derechos humanos en México, Guadalajara Jalisco, 14 y 15 de abril de 2005, SCJN, México. En <http://www.corteidh.or.cr/tablas/24445.pdf> p. 119

realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a las herramientas de interpretación de los derechos humanos:

- a) En nuestro texto constitucional aún coexisten distintas normas que contienen elementos concretos para determinar la relación o interacción entre la *Constitución* y los tratados internacionales - artículos 1º y 133
- b) Por mandato expreso constitucional, todas las normas de derechos humanos se deberán interpretar de manera que favorezcan la mayor protección para la persona (principio *pro persona*).
- c) Si bien el artículo 1º constitucional incorpora este principio, no establece a la par un criterio preciso de solución de antinomias normativas entre la Constitución y los tratados internacionales.
- d) En contraste con otros sistemas binarios en los que coexiste una suprema corte y un tribunal constitucional, la SCJN ha asumido primariamente funciones de control constitucional (concentrado), deja a otros tribunales la posibilidad de servir como última instancia en los casos que –antes de la reforma- no abordaban temas constitucionales.
- e) A partir de la resolución de la SCJN en el expediente Varios 912/2010 nuevamente se reconoce la coexistencia de sistemas de control concentrado y difuso de constitucionalidad y convencionalidad de las normas secundarias, mediante el ejercicio de las facultades de todas las autoridades con funciones materialmente jurisdiccionales.
- f) Hasta la fecha se ha sostenido la independencia entre el ejercicio del control concentrado y semiconcentrado, frente al control difuso de constitucionalidad y/o convencionalidad, por lo que no todas las interpretaciones constitucionales serán conocidas por los órganos que tradicionalmente habían producido la doctrina constitucional en nuestro país.¹⁸⁷

Algo que debe tenerse muy claro, en la interpretación y aplicación de los derechos humanos, es que los retos son también culturales, en un sistema que cambió y que requiere transformaciones profundas en el quehacer jurisdiccional para adaptarse a un nuevo paradigma donde los derechos humanos pasan a tener supremacía constitucional.

¹⁸⁷ Medellín Urquiaga Ximena. *Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos*, SCJN, México, 2013. En http://www2.scjn.gob.mx/red-coordinacion/archivos_Principio%20pro%20persona.pdf p. 7.

Para los efectos de este trabajo sólo se tratarán las herramientas de interpretación de Principio *pro persona*, interpretación conforme, bloque de constitucionalidad y control de la convencionalidad, por ser los principios que mayor determinan la aplicación de la reforma constitucional en derechos humanos y consecuentemente de los derechos humanos laborales.¹⁸⁸

5.1.1. Principio *pro persona*

Posterior a la reforma constitucional en derechos humanos de 2011, el principio *pro persona* derivado del principio *pro homine*, se amplía en perspectiva no solo de género, sino que incluye a los colectivos como titulares de derechos humanos, especialmente a las comunidades y pueblos indígenas y grupos equiparables. Es un principio complejo que privilegia la aplicación de la norma que mejor proteja los derechos humanos de las personas y que obliga a hacer una interpretación extensiva del alcance de los derechos humanos y restrictiva de sus limitaciones; incluso se incluye la exigibilidad inmediata e incondicional como regla.

Medellín Urquiaga refiere que “El principio *pro persona* parece haber sido definido por primera vez por el juez Rodolfo E. Piza Escalante en uno de sus votos adjuntos a una decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”.¹⁸⁹ El juez Piza Escalante, habla del principio *pro homine* al tratar de la exigibilidad del derecho de

¹⁸⁸ Lo anterior no significa que los sistemas jurídicos nacionales no hayan desarrollado criterios constitucionales que favorezcan la interpretación o aplicación de la norma más benéfica. Entre este tipo de criterios destacan, por ejemplo, los principios *in dubio pro reo*, *in dubio pro operario* o de favorabilidad laboral, *favor debilis*, *favor libertatis* y *pro actionae* o la aplicación retroactiva de la ley penal más benéfica. Sin minimizar la importancia que estos principios han tenido en la incorporación del criterio *pro persona* en el constitucionalismo nacional y comparado, es importante reconocer que aquéllos no pueden equipararse con este último, lo cual se analizará en el desarrollo del presente módulo. Dichos criterios de interpretación favorable proponen ejercicios normativos concretos que se relacionan con supuestos normativos particulares; sin embargo, el *pro persona* es un principio que deberá iluminar todo el ordenamiento jurídico. Medellín, óp. cit., p. 16.

¹⁸⁹ Medellín, óp. cit. p. 17.

rectificación o respuesta, aún si no se encontraran debidamente previstos en el derecho interno.

36. En este aspecto, me parece que el criterio fundamental es el que impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. Ese criterio fundamental --principio pro homine del Derecho de los Derechos Humanos--, conduce a la conclusión de que su exigibilidad inmediata e incondicional es la regla, y su condicionamiento la excepción, de manera que si, en los términos en que está definido por la Convención el derecho de rectificación o respuesta podría ser aplicado aun a falta de las referidas "condiciones que establezca la ley", es un derecho exigible per se.¹⁹⁰

En este sentido, algunas características del principio *pro persona* son:

- Preferencia interpretativa extensiva en el alcance y restrictiva en las limitaciones de los derechos humanos.
- Preferencia de normas, supera la discusión del conflicto de normas de origen interno e internacional y de la jerarquía de normas, ya que procura la aplicación de la norma que mejor dé vigencia a los derechos humanos, sin importar la posición de esta norma.
- Aplicación de la norma que ofrezca mayor protección favorable o que contenga de manera más especializada la protección de los derechos humanos. No se habla de abrogación o derogación sino de aplicabilidad de normas de diferente rango.
- El principio *pro persona* es de una complejidad intrínseca que requiere el uso de diversos criterios de interpretación, entrelazados, entre ellos los establecidos en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969: a) interpretación semántica o sintáctica, es decir, el sentido de los

¹⁹⁰ Corte Interamericana de derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-7/86 del 29 de agosto de 1986 exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta (artículos 14.1, 1.1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos) solicitada por el Gobierno de Costa Rica. Opinión Separada del Juez Rodolfo E. Piza Escalante. Párrafo 36. En http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_07_esp.pdf.

términos o palabras; b) la vinculación o interpretación teleológica, considerar la finalidad del tratado; c) la interpretación contextual, considerar el preámbulo y anexos del tratado; d) la interpretación sistémica que incluye prácticas que pueden determinar el sentido de los términos. Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido dos principios: el principio de interpretación evolutiva, relativa a interpretar conforme los tiempos y condiciones de vida actuales, y la inclusión de las interpretaciones nacionales del derecho que se trate. Estos principios de interpretación se encuentran relacionados entre sí; es decir, al interpretar se pueden involucrar varios principios.

5.1.2. Interpretación conforme

Conforme Eduardo Ferrer,¹⁹¹ la “cláusula de interpretación conforme” es la fórmula constitucional más efectiva para la armonización entre el derecho nacional y el derecho internacional. La define como la técnica de interpretación, mediante la cual los derechos y libertades establecidos en la Constitución son armonizados con los principios y normas de los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por los Estados, así como con la jurisprudencia de los tribunales internacionales.

No se impone la norma internacional a la nacional, sino que es un proceso de interpretación que puede dejar de aplicar alguna de las dos normas en atención a aquella que más beneficie a la persona, es decir con base en el principio *pro persona*. Ambos principios, interpretación conforme y *pro persona* están estrechamente ligados, se condicionan y refuerzan mutuamente.

¹⁹¹ FERRER MacGregor Eduardo, *Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad, el nuevo paradigma del juez mexicano*. En <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/14.pdf> pág. 357.

Esta “cláusula” de interpretación conforme está incluida en el segundo párrafo del artículo 1 constitucional:

“Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”

De esta disposición constitucional se desprende, siguiendo a Ferrer:

- a) Los destinatarios son todas las autoridades del Estado mexicano y también los particulares; los jueces deben aplicar este principio en toda norma de derechos humanos; los legisladores tendrán que adecuar la normatividad y todos los órganos de la Administración Pública deberán ajustar su actuación conforme esta cláusula.
- b) Es obligatoria en toda norma de derechos humanos, es mandato constitucional. No es optativa para el intérprete.
- c) La aplicación de la interpretación conforme no se restringe a los derechos humanos de rango constitucional sino a los derechos infra constitucionales.
- d) Se aplica no sólo a los derechos previstos en el Capítulo I de la Constitución sino a todos los derechos humanos (como el artículo 123 constitucional), en el sentido en que se aplicará siempre la norma que beneficie mayormente a la persona.
- e) Esta pauta de interpretación conforme debe complementarse con el tercer párrafo del artículo 1º constitucional en el sentido que la interpretación debe ser de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

5.1.3. Bloque de constitucionalidad

Al hablar de bloque de constitucionalidad, es conveniente considerar que se refiere a un concepto descriptivo y no prescriptivo en el sentido de que la propia

Constitución, a partir de la reforma en materia de derecho humanos, eleva a rango constitucional las normas de derechos humanos; esto significa que el bloque de constitucionalidad está implícito en los dos primeros párrafos del artículo 1º constitucional:

“Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

El Bloque de constitucionalidad, se refiere al conjunto de normas que tienen jerarquía constitucional en nuestro país; lo que significa, dada la mencionada reforma, que los derechos consagrados en los tratados de derechos humanos ratificados por México integran dicho bloque. Esto implica que no sólo los derechos contenidos en la *Constitución* integran el bloque, sino aquéllos a los que la propia *Constitución* remite.

La existencia de un bloque de constitucionalidad implica identificar todas las normas (principios y reglas) y valores que, pese a no estar expresamente establecidas en la Constitución escrita, son materialmente constitucionales. Dentro de tales normas y valores integrados a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (por remisión expresa o tácita de ésta), principalmente encontramos los estándares internacionales sobre derechos humanos.¹⁹²

¹⁹² Rodríguez, Graciela, Arjona, Juan Carlos, Fajardo, Zamir, *Bloque de Constitucionalidad en México. Módulo 2. Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos*. SCNJN. México 2014. p. 18.

En este bloque de constitucionalidad, se incluye tanto los tratados de derechos humanos como de otros tratados que contengan derechos humanos, las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos, las reglas, valores y principios de interpretación de los derechos humanos tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de los organismos de defensa internacional de los derechos humanos. Todo esto es posible, en la aplicación práctica del bloque de constitucionalidad, gracias a la remisión que hace el propio texto constitucional.

Independiente del estudio de las cláusulas constitucionales de reenvío,¹⁹³ es interesante analizar si las resoluciones de los mecanismos de control del cumplimiento de los tratados de derechos humanos deberían ser incluidas en el bloque de constitucionalidad en sentido lato, como parámetro vinculante de constitucionalidad. Esto lleva a considerar que el bloque de constitucionalidad se encuentra ligado a las fuentes del derecho internacional: normas *ius cogens*, costumbre internacional, principios generales del Derecho, jurisprudencia, doctrina y soft law.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce vinculante la totalidad de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; en *la segunda parte de la resolución por contradicción de tesis 293/2011*¹⁹⁴ establece lo siguiente:

¹⁹³ Según la Metodología para la enseñanza de reforma constitucional en derechos humanos de la SCJN, la remisión puede ser de la siguiente manera

Normas a las que remiten las constituciones	Propósito con el que se realiza dicha remisión
Remisión a texto cerrados y definidos	Cláusulas jerárquicas
Remisión a textos cerrados, pero indeterminados	Cláusulas interpretativas
Remisión a textos por desarrollar	Cláusulas definitorias de procedimientos especiales
Remisión abierta a valores y principios	Cláusulas de apertura
Remisión a otros valores por medio del uso de conceptos particularmente indeterminados	Cláusulas declarativas.

¹⁹⁴ Contradicción de Tesis 293/2011 “SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional”, en

En este sentido, los derechos humanos, con independencia de su fuente, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de todas las normas y actos de autoridad que forman parte del ordenamiento jurídico mexicano.

...

Por último, en cuanto al segundo tema relativo al valor de la jurisprudencia emitida por la Corte IDH, el Tribunal Pleno determinó por mayoría de 6 votos, que la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos es vinculante para los todos los órganos jurisdiccionales, siempre que dicho precedente favorezca en mayor medida a las personas.

Resulta aclaratorio, en este tema, el voto particular del Ministro Lelo de Larrea en la resolución de tesis que se comenta:

En primer lugar, se amplió el catálogo de derechos humanos con rango constitucional, quedando claro que los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano *son Constitución*. Segundo, dicho “bloque de constitucionalidad” constituye el parámetro de control de validez de todas las normas generales y actos jurídicos dentro del orden jurídico mexicano, de forma que si éstas lo contrarían devienen inconstitucionales. Tercero, al establecerse la vinculatoriedad de todos los precedentes de la Corte Interamericana, incluyendo aquéllos donde el Estado mexicano no fue parte y siempre que éstos favorezcan a las personas la protección más amplia, se extendió de manera importante el ámbito protector de los derechos humanos. Consecuentemente, esta decisión fortaleció contundentemente la protección y la garantía de los derechos humanos en México, lo cual constituye un avance de la mayor envergadura dentro de la historia del constitucionalismo mexicano.¹⁹⁵

La SCJN hace diferencia entre las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH, en las que México es parte y reconoció que son

<http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=129659&SeguimientoID=556&CAP=>, consulta 02/11/2015

¹⁹⁵ Voto aclaratorio y concurrente que formula el ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea en relación con la contradicción de tesis 293/2011, resuelta por el tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Contradicción de Tesis 293/2011 (denominada también Voto 41362). En <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=129659&SeguimientoID=556&CAP=>, consulta 02/11/2015.

vinculantes “*per se*” por considerarla cosa juzgada internacional, la cual debe ser cumplida por el Estado que ratificó el tratado interamericano y aceptó la jurisdicción contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Por otro lado, aquellas resoluciones dónde México no es parte, por efecto de la misma jurisprudencia 293/2011, son vinculantes:

“JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. ES VINCULANTE PARA LOS JUECES MEXICANOS SIEMPRE QUE SEA MÁS FAVORABLE A LA PERSONA. Los criterios jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con independencia de que el Estado Mexicano haya sido parte en el litigio ante dicho tribunal, resultan vinculantes para los jueces nacionales al constituir una extensión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, toda vez que en dichos criterios se determina el contenido de los derechos humanos establecidos en ese tratado. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende del propio mandato establecido en el artículo 1° Constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a los jueces nacionales a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable a la persona, en cumplimiento de este mandato constitucional, los operadores jurídicos deben atender a lo siguiente: i) cuando el criterio se haya emitido en un caso en el que el Estado Mexicano no haya sido parte, la aplicabilidad del precedente al caso específico debe determinarse con base en la verificación de la existencia de las mismas razones que motivaron el pronunciamiento; ii) en todos los casos en que sea posible debe armonizarse la jurisprudencia interamericana con la nacional; y iii) de ser posible la armonización, debe aplicarse el criterio que resulte más favorecedor para la protección de los derechos humanos”.

A partir de esta resolución de contradicción de tesis parece reconocerse plenamente un bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos, bloque que la Suprema Corte de Justicia de la Nación hace implícito en el *parámetro de control de regularidad o validez constitucional*:

En este sentido, una de las principales aportaciones de la reforma constitucional es la creación de un conjunto de normas de derechos humanos, cuya fuente puede ser, indistintamente, la Constitución o un tratado internacional. Así, este conjunto integra el *nuevo parámetro de*

*control de regularidad o validez de las normas del ordenamiento jurídico mexicano.*¹⁹⁶

Sin embargo, debe aclararse que lo que hizo la SCJN con la jurisprudencia 293/2011 no es un bloque de constitucionalidad, ya que no está conformado por derechos constitucionales y convencionales puestos a la par, ya que se vuelve a establecer la supremacía constitucional de manera jerárquica en la primera parte de la citada jurisprudencia misma que establece:

“DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL”.

Esta parte de resolución de la Corte es un claro retroceso en todo lo logrado y afecta gravemente el control de convencionalidad y su eficacia interpretativa, el principio *pro persona* y al establecer un criterio restrictivo en la interpretación y de jerarquía constitucional, afecta el principio de progresividad y todo el ejercicio y justiciabilidad de los derechos humanos.

5.1.4. Control de convencionalidad.

Para mejor entender el control de convencionalidad conviene retomar el control de constitucionalidad, proceso que busca asegurar el cumplimiento de la Ley Suprema¹⁹⁷. El Poder Legislativo es el principal obligado a cumplir y hacer cumplir

¹⁹⁶ Contradicción de Tesis 293/2011 La SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional. En <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=129659&SeguimientoID=556&CAP=>, p. 32, consulta 02/11/2015.

¹⁹⁷ “El control constitucional, concebido lato sensu, estriba en aquellos medios jurídicos que previenen, reparan, nulifican o sancionan, la violación de las disposiciones constitucionales.... Por lo anterior, con la expresión "control difuso" nos referiremos a la facultad que tienen todos los órganos

la *Constitución*, mediante su trabajo parlamentario convertido en leyes. Sin embargo, a pesar de que en México en la *Constitución Política* de 1836 existió el Supremo Poder Conservador, como órgano político que realizaba labores de constitucionalidad, éste desaparece en la *Constitución* de 1917, por lo que es más frecuente hablar de control judicial de la constitucionalidad, como una resolución objetiva sobre la conformidad de actos y normas con la *Constitución*. De manera tradicional México contó con un control constitucional que se consideró concentrado, aunque lo ejercían la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Este control concentrado se rompió por 1) efecto de las cuatro sentencias¹⁹⁸ de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH en las que se condena a los jueces mexicanos a ejercer el control de la convencionalidad *ex officio* y dentro de sus competencias; 2) por la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011; 3) por la nueva interpretación de la SCJN de la segunda parte del artículo 133 constitucional por efecto de la sentencia del caso Radilla Pacheco¹⁹⁹

jurisdiccionales, en vía de excepción, de estudiar la constitucionalidad de normas generales, especialmente, y omitir su aplicación en un caso concreto o, si se tratare de actos stricto sensu, declarar su nulidad.” Sánchez Gil, Rubén A. El control difuso de la constitucionalidad en México. reflexiones en torno a la tesis p./j. 38/2002. Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2004, en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5713/7485>

¹⁹⁸ Caso Gonzáles y otras vs México (16 de noviembre de 2009, Campo algodónero), Caso Radilla Pacheco vs México (23 de noviembre de 2009), Caso Inés Fernández Ortega y Valentina Rosendo Cantú vs México (30 de agosto de 2010 y 15 de mayo de 2011), Caso Cabrera García y Montiel Flores vs México (26 de noviembre de 2010).

¹⁹⁹ “Por mayoría de 7 votos se determinó que el modelo de control de convencionalidad y constitucionalidad que debe adoptarse a partir de lo establecido en el párrafo 339 de la sentencia de la Corte IDH en el caso Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos, y en los artículos 1°, 103, 105 y 133 de la Constitución Federal, propuesto por el señor Ministro COSSÍO, es en el sentido de que: 1) los jueces del Poder Judicial de la Federación, al conocer de controversias constitucionales, acciones de inconstitucionalidad y de amparo, pueden declarar la invalidez de las normas que contravengan la Constitución Federal y/o los tratados internacionales que reconozcan derechos humanos; 2) los demás jueces del país, en los asuntos de su competencia, podrán desaplicar las normas que infrinjan la Constitución Federal y/o los tratados internacionales que reconozcan derechos humanos, sólo para efectos del caso concreto y sin hacer una declaración de invalidez de las disposiciones, y 3) las autoridades del país que no ejerzan funciones jurisdiccionales deben interpretar los derechos humanos de la manera que más los favorezca[n] [al individuo], sin que estén facultadas para declarar la invalidez de las normas o para desaplicarlas en los casos concretos. Votaron en contra los señores ministros Aguirre Anguiano, así como los señores ministros Pardo Rebolledo y Aguilar Morales por estimar que ésta [la SCJN] no es la instancia adecuada para realizar

y 4) al dejar sin efectos la tesis tradicional que impedía el control difuso de constitucional por los jueces y tribunales locales.

“La SCJN estableció que, en el ejercicio del control difuso, los tribunales mexicanos deberán considerar los siguientes elementos: 1) los derechos humanos consagrados en la Constitución y la jurisprudencia nacional a su respecto; 2) los derechos humanos previstos en tratados internacionales; y 3) los criterios de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que precisen su significado”²⁰⁰

Al determinar los alcances de la sentencia de la CoIDH en el caso Radilla Pacheco, la SCJN estableció que los tribunales mexicanos “están obligados a dejar de aplicar [las] normas inferiores dando preferencia a los contenidos de la Constitución y de los tratados”.²⁰¹

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH, en la sentencia sobre el Caso Almonacid Arellano y otros Vs Chile²⁰² establece los principales elementos del

este análisis”. SCJN. Seguimiento del Caso Varios 912/2010, en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225>

²⁰⁰ Ferrer Mac-Gregor Eduardo; Sánchez Gil Rubén. SCJN, *Control difuso de constitucionalidad y convencionalidad*. En http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos_Control%20difuso.pdf

²⁰¹ “Es en el caso de la función jurisdiccional, como está indicado en la última parte del artículo 133 en relación con el artículo 1º en donde los jueces están obligados a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales, aun a pesar de las disposiciones en contrario establecidas en cualquier norma inferior. Si bien los jueces no pueden hacer una declaración general sobre la invalidez o expulsar del orden jurídico las normas que consideren contrarias a los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados (como sí sucede en las vías de control directas establecidas expresamente en los artículos 103, 107 y 105 de la Constitución), sí están obligados a dejar de aplicar estas normas inferiores dando preferencia a los contenidos de la Constitución y de los tratados en esta materia.” SCJN. Varios 912/2010. Párrafo 29.

²⁰² “La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana”. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Párrafo 124. En http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf

control de convencionalidad, señalando que debe hacerse entre normas internas que aplica en los casos concretos y la CADH, teniendo en cuenta el tratado y la interpretación de la CoIDH sobre el mismo. Asimismo, en el caso *Boyce y otros Vs. Barbados*, la CoIDH explica de manera concreta de qué forma debe ser implementado el control de convencionalidad en el ámbito interno.²⁰³

La misma CoIDH ejemplifica el control de la convencionalidad en el siguiente caso²⁰⁴ de trabajadores contra Perú:

Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú. Cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque el efecto útil de la Convención no se vea mermado o anulado por la aplicación de leyes contrarias a sus disposiciones, objeto y fin. En otras palabras, los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también “de convencionalidad” *ex officio* entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. Esta función no debe quedar limitada exclusivamente por las manifestaciones o actos de los accionantes en cada caso concreto, aunque tampoco implica que ese control deba ejercerse siempre, sin considerar otros presupuestos formales y materiales de admisibilidad y procedencia de ese tipo de acciones.

Según se refiere en el citado Cuadernillo de Control de Convencionalidad de la Corte a través de la resolución de diversos casos, la CoIDH, realiza precisiones conceptuales respecto al control de la convencionalidad:

²⁰³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Control de la Convencionalidad, Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos núm. 7, En <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/controlconvencionalidad8.pdf>.

²⁰⁴ La CoIDH refiere en el mismo sentido: Caso *Heliodoro Portugal Vs. Panamá*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de agosto de 2008, párr.1806; Caso *Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009, párr. 3397; Caso *Fernández Ortega y otros. Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 2368; Caso *Rosendo Cantú y otra Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 2199; Caso *Liakat Ali Alibux Vs. Surinam*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de enero de 2014, párr. 151.

1. El control de la convencionalidad debe ser realizado *ex officio* y en el marco de competencias y regulaciones procesales correspondientes.

Conforme el caso *Aguado Alfaro y Otros Vs Perú* la CoIDH determina que, por virtud de la ratificación por un Estado de la CADH, los jueces de dicho Estado están sometidos a ella, y deben aplicar un control de convencionalidad *ex officio* en el marco de sus respectivas competencias.

2. La obligación de realizar el control de convencionalidad corresponde a los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles.²⁰⁵

El control de convencionalidad no es exclusivo del máximo tribunal nacional, sino que debe ser realizado por todos los jueces y órganos de administración de justicia en todos los niveles.

3. El control de convencionalidad es una obligación de toda autoridad pública.²⁰⁶

²⁰⁵ Caso *Cabrera García y Montiel Flores Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010-11. 225. Este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que es consciente de que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. En http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/expediente.cfm?nld_expediente=134&lang=es

²⁰⁶ Caso *Gelman Vs. Uruguay*. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. 13. La sola existencia de un régimen democrático no garantiza, per se, el permanente respeto del Derecho internacional, incluyendo al Derecho internacional de los Derechos Humanos, lo cual ha sido así considerado incluso por la propia Carta Democrática Interamericana. La legitimación democrática de determinados hechos o actos en una sociedad está limitada por las normas y obligaciones internacionales de protección de los derechos humanos reconocidos en tratados como la Convención Americana, de modo que la existencia de un verdadero régimen democrático está

Además, el control de convencionalidad no es privativo de todo juez y órgano de administración de justicia, sino que corresponde a toda autoridad pública, en el ámbito de sus respectivas competencias y se constituye como un límite al ejercicio de poder de la autoridad, pero también al ejercicio democrático en la toma de decisiones; esto es, las mayorías no pueden transgredir el ejercicio y justiciabilidad de los derechos humanos.

4. El parámetro de convencionalidad se extiende a otros tratados de derechos humanos.²⁰⁷

El Control de convencionalidad no solo corresponde a la CADH, sino que se extiende todos los tratados de derechos humanos, considerando siempre la interpretación que ha realizado la CoIDH de que corresponde realizar dicho control no solo a todo integrante de los órganos de administración de justicia, sino a toda autoridad pública.

determinada por sus características tanto formales como sustanciales, por lo que, particularmente en casos de graves violaciones a las normas del Derecho internacional de los Derechos, la protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo “susceptible de ser decidido” por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar un “control de convencionalidad” [...], que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no solo del Poder Judicial. En http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/expediente.cfm?nld_expediente=134&lang=es, Consultado el 7/03/2017

²⁰⁷ Caso Gudiel Álvarez y otros (“Diario Militar”) Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 noviembre de 2012 17. 330. Asimismo, este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que, cuando un Estado es parte de tratados internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura y la Convención Belém do Pará, dichos tratados obligan a todos sus órganos, incluido el poder judicial, cuyos miembros deben velar por que los efectos de las disposiciones de dichos tratados no se vean mermados por la aplicación de normas o interpretaciones contrarias a su objeto y fin. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un “control de convencionalidad” entre las normas internas y los tratados de derechos humanos de los cuales es Parte el Estado, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia, como el ministerio público, deben tener en cuenta no solamente la Convención Americana y demás instrumentos interamericanos, sino también la interpretación que de estos ha hecho la Corte Interamericana. En http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_253_esp1.pdf

5. La Convención Americana sobre Derechos Humanos no impone un determinado modelo de control de convencionalidad.²⁰⁸

El control de convencionalidad que deben realizar las y los jueces y todo órgano relacionado con la administración de justicia, así como toda autoridad pública, no está sujeto a un determinado modelo, sino que lo que se persigue es que ninguna interpretación jurídica o prelación normativa afecte el pleno ejercicio y justiciabilidad de los derechos humanos.

6. El parámetro de convencionalidad se amplía a las opiniones consultivas.²⁰⁹

Esta consideración es de suma importancia, ya que da fuerza a las opiniones consultivas de la CoIDH en todo lo que hace a los tratados y convenciones sobre derechos humanos, no solo aquéllos que han sido considerados en sus sentencias y recomendaciones.

²⁰⁸ Caso Liakat Ali Alibux Vs. Suriname. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de enero de 2014. 124. Finalmente, en relación con los argumentos del representante y de la Comisión [...] sobre la vulneración del derecho a la protección judicial con motivo de la ausencia de un Tribunal Constitucional, si bien la Corte reconoce la importancia de estos órganos como protectores de los mandatos constitucionales y los derechos fundamentales, la Convención Americana no impone un modelo específico para realizar un control de constitucionalidad y convencionalidad. En este sentido, la Corte recuerda que la obligación de ejercer un control de convencionalidad entre las normas internas y la Convención Americana le compete a todos los órganos del Estado, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles” En http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_276_esp.pdf

²⁰⁹ Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14. Resolución de 19 de agosto de 2014. 31. Del mismo modo, la Corte estima necesario recordar que, conforme al derecho internacional, cuando un Estado es parte de un tratado internacional, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dicho tratado obliga a todos sus órganos, incluidos los poderes judicial y legislativo, por lo que la violación por parte de alguno de dichos órganos genera responsabilidad internacional para aquél. Es por tal razón que estima necesario que los diversos órganos del Estado realicen el correspondiente control de convencionalidad, también sobre la base de lo que señale en ejercicio de su competencia no contenciosa o consultiva, la que innegablemente comparte con su competencia contenciosa el propósito del sistema interamericano de derechos humanos, cual es, “la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos” en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_21_esp.pdf

7. El control de convencionalidad obliga a adecuar la legislación interna.²¹⁰

De fundamental impacto es la obligación de adecuación de la legislación interna para armonizarla con los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales, incluyendo la desaplicación y en su momento derogación, de toda norma que se contraponga a lo contenido en los tratados de derechos humanos.

8. Control de convencionalidad y su eficacia interpretativa.²¹¹

La eficacia interpretativa de la CADH por la CoIDH y de los tratados de derechos humanos, exige un control de convencionalidad que incluye la desaplicación de normas e incluso la afectación de tradiciones normativas de poderes establecidos, tal como la afectación del fuero militar en la sentencia relativa al caso Rosendo Radilla Vs México. Es decir, la eficacia del control de convencionalidad no puede estar restringida ante ninguna autoridad interna o interpretación diversa, sino que su interpretación debe ser profunda y de largo alcance.

9. Valor de la jurisprudencia interamericana como parámetro de convencionalidad: cosa juzgada internacional.²¹²

²¹⁰ Caso Mendoza y otros Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 14 de mayo de 2013. 332. La Corte considera que los jueces en Argentina deben seguir ejerciendo un control de convencionalidad a fin de garantizar el derecho de recurrir del fallo conforme al artículo 8.2.h) de la Convención Americana y a la jurisprudencia de este Tribunal. No obstante, la Corte se remite a lo señalado sobre las obligaciones que se derivan de los artículos 2 y 8.2.h) de la Convención Americana [...] y considera que, dentro de un plazo razonable, el Estado debe adecuar su ordenamiento jurídico interno de conformidad con los parámetros establecidos en esta Sentencia, en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_260_esp.pdf

²¹¹ El caso Rosendo Radilla Pacheco Vs México es ilustrativo respecto interpretación conforme y a la posible expulsión de normas contrarias a la Convención Americana de Derechos Humanos. Puede consultarse en www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_209_esp.doc

²¹² En el caso Gelman Vs, Uruguay (nota 57) también se establece en el párrafo 66: Así, en varias sentencias la Corte ha establecido que es consciente de que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte en un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles, también están sometidos al tratado, lo cual les obliga a velar para que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin, de modo que decisiones judiciales o administrativas no hagan ilusorio el

Toda sentencia de la CoIDH es “cosa juzgada internacional” lo que implica que todo el contenido de la sentencia pasa a ser vinculatoria para todo Estado que haya ratificado la CADH, ello aun cuando no haya reconocido plenamente la competencia de la CoIDH.

De manera especial, el ejercicio y puesta en práctica de este principio de control de convencionalidad, en materia laboral, pudiera ser, si se aplicara, un mecanismo que por sus efectos, promoviera transformaciones y mejores en las condiciones laborales al obligar a empresarios, autoridades y sindicatos que se respetaran los derechos humanos laborales incluidos en los tratados internacionales que México ha ratificado en esa materia, incluyendo los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados. Uno de los grupos más favorecidos sería el de las mujeres, cuyas condiciones laborales están en franca desventaja.

El control de convencionalidad es una herramienta disponible para el ejercicio de los derechos humanos laborales contenidos en tratados y convenios. Sin embargo, dichos tratados y convenios que, como se verá más adelante, no forman parte del diario actuar de la mayoría de las instituciones, de las empresas y tampoco de los sindicatos.²¹³

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sido enfática respecto a la interpretación de largo alcance, del control de convencionalidad, que aplica a todo órgano judicial y a toda autoridad quienes deben evitar la aplicación de cualquiera

cumplimiento total o parcial de las obligaciones internacionales. Es decir, todas las autoridades estatales, están en la obligación de ejercer *ex officio* un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. El caso puede consultarse en: http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/expediente.cfm?nld_expediente=134&lang=es

²¹³ Para el entonces Distrito Federal, “... de 17 mil 428 sindicatos en la base de datos de la Junta local de Conciliación y arbitraje ... existen 33 contratos colectivos con prestaciones extralegales, que es penas un 0.19%” Rico Díaz, Alma Clarisa. La Norma mexicana para la igualdad laboral como mecanismo para certificar prácticas laborales superiores a la Ley Federal del Trabajo”, TESIUNAM, 2011, pág. 129

norma, incluso constitucional, que merme lo establecido en la convención o tratado internacional.

Pese a esto, la Suprema Corte de la Nación emitió la jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011 que lastima todo el ejercicio de los derechos humanos en México.

5.2. Los derechos humanos en la legislación nacional

De diversas formas se muestra el hecho de que México cuenta con un marco jurídico que tutela los derechos humanos, incluyendo los derechos humanos laborales y la igualdad.

En todo caso, es conveniente verificar si los derechos humanos tutelados son aplicados o exigibles o si en su defecto dicho marco normativo no ha sido suficiente para dar una respuesta eficaz para la erradicación de las desigualdades y disparidades en el mercado laboral.

En este apartado se incluye una breve descripción de la legislación nacional, iniciando con la reforma constitucional en derechos humanos. Se enumeran los derechos y prestaciones laborales, y se señalan algunas las desigualdades e injusticias que puede estar construyéndose y perpetuándose desde lo jurídico.

En este sentido, el enfoque micro es sobre los efectos de la legislación y el disfrute de los derechos especialmente en las mujeres, quienes sufren en mayor medida y en cualquier sector, las peores consecuencias de inequidad, injusticia y desigualdades, gestadas en la legislación o perpetuadas en las prácticas institucionales, las políticas públicas o la cultura organizacional.

De la legislación que se analiza, se destacan aquellas partes que estén en contradicción con los convenios internacionales de derechos humanos y aquello que contraviene el principio de igualdad o genera desigualdad.

5.2.1. Reformas constitucionales en derechos humanos

La reforma constitucional en derechos humanos, promulgada el 10 de junio de 2011, introduce cambios fundamentales en la Constitución y con ello se construye un nuevo paradigma jurídico que impacta tanto en el quehacer institucional como en la exigibilidad y la justiciabilidad de los derechos humanos en México.

Dicha reforma cambia la denominación del Título Primero Capítulo I “De las garantías individuales” a “De los derechos humanos y sus garantías” y eleva a rango constitucional los derechos humanos, lo que repercute de manera profunda en transformar el andamiaje jurídico nacional. La práctica de los derechos humanos, en todos los ámbitos, trae aparejadas nuevas formas en el quehacer institucional, tanto como renovados principios de interpretación para su justiciabilidad a nivel jurisdiccional y obligaciones también para el poder legislativo.

Esta reforma eleva a rango constitucional los derechos humanos contenidos en tratados internacionales de los que México es parte.²¹⁴ Termina con la discusión sobre las jerarquías del derecho interno e internacional e invalida la disculpa de la

²¹⁴ “En demasiadas ocasiones se ha querido reducir a los derechos humanos como pretensiones sociales basadas en una idea de justicia, pero sin sustento jurídico. No más de eso. Hoy, apelar a los derechos humanos como fundamento de exigencia sociales, con una argumentación adecuada, encontrará el máximo soporte dentro del sistema jurídico con fuerza normativa constitucional” Silva Meza, Juan, El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional de México, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XVIII, 2012, p. 151-172, Bogotá, ISSSN 1510-4974, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dco> p. 2.

inaplicabilidad de los derechos humanos por la supremacía constitucional sobre los tratados.

En todo caso de colisión de normas, el correspondiente juicio de ponderación privilegiará la aplicación de aquella que beneficie más a la persona²¹⁵ tal como lo establece el propio texto constitucional.

El impacto de esta reforma es muy amplio. El artículo 1º constitucional en su primer párrafo establece:

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

En este primer párrafo destaca el lenguaje, ya que homologa los términos utilizados en la *Constitución* con las fuentes normativas internacionales y al eliminar la anterior palabra “otorga” y establecer que “todas las personas gozaran de los derechos humanos *reconocidos* en esta Constitución” no solo los transforma positivos, sino que reconoce que el fundamento de los derechos humanos está en la dignidad de la persona y no en el texto del derecho positivo.

Este reconocimiento también es un mensaje sobre el ideal de Estado democrático de derecho que resta autoritarismo a la aplicación de la justicia y eleva a su máxima expresión la dignidad de la persona.²¹⁶

²¹⁵ Martín-López, plantea que para la colisión de normas del mismo nivel jerárquico de derecho internacional debiese existir un juicio de ponderación. Martín-López, Miguel Ángel, Comentarios sobre la colisión de normas y principios del mismo nivel jerárquico en el derecho internacional, 18 International Law, Revista Colombiana de Derecho internacional, 213-226 (2011), en <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/viewFile/13769/11073>, consultada el 17/03/2016.

²¹⁶ “...en el primer párrafo del artículo primero constitucional se sustituye la concepción de que los derechos se otorgan a las personas, para postular que los derechos humanos se les reconocen por

No se trata de términos y denominaciones sino de principios y concepciones fundamentales sobre los derechos mismos y su exigibilidad y justiciabilidad.

El anterior término “otorga” podía interpretarse como la concesión que realiza un poder excelso por encima de la persona, el cual puede determinar, por su propia inspiración, a qué tiene derecho la persona y por consiguiente todo aquello que le puede ser negado impunemente. Por el contrario, el término “reconoce” pone en el centro de todo el ordenamiento a la persona y su dignidad, como poseedora de todos los derechos antes incluso de que exista el ordenamiento; su interpretación puede llegar a que la persona tiene los derechos incluso sin el ordenamiento.

Tal como lo explica el entonces Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“En palabras simples, lo que implica esta transformación en el modo de concebir los derechos, desde un punto de vista extrajurídico, es que las personas no le deben pleitesía, reverencia, acatamiento, sumisión, sometimiento u obediencia alguna al Estado porque les concede graciosamente sus derechos, sino que se sirven de las instituciones estatales y del derecho que las crea, organiza y norma, para que se les reconozcan los derechos por los que históricamente han luchado. Visto así, ese cambio de concepción puede contribuir al más ambicioso cambio cultural democrático que se persigue con la reforma constitucional”.²¹⁷

Este cambio de denominación “De las Garantías Individuales” a “De los Derechos Humanos y sus Garantías” implica también cambiar la concepción originaria de los derechos y, por otro lado, las formas de garantizarlos. Con ello se reconoce la dimensión más elevada de los derechos, por encima de todo aquello que es dado

el ordenamiento jurídico. Ello sólo supone que el fundamento de los derechos no puede hallarse dentro del derecho, pero de ninguna forma debe pretextarse para sostener que los derechos humanos no son derechos positivos. No cambia la naturaleza jurídica de los derechos, sino el estatismo del derecho”. SILVA, óp. cit. p. 155

²¹⁷ Silva Meza, óp. cit. p. 155.

para cumplirlos. Así, evita la confusión entre derechos y sus garantías o instrumentos y herramientas judiciales para hacerlos valer.

Lo anterior implica que pueden existir derechos sin las garantías para hacerlos valer. Esta última situación se presenta frecuentemente en normatividades sobre temas novedosos propios de la evolución humana, así como en aquellos de personas pertenecientes a grupos en situación o riesgo de vulnerabilidad y discriminación. Esto implica que se deben superar cuestiones técnicas o culturales, para desarrollar formas específicas de garantizar su aplicación.

Además, “garantías individuales” siempre fue insuficiente para comprender y contener a los derechos sociales. De hecho, el término las “garantías individuales” fue siempre la característica de distinción entre derechos individuales o civiles, justiciables y sujetos de amparo, y los sociales, programáticos e inalcanzables. Rodrigo Gutiérrez lo expresa de la siguiente forma:

“...De un lado las garantías individuales como sinónimo de los derechos civiles) de primera generación, cuya violación podían reclamarse a través del amparo; del otro, los DESCA como derechos de naturaleza distinta con carácter solo programático, prestacionales, colectivos y por todo ello no justiciables...”²¹⁸

El cambio de garantías individuales a derechos humanos también tiene un fuerte contenido político que empodera a las personas al hacer posible que se apropien de los derechos humanos y los consideren y hagan exigibles. Conocer y

²¹⁸ Gutiérrez Rivas, Rodrigo. La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el marco de las recientes reformas constitucionales en materia de Derechos Humanos. En Alcayde Cervantes Magdalena, Emanuelli, María Silvia, Gómez Trejo, Omar; Sandoval Terán Areli, Coordinadores. *¿Hay Justicia para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?* SCJN-UNAM-IIJ, México, 2014. p. 99

comprender la ley, su contenido y alcance es fundamental para el ejercicio de los derechos humanos.

Como se anotó antes, la distinción expresa entre derechos y garantías, también significa que aun si faltaran las garantías de protección, no pueden desconocerse los derechos, lo que genera una forma irrenunciable de concebir y aplicar el Derecho, la cual debe irradiar a todo el sistema de justicia, al ejercicio de la política y a la formulación y ejecución de las políticas públicas, es decir, toda autoridad está obligada a reconocer, respetar, interpretar y hacer cumplir la Constitución, de manera integral, holística, en el ámbito de su competencia.

Al darse la separación entre los derechos humanos y “las garantías para su protección”, se destierra la vieja costumbre de considerar los derechos humanos, entre ellos los derechos económicos, sociales y culturales, como meras normas programáticas, ya que se interpretaba que no existían mandamientos expuestos para el cumplimiento de estos derechos, al menos para ciertos grupos, ni sanción que revirtiera su incumplimiento. Los “derechos sociales” se consideraban normativas lejanas, simbólicas, no exigibles ni justiciables y más bien estaban disponibles como herramientas de clientelismo político, al ofrecer satisfacer las necesidades de las personas en materia de educación, salud, trabajo, vivienda y protección del medio ambiente a cambio de su preferencia o adhesión política.

La trascendencia de esta reforma estriba en reconocer los derechos humanos consignados en la *Constitución* y en los tratados internacionales ratificados por México; en aplicar la protección más amplia de la persona desde la interpretación; en obligar a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y en prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

La reforma constitucional en derechos humanos termina con la indefinición en cuanto a la no discriminación por preferencias sexuales; establece la educación en el respeto a los derechos humanos, así como el refugio humanitario; previene futuras marchas atrás al prohibir celebrar convenios o tratados en los que se alteren los derechos humanos reconocidos.

Por su parte, la frase “todas las personas” incluye las personas morales, que han sido reconocidas como titulares de derechos. Esto también hace innegable los derechos de colectivos de los grupos de personas, como los derechos de comunidades y pueblos indígenas y confirma la posibilidad de las acciones colectivas y la figura del interés legítimo colectivo.

Respecto a las personas morales, el ex ministro Silva Meza refiere lo siguiente:

“Evidentemente podrá seguir alegándose que persona no equivale a grupo o colectividad, pero el hecho es que tampoco se le opone de modo excluyente, y si a ello se añade que en la actualidad están previstos expresamente mecanismos de garantía de derechos e intereses colectivos, debe asumirse que la titularidad de éstos presupone titulares del mismo talante, más allá de individuos que los conformen. Esto, por otro lado, no excluye que las personas pertenecientes a colectividades puedan hacer valer los derechos del grupo en su representación y buscar su justiciabilidad, precisamente bajo la figura del interés legítimo colectivo”.²¹⁹

Reconoce los derechos y garantías de las personas extranjeras y elimina la arbitrariedad de su detención y expulsión al establecer la audiencia previa y un procedimiento administrativo para que el Ejecutivo de la Unión, como de manera textual establece el artículo 33 constitucional, pueda expulsar a una persona extranjera. Dentro de las atribuciones del presidente de la República, establece el

²¹⁹ Silva Meza, Ib. Silva Meza, Juan N. *El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional en México*. En Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XVIII, 2012, p.158.

respeto, protección y promoción de los derechos humanos dentro de los principios que debe seguir la política exterior.

La reforma que se comenta establece la obligación para que toda persona servidora pública responda a las recomendaciones de los organismos nacionales y estatales de protección de los derechos humanos o fundamente su negativa, así como la obligación para que la Cámara de Senadores, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión o las legislaturas estatales llamen a comparecer, a solicitud de estos organismos, a las autoridades para que expliquen los motivos de su negativa. Elimina la anterior incompetencia de los organismos protectores de derechos humanos al tratarse de asuntos laborales.

Al ser los derechos humanos inherentes a las personas por el sólo hecho de serlo²²⁰ son inalienables e imprescriptibles y con el reconocimiento expreso en la Constitución queda clara la obligación del Estado de protegerlos. Sin embargo, ante instituciones que todavía no cuentan con los debidos mecanismos para su instrumentación, la sociedad y los grupos de involucrados, deben mantener una vigilancia constante a todos los actores para lograr que el respeto a los derechos humanos se adopte como un valor de convivencia cotidiana.

La dignidad es el principio rector de todo el sistema de derechos humanos. En este sentido, es de toda relevancia retomar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando señala que la dignidad no es una mera declaración de ética sino un derecho fundamental sobre el que se basan todos los demás derechos, y que debe ser respetada por todos, incluyendo a los particulares y que puede ser “entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda

²²⁰ ONU. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. En <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx> última consulta, 27/04/2014.

persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”²²¹

Igualmente, en la tesis LXV/2009 se reconoce que la dignidad humana es condición y base de los demás derechos fundamentales y refiere que el artículo 1 de la Constitución establece la igualdad de todas las personas, sin que pueda prevalecer discriminación de ningún tipo que atente contra la dignidad humana. Tanto la Constitución como los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por México, “reconocen el valor superior de la dignidad humana...constituyéndose en un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás”.²²²

Los derechos humanos deben ser concebidos como un todo indivisible e interrelacionado, donde no hay jerarquías; ningún derecho humano puede ser más importante que otro, sino más bien el respeto de uno se relaciona e implica el respeto de los demás y con su ejercicio y justiciabilidad se refuerzan mutuamente. De manera inversa, la falta de respeto de un derecho tiene un efecto negativo en el disfrute de los demás, al estar interrelacionados y ser interdependientes.

Como todo producto cultural, los derechos humanos son históricos, están en relación con las luchas sociales de cada momento de la evolución de la humanidad, de sus valores y capacidad específica para visualizarlos y lograr que se transformen en derecho positivo, en cultura y práctica cotidiana. Por tanto, los derechos humanos están bajo el principio de progresividad y evolucionan a la par del avance de la humanidad.

²²¹ Tesis Jurisprudencial núm. 1a./J. 37/2016 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala (Reiteración). DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA, en <http://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/reiteracion-647731989>, consultada el 22/02/2017.

²²² Tesis aislada, LXV/2009, 19 de octubre de 2009. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. En <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/165/165813.pdf> consultada el 26/02/17.

La obligación de interpretación conforme con los tratados internacionales hace que los derechos contenidos en los tratados que México ha firmado tengan vigencia y justiciabilidad tanto como los demás derechos consagrados en la *Constitución*.

En síntesis, esta reforma constitucional en materia de derechos humanos logró introducir el concepto de derechos humanos a nivel constitucional, fortalecer la protección de los derechos humanos al amparo de los tratados internacionales que deberán gozar de la más alta jerarquía y eficacia, así como introducir la perspectiva de género y reforzar las garantías y mecanismos de protección de los derechos humanos, para favorecer en todo tiempo a las personas con la protección más amplia.

El primer párrafo del artículo 1º constitucional, también establece que el ejercicio de los derechos no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la *Constitución* establece. Se asegura que sólo mediante los mecanismos establecidos en la propia *Constitución*, puede restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos humanos.

Baste recordar que se redujo la discrecionalidad para limitar o restringir el ejercicio de los derechos humanos. El artículo 29 constitucional, reformado, especifica las situaciones bajo cuyo supuesto se podría restringir el ejercicio de los derechos humanos, con la participación del Congreso de la Unión, de manera específica y temporal, de la manera siguiente:

Artículo 29. En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, con la aprobación del Congreso de la Unión o de la Comisión Permanente cuando aquel no estuviere reunido, podrá restringir o suspender en todo el país o en lugar determinado el ejercicio de los derechos y las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la restricción o suspensión se contraiga a determinada persona. Si la restricción o suspensión tuviese lugar

hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación; pero si se verificase en tiempo de receso, se convocará de inmediato al Congreso para que las acuerde.

En los decretos que se expidan, no podrá restringirse ni suspenderse el ejercicio de los derechos a la no discriminación, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a la vida, a la integridad personal, a la protección a la familia, al nombre, a la nacionalidad; los derechos de la niñez; los derechos políticos; las libertades de pensamiento, conciencia y de profesar creencia religiosa alguna; el principio de legalidad y retroactividad; la prohibición de la pena de muerte; la prohibición de la esclavitud y la servidumbre; la prohibición de la desaparición forzada y la tortura; ni las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos.

La restricción o suspensión del ejercicio de los derechos y garantías debe estar fundada y motivada en los términos establecidos por esta Constitución y ser proporcional al peligro a que se hace frente, observando en todo momento los principios de legalidad, racionalidad, proclamación, publicidad y no discriminación.

Cuando se ponga fin a la restricción o suspensión del ejercicio de los derechos y garantías, bien sea por cumplirse el plazo o porque así lo decrete el Congreso, todas las medidas legales y administrativas adoptadas durante su vigencia quedarán sin efecto de forma inmediata. El Ejecutivo no podrá hacer observaciones al decreto mediante el cual el Congreso revoque la restricción o suspensión.

Los decretos expedidos por el Ejecutivo durante la restricción o suspensión serán revisados de oficio e inmediatamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que deberá pronunciarse con la mayor prontitud sobre su constitucionalidad y validez.

El artículo 29, establece la imposibilidad del ejercicio del poder de manera absoluta sobre las personas, aún en estado de emergencia, siempre defiende la dignidad de la persona.

Regresando al artículo 1º constitucional, en su segundo párrafo establece el principio *pro persona* sobre el que hago una referencia especial ya que sustituye al término *pro homine*; cambio que no es meramente de palabra ya que sin duda la

palabra *pro persona* incluye a toda persona y envía un mensaje de no discriminación.

La aplicación del principio *pro persona* estará sujeta a la interpretación conforme. Lo establece así el artículo 1 constitucional:

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Esta norma de interpretación es el centro de la reforma, respeta el principio *pro persona* al establecer la obligatoriedad de otorgar la protección más amplia a las personas en la interpretación entre la *Constitución* y los tratados internacionales.²²³ También implica que al elevarse los derechos humanos a rango constitucional por efecto de la reforma, los derechos no se agotan en los 136 artículos constitucionales, sino que se extienden a los derechos humanos reconocidos en todos los tratados ratificados.

“En otras palabras, tratándose de derechos humanos, nuestro texto constitucional se ha abierto para incluir con idéntica fuerza normativa disposiciones de fuente internacional sobre la materia. Esta cláusula de apertura está dando pauta para reafirmar la presencia en nuestro sistema

²²³ En la resolución del Expediente Varios 912/2010 la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que “SEXTO. Obligaciones concretas que debe realizar el Poder Judicial. Derivado de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Rosendo Radilla, resultan las siguientes obligaciones para el Poder Judicial como parte del Estado mexicano, aclarando que aquí únicamente se identifican de manera enunciativa y serán desarrolladas en los considerandos subsiguientes:

- A) Los Jueces deberán llevar a cabo un Control de convencionalidad *ex officio* en un modelo de control difuso de constitucionalidad.
- B) Deberá restringirse la interpretación del fuero militar en casos concretos.
- C) El Poder Judicial de la Federación deberá implementar medidas administrativas derivadas de la sentencia de la Corte Interamericana en el caso Radilla Pacheco”

Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Caso Rosendo Radilla Pacheco, en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225>

jurídico de un bloque constitucional extenso que impone más altos parámetros de validez”.²²⁴

Incluso el control de este bloque constitucional va más allá de las acciones estatales, ya que al ser los derechos humanos normas o incluso estándares de validez con igual valor, su control se extiende a las actividades que provengan de particulares, para lo cual deberán existir mecanismos de control simultáneos.²²⁵

En sentido amplio también debe interpretarse que todos los derechos humanos contenidos en cualquier tratado internacional son reconocidos en la *Constitución*; es decir, se incluye cualquier tratado que contenga un derecho humano²²⁶ y no solo los tratados expresos de derechos humanos.

La complejidad de la interpretación puede resolverse de manera sencilla; independientemente del texto y jerarquía normativa en el que se halle la observancia de un derecho humano, deberá seguirse una interpretación conforme apegada al principio *pro persona*, aun si no están dentro de nuestro sistema normativo²²⁷

²²⁴ Silvia Meza, óp. cit., p. 156.

²²⁵ Otra implicación para la labor jurisdiccional que desata la reforma constitucional de derechos humanos será facilitar la aceptación de la existencia de un bloque constitucional que aumenta las pautas de validez para juzgar los actos de autoridad y relaciones entre particulares... el cambio ahora es que esto debe ser un tema de constitucionalidad. Silva Meza, óp. cit. p.169

²²⁶ “Así ubicado, lo esencial son las normas, cualquiera sea el tipo de tratado del que deriven”. Silva Meza, óp. cit., p. 156.

²²⁷ Esto no quiere decir que un tratado internacional en el que México no es parte sea obligatorio de todos modos, aunque ni siquiera un ordenamiento vigente en nuestro sistema jurídico a causa de no seguir ese el procedimiento señalado en el texto constitucional para incorporarlo en el propio sistema. Lo que se pretende hacer notar es que lo obligatorio es buscar en todo tiempo el estándar más alto para “conceder la mayor protección a las personas”, sea que pueda derivar de un tratado internacional que contenga normas de derechos humanos del que el Estado mexicano es parte, sea que se desprenda de otro tratado en esta materia”. Silva Meza, *Ibidem* p. 160.

Incluso antes de la reforma constitucional en derechos humanos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de enero de 2007 a octubre de 2010 habría recurrido al derecho internacional en al menos 35 casos, según refiere Karlos Castilla.²²⁸

En todo caso, el eje rector del mandato constitucional de interpretación conforme es la protección más amplia a la persona. La obligación descansa no en que los tratados sean parte del orden jurídico y hayan sido ratificados, sino que se favorezca la protección más amplia a la persona. Juan Silva Meza, lo explica de la siguiente manera:

“Tal solución tampoco es tan aventurada como podría parecer de primera impresión. Véase si no con especial detenimiento el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en sus incisos c y d. En ellos se da entrada a derechos y garantías inherentes a las personas, a derechos y garantías que deriven de la forma democrática y representativa de Gobierno, a la vez que a derechos y garantías que sean efecto de declaraciones de derechos, que, no tratados, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, sin necesidad de que se reconozcan en ordenamientos normativos de los que sea parte un Estado.

Menos aventurada es todavía si se advierte que en el ámbito del derecho internacional público, dentro del cual se ubica el derecho internacional de los derechos humanos, las fuentes normativas incluyen las de tipo consuetudinario. Siendo así, no podría negarse que, aunque México no fuera formalmente parte de un tratado internacional de la materia, si sus contenidos se han instaurado como una práctica internacional generalizada que se estima obligatoria, no existiría problema alguno para emplear sus estándares como normas de contraste para adecuar otras normas de origen interno. Y si ello se admite, ¿por qué no lo otro?”²²⁹

Se abundará en las repercusiones de la interpretación conforme y del principio *pro persona* en la parte correspondiente de justiciabilidad, dada la implicación que para esta última tienen dichos principios.

²²⁸ Castilla Juárez Karlos, “*El derecho de origen internacional en la interpretación constitucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*”, Revista Cuestiones Constitucionales, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Número 23, julio-diciembre 2010, p. 219-243.

²²⁹ Silva Meza, óp. cit. p. 160.

El tercer párrafo del artículo 1 constitucional, es el siguiente:

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

La frase “todas las autoridades”, incluye a las y los servidores públicos de los tres niveles de Gobierno, federal, estatal y municipal. La extensión de esta protección va hasta el límite de utilidad, de aplicación, de los derechos humanos para el mayor bien de las personas.

En relación con el deber de proteger que se diferencia del de garantía, en que el deber de proteger los derechos es frente a los particulares, aceptando que los particulares pueden violar derechos humanos. También implica visibilizar la violación al derecho de vivir libre de violencia, al derecho de no discriminación o al disfrute de los derechos humanos laborales.

Promover, según la Real Academia Española, es iniciar o impulsar una cosa o un proceso, y procura su logro, entonces, la *Constitución* obliga a las autoridades a favorecer la realización de los derechos humanos, hacer efectivo su disfrute en la práctica.

“Respetar los derechos asegurando las condiciones mínimas para su disfrute efectivo, no se contenta con no intervenir o no interferir. Promover derechos impone abstenerse de establecer políticas públicas regresivas. Proteger derechos frente a particulares implica no desentenderse de su respeto y garantía escondiendo algunas de sus violaciones en ámbitos privados como si no fuera de interés público combatirlas”²³⁰

²³⁰ Silva Meza, óp. cit. p. 163.

El tercer párrafo del artículo 1º constitucional, incluye también los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. La universalidad refiere que son derechos humanos para todas las personas, para que se transformen, si se requiere, en herramienta de inclusión social. Esta universalidad no significa homogeneidad, sino igualdad con respeto a la diferencia, a la diversidad.

La progresividad repercute en las políticas públicas dónde el deber de las autoridades es hacer progresivo el alcance del disfrute pleno de los derechos humanos, especialmente de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, pero significa también que, como cualquier producto cultural, los derechos humanos son progresivos, cambian conforme avanza la humanidad en pos de mejores estadios para su felicidad.

La interdependencia es clara en relación con la no jerarquía entre los derechos humanos, con la afectación de todos ante la vulneración de uno. Los derechos humanos son un todo indivisible que debe respetarse, protegerse, promoverse y garantizarse por igual, de manera integral. Y en este sentido no sólo los derechos son interdependientes, sino también las obligaciones relativas y las atribuciones de las autoridades obligadas a cumplirlos.

En la última parte del tercer párrafo del artículo 1º constitucional, establece que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, el “deber” aquí, es una obligación, un deber jurídico del Estado para combatir la violación impune de los derechos humanos.

El combate la violación de los derechos humanos parte de la prevención de cualquier afectación por autoridad o por particulares; la debida investigación en su caso y la sanción, así como la reparación integral de los daños que la violación provocara.

En la reparación no basta restituir las cosas al estado anterior en que se encontraban, sino mejorarlas sobre todo si se transgredía el deber mínimo de goce de los derechos humanos. Es lo que establecen los deberes de respeto, protección, promoción y garantía.

Prevenir significa contar con instituciones eficientes y eficaces que desincentiven la violación de los derechos humanos, también se obliga a no profundizar la vulnerabilidad de ciertos grupos.

Investigar violaciones a los derechos humanos obliga también a la eficiencia y eficacia de los procedimientos de investigación, pero también a hacer públicas las acciones realizadas, involucrar a las víctimas y a sus defensores.

Sancionar violaciones de los derechos humanos, implica un régimen de responsabilidades que evite la impunidad, que cancele los incentivos para continuar la violación donde el provecho obtenido puede ser mayor que el temor a la sanción.

Reparar violaciones exige investigación y sanción de las violaciones ya cometidas y prevención para la realización de nuevas; exige la participación de las víctimas y que las medidas adoptadas sean adecuadas a su cultura y a su idiosincrasia.

No es suficiente restituir, sobre todo, donde ha reinado el olvido gubernamental y la injusticia, sino mejorar, transformar la realidad de nuestros titulares de los derechos humanos para tener una reparación integral.

Conviene comentar que el principio de legalidad que establece que las autoridades sólo pueden hacer lo que les está expresamente permitido, por lo que aun ante un vacío normativo en cuanto al cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos, por supremacía de leyes, impera el texto constitucional y los textos de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, de tal manera que tal vacío no podría ser aducido como justificación de comisión o

tolerancia de violaciones a los derechos humanos. Más bien, los derechos humanos pueden funcionar como “fuente de atribuciones” tal como lo expresa Silva Meza:

“Actuar de esta manera en realidad no supone el olvido de la vertiente del principio de legalidad enunciada párrafos arriba, sino tomarlo en serio, completándolo con los principios de constitucionalidad y convencionalidad que enuncian el deber de acatar las disposiciones relativas a derechos humanos establecidas en la propia Constitución y tratados de la materia. Al fin y al cabo, no debe olvidarse que se está en presencia de deberes con la máxima fuerza normativa, que en sí mismos pueden funcionar como fuente de atribuciones para que las autoridades realicen todo tipo de medidas en orden a hacer realidad su compromiso con nuestros derechos”.²³¹

El texto constitucional, al establecer obligaciones directas a las autoridades, implica que no puede tolerarse la impunidad o falta de acción por ausencia de regulaciones que faciliten el cumplimiento de estas obligaciones a las autoridades, quienes finalmente han sido omisas en crear dicha regulación específica. El único límite en el cumplimiento de los derechos humanos es el ámbito de competencia de cada autoridad. Tampoco puede ser disculpa de incumplimiento o violación, la organización federal de la República.

Nuestra *Constitución* prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (artículo 1 quinto párrafo).

En la definición de discriminación se establece aquella “que tenga por objeto” pero no “que tenga por resultado”, lo que deja fuera del texto constitucional la discriminación indirecta. A pesar de ello, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación si es explícita al incluir la discriminación por resultado.

²³¹ Silva Meza, Juan N. Implicaciones... óp. cit. p. 167.

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 no incluyó los preceptos para lograr la igualdad real o sustantiva; es decir, no establece la obligación del Estado para remover los obstáculos de orden económico, social o cultural que impidan el ejercicio de los derechos ni promover acciones afirmativas específicas para que grupos en situación de vulnerabilidad puedan gozar de los derechos en igualdad de oportunidades y de la igualdad sustantiva. No obstante, por la vigencia de los derechos humanos obliga a encontrar formas de hacer efectivo el derecho humano a la igualdad.

En este mismo sentido, Juan Silva Meza expresa la obligación de la interpretación conforme de la siguiente forma:

“Sea como fuere, en la actualidad no se puede prescindir en la labor jurisdiccional del conocimiento de todas las fuentes que reconocen y desarrollan los derechos humanos. De oficio, sin más, porque así se ordena en los primeros tres párrafos del artículo inaugural de la Constitución. Porque las personas gozan de los derechos que se derivan tanto de disposiciones jurídicas de origen interno como internacional, porque las normas vinculadas al tema se deben interpretar conforme a ambos parámetros, constitucional e internacional, y porque en ello descansa el cumplimiento del deber de garantizar derechos que recae en sede jurisdiccional”.²³²

Cabe mencionar las repercusiones jurídicas de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Rosendo Radilla Pacheco contra los Estados Unidos Mexicanos, que implicó profundas modificaciones en el actuar del sistema judicial. Entre dichas modificaciones resaltan las relacionadas en la resolución del expediente 912/2010, punto 19, dónde la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, establece la interpretación conforme y la obligatoriedad de los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al afirmar lo siguiente:

²³² Silva Meza, Juan N. *El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional en México*. En Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XVIII, 2012, p.169.

“...para el Poder Judicial son vinculantes no solamente los puntos de resolución concretos de la sentencia, sino la totalidad de los criterios contenidos en la sentencia...”

Asimismo, en el punto 20, resalta que

“...el resto de la jurisprudencia de la Corte Interamericana que deriva de las sentencias en donde el Estado mexicano no figura como parte, tendrá el carácter de criterio orientador de todas las decisiones de los jueces mexicanos, pero siempre en aquello que le sea más favorecedor a la persona”

También establece que los jueces deberán realizar el control de convencionalidad *ex officio* en un modelo de control difuso constitucional y que deberá restringirse la interpretación del fuero militar en casos concretos y el Poder Judicial de la Federación deberá implementar medidas derivadas de la sentencia de la Corte Interamericana en el caso Radilla Pacheco.

De igual manera, en el punto 22 establece la desaplicación de las leyes por la vía de la preferencia de los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los Tratados, como sigue:

“Es en el caso de la función jurisdiccional, como está indicado en la última parte del artículo 133 en relación con el artículo 1º en donde los jueces están obligados a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales, aun a pesar de las disposiciones en contrario establecidas en cualquier norma inferior. Si bien los jueces no pueden hacer una declaración general sobre la invalidez o expulsar del orden jurídico las normas que consideren contrarias a los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados (como sí sucede en las vías de control directas establecidas expresamente en los artículos 103, 107 y 105 de la Constitución), sí están obligados a dejar de aplicar estas normas inferiores dando preferencia a los contenidos de la Constitución y de los tratados en esta materia”.²³³

²³³ SCJN. Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Expediente varios 912/2010, puntos 19, 20, 22 y 29, en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225>, consultada el 13/04/2016

Finalmente, la citada sentencia insiste en el parámetro de control de la convencionalidad de la siguiente manera:

31. El parámetro de análisis de este tipo de control que deberán ejercer todos los jueces del país, se integra de la manera siguiente:
- Todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal (con fundamento en los artículos 1º y 133), así como la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación;
 - Todos los derechos humanos contenidos en Tratados Internacionales en los que el Estado mexicano sea parte.²³⁴
 - Criterios vinculantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establecidos en las sentencias en las que el Estado mexicano haya sido parte, y criterios orientadores de la jurisprudencia y precedentes de la citada Corte, cuando el Estado mexicano no haya sido parte.

Queda claro que no se trata sólo de interpretación conforme la Constitución y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, sino de cualquier tratado que incluya o trate de derechos humanos, así como son obligatorias las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos dónde México haya sido parte y como criterios orientadores si no lo ha sido.

No obstante lo hasta aquí comentado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011 entre las sustentadas entre tribunales colegiados en materias administrativa y de trabajo y en materia civil, da al traste con el control de convencionalidad al establecer que “Las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiendo que cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá atender a lo que indica la

²³⁴ Los tratados competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establecida en el mismo texto de los tratados o mediante jurisprudencia de la misma Corte, son los siguientes: Convención Americana sobre Derechos Humanos; Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura; Párrafo a) del artículo 8 y en el artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”; artículo 7 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belém Do Pará”; Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas; y, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

norma constitucional.²³⁵ Lo que es contradictorio en sí, ya que hace prevalecer la jerarquía constitucional contrariando el control de convencionalidad. Contraría también las propias interpretaciones de la SCJN que habían ponderado el control de convencionalidad para toda autoridad y aún más, contraría a la propia Constitución en su artículo 1° que establece:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”

La Contradicción de Tesis 293/2011 afecta también la aplicación del principio *pro persona*, como lo explica muy bien el ministro Cossío en su voto particular ya referido:

“Sin embargo, lo que se generó con la adopción de este criterio es una regla hermenéutica de carácter general para decidir siempre en favor de la norma constitucional frente a la convencional; esta no es una regla de ponderación, sino una regla de preferencia de una fuente sobre otra. Consecuentemente, al mantenerse una regla de jerarquía, se eliminó la posibilidad de aplicar el principio *pro persona* para eliminar los conflictos entre normas de distinta fuente”.

Además de estas afectaciones, con este criterio se lastima la garantía y justiciabilidad de los derechos humanos y no logra entenderse que en la misma contradicción de tesis se resolvió que la “JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. ES VINCULANTE PARA LOS JUECES MEXICANOS SIEMPRE QUE SEA MÁS FAVORABLE A LA PERSONA” Lo cual plantea la pregunta si la SCJN respetará el principio *pro persona* cuando haya una restricción en la Constitución sobre un derecho humano, lo cual echaría abajo prácticamente todo el sistema de derechos humanos ya que se

²³⁵ Contradicción de Tesis 293/2011. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Registro 24985, Libro 5, abril de 2014, 3, Tomo I, página 96. El subrayado es mío.

afectan los principios de universalidad, interdependencia, imprescriptibilidad y no se aplicarían la interpretación conforme, el control de convencionalidad y más grave aún, tampoco se aplicaría el principio *pro persona*.

Con esto la SCJN establece un control constitucional a los tratados de derechos humanos contrario al propio texto del artículo 1° constitucional que considera de igual jerarquía a la Constitución y a los derechos humanos contenidos en tratados internacionales. De un parámetro de control de la convencionalidad se queda en un control de jerarquía y regularidad constitucional.

Así lo reitera en esta contradicción de tesis 293/2011 el ministro Cossío Villegas al afirmar en su voto particular:

“Lo dispuesto en ella nos conduce a maximizar la interpretación conjunta de los derechos humanos de fuente constitucional y convencional en aras de otorgarle la mayor protección posible a las personas. Desde el momento en que se dice que ello será así “salvo” cuando exista una restricción constitucional expresa, se está desconociendo lo dispuesto en el propio texto constitucional en razón del desplazamiento que se hace de los derechos de fuente convencional frente a lo dispuesto, no como derecho, sino como restricción, por la Constitución nacional, utilizándose así un criterio jerárquico.”²³⁶

En mi apreciación personal, estos retrocesos normativos y de interpretación del supremo tribunal no pueden sino explicarse por razones no jurídicas²³⁷ de temor a una nueva argumentación y aplicación de herramientas de interpretación universal de los derechos humanos centradas en la persona; para preferir, en su defecto, una aplicación lineal de una restricción sobre un derecho, incluso pasando por encima del principio *pro persona*.

²³⁶ SCJN, Contradicción de Tesis 293/2011. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Registro 24985, Libro 5, abril de 2014, 3, Tomo I, página 96. Voto particular que formula el ministro José Ramón Cossío Díaz, p. 4.

²³⁷ El ministro Cossío expresa en su voto particular: “Con la reforma de dos mil once, el Constituyente, como órgano democráticamente legítimo, generó una solución novedosa que puede no gustar a muchas personas”.

Este criterio impide el avance de la jurisprudencia a favor de los derechos humanos, e implica una resistencia al cambio de paradigma que implicó la reforma constitucional en esta materia.

Esta resolución regresaría al estadio previo tal como sin o hubiese habido reforma constitucional en materia de derechos humanos. Es un retroceso absoluto.

El ministro Cossío en su voto particular en la contradicción de tesis 293/2011 enfatiza otros casos donde la comparación en igualdad de los derechos constitucionales y convencionales y afirma: “Por ello, el efecto de la resolución mayoritaria resulta contrario al principio de progresividad establecido en el párrafo tercero de la propia Constitución”

Por tanto, la afectación, producto de esta jurisprudencia emitida por el pleno de la SCJN, es de mayor gravedad ya que involucra a todos los derechos humanos, sus principios y herramientas de interpretación: establece reglas de preferencia o jerarquía y de restricción y no de ponderación y con ello vulnera el principio *pro persona*, el control de convencionalidad, el principio de progresividad y la obligación de no regresión.

Esto sin duda significó un freno a lo logrado y cierto desconcierto en cuanto al verdadero alcance jurisdiccional de la reforma constitucional en derechos humanos, mismo que sea ido construyendo nuevamente según se ve en las tesis siguientes.

La tesis 2a./J. 69/2014 (10a.) del 27 de junio de 2014, establece que los tribunales federales en el ámbito de su competencia “deben realizar el estudio y análisis *ex officio* sobre la constitucionalidad y convencionalidad de las normas aplicadas en el procedimiento, o en la sentencia o laudo que ponga fin al juicio” y señala que esto se actualiza cuando el juzgador *advierta* que “una norma contraviene derechos humanos” constitucionales o convencionales aun cuando no haya sido impugnada, precisamente porque el “ejercicio oficioso” garantiza la prevalencia de los derechos

humanos. Esta jurisprudencia termina afirmando “De otra manera, el ejercicio de constitucionalidad y convencionalidad de normas generales no tendría sentido ni beneficio para el quejoso, y sólo propiciaría una carga, en algunas ocasiones desmedida, en la labor jurisdiccional de los Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito”.²³⁸

Con base en la tesis referida en el párrafo anterior, se emitió, en enero de 2017 la Tesis IV, 1o. A53 A (10a.) señalando que el tribunal colegiado, en suplencia de la queja establecida el artículo 79 fracción VI de la Ley de Amparo, puede ordenar al órgano inferior la desaplicación de la norma que considere inconvenional²³⁹.

Esto se suma a la confusión que genera la tesis 293/2011 ya que la jurisprudencia de la CoIDH respecto a las características del control de convencionalidad de ninguna manera se respeta y, en lo que se lee de las tesis que he señalado, ya no queda claro si estamos hablando de control difuso de la convencionalidad ya que prevalece la jerarquía “del órgano superior” para desaplicar la norma que se “considere inconvenional”.

La obligación de desaplicar normas contrarias a los derechos humanos corresponde a todo órgano judicial y, conforme la jurisprudencia de la CoIDH y la sentencia del caso Rosendo Radilla, corresponde también a toda autoridad pública.

En este mismo sentido está la tesis IV.1°. A.155 (10ª) de enero de 2017 que establece “CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO*. EL TRIBUNAL COLEGIADO ESTÁ FACULTADO PARA ANALIZAR LAS NORMAS QUE

²³⁸ Tesis 2a./J. 69/2014 (10a.) CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD. CONDICIONES PARA SU EJERCICIO OFICIOSO POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES FEDERALES. 10ª Época, Registro No. 2006808, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 7, junio de 2014, Tomo I, p. 555.

²³⁹ Tesis IV, 1o. A53 A (10a.). CONTROL DE CONVENCIONALIDAD. EL TRIBUNAL COLEGIADO EN SUPLENCIA DE QUEJA, PUEDE ORDENAR AL ÓRGANO INFERIOR LA DESAPLICACIÓN DE LA NORMA QUE ESTIME INCONVENIONAL. 10ª Época, Registro 2013563, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, pág. 2466.

SIRVIERON DE BASE PARA RESOLVER UNA CONTROVERSIA Y SI ENCUENTRA UNA QUE SE OPONGA A LA CONSTITUCIÓN O A LOS TRATADOS INTERNACIONALES, DEBE ORDENAR QUE, PARA EL CASO EXAMINADO, SE EXPULSE DEL SISTEMA NORMATIVO”.²⁴⁰

En esta tesis queda también fuera de lugar la frase “para el caso examinado” ya que si una norma es contraria a los derechos humanos debe desaplicarse para todo caso.

Tienen interés para los derechos económicos sociales y culturales, como derechos humanos, las reformas que elevan a rango constitucional el derecho a la alimentación²⁴¹ y el derecho al agua²⁴² que entran en el ámbito de los derechos humanos de manera indiscutible ya que su privación atenta contra la vida. Además, su exigibilidad y justiciabilidad se dan en contexto similares al derecho laboral, donde generalmente no se reconoce el derecho subjetivo, por el solo hecho de ser persona.

²⁴⁰ tesis IV.1°. A.155 (10ª), CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO*. EL TRIBUNAL COLEGIADO ESTÁ FACULTADO PARA ANALIZAR LAS NORMAS QUE SIRVIERON DE BASE PARA RESOLVER UNA CONTROVERSIA Y SI ENCUENTRA UNA QUE SE OPONGA A LA CONSTITUCIÓN O A LOS TRATADOS INTERNACIONALES, DEBE ORDENAR QUE, PARA EL CASO EXAMINADO, SE EXPULSE DEL SISTEMA NORMATIVO. 10ª Época, Registro 2013564, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 38, enero de 2017, Tomo IV. Pág. 2467.

²⁴¹ La reforma constitucional publicada el 13 de octubre de 2011, adiciona un párrafo al artículo 4° de la siguiente forma: “Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará” en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_crono.html visitada el 13/03/2017

²⁴² El derecho al agua se eleva a rango constitucional mediante reforma constitucional que se publica el 8 de febrero de 2012, adicionando los siguientes párrafos al artículo 4: “Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley. Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho y la ley definirá las bases, apoyos y modalidades para el acceso y uso equitativo y sustentable de los recursos hídricos, estableciendo la participación de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como la participación de la ciudadanía para la consecución de dichos fines” en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_crono.htm visitada el 13/03/2017.

Confirmando lo anterior, María Silvia Emanuelli refiere que en litigio por el derecho al agua y al mínimo vital, buscando que se regularizara una colonia y sus servicios, la jueza fundamenta su resolución en el artículo 133 y no en la reforma constitucional en derechos humanos ya vigente para entonces y que el derecho humano al agua era un precepto constitucional aunque todavía no tenía un reconocimiento explícito en la legislación nacional; argumentó con base en tratados internacionales como el PIDESC y su observación general No. 15, la CDN y la CEDAW pero al interpretar el artículo primero de la Ley de Amparo que tiene el objeto de defender contra la violación de “las garantías individuales” confundiéndolas con los derechos humanos. Además, concede el amparo basándose en el artículo 16 argumentando que la quejosa debía demostrar propiedad del predio donde demandaba el servicio sobre inviolabilidad del domicilio y no por el derecho humano al agua²⁴³

En virtud de que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes, no puede hablarse de respeto parcial de los mismos ya que la violación a algún derecho humano afecta a los demás. La falta de aplicación del principio *pro persona* y del control de convencionalidad hace nugatorios los derechos humanos.

Tampoco la realidad puede separarse del Derecho que norma las relaciones sociales, las cuales producen el estado de cosas que se analiza, ni pueden quedar al margen los efectos que producen las políticas y acciones de la Administración Pública en la vida cotidiana de las personas.

En esta integralidad sería muy beneficioso para el país, que la Suprema Corte de la Nación acompañara de mejor forma la aplicación de la reforma constitucional en derechos humanos de 2011, aclarando el alcance de los principios de los derechos

²⁴³ Emanuelli, María Silvia. La justiciabilidad de los DESC en México en Cervantes Alcaide Magdalena, Emanuelli, María Silvia, Gómez Trejo Omar, Sandoval Terán Areli, coordinadores. ¿Hay justicia para los derechos económicos, sociales y culturales? Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos. SCJN UNAM, 2014, pp. 122-123

humanos y de sus herramientas de aplicación en México de manera congruente con el sistema universal de los derechos humanos e incluso que derogara la Jurisprudencia 293/2011.

La falta de aplicación cotidiana de los derechos humanos en el actuar institucional dificulta, si no es que niega, el acceso a los derechos humanos y con ello a la igual titularidad de los derechos humanos. Tal falla institucional en la aplicación de la reforma constitucional en derechos humanos es una barrera, una obstrucción para el acceso al disfrute de los mismos, es decir para la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

Estas definiciones ayudarían de mejor manera a combatir las brechas de desigualdad que muestra el mercado laboral, así como la falta de aplicación de medidas compensatorias de inequidades históricas en las políticas públicas y acciones gubernamentales tanto como en las prácticas sindicales y de administración empresarial de los recursos humanos en México.

5.2.2. El artículo 123 constitucional y la igualdad de género

Sin demérito de las contribuciones de la Constitución Política de 1917 al desarrollo del derecho social en el mundo, este apartado se refiere el contenido del artículo 123 constitucional y su relación con la igualdad de género.

El artículo 123 constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y norma todo el derecho laboral. Asimismo, que se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo.

La oración “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” se introdujo en reforma de 1978 y destaca que se utilice el término “toda persona”, en

el que sin duda caben las mujeres y las personas pertenecientes a otras diversidades sociales.

El Apartado A establece que, entre los obreros, jornaleros, *empleados domésticos* artesanos y de una manera general en todo contrato de trabajo, se tendrán las siguientes condiciones de trabajo: jornada diaria máxima de 8 horas, jornada nocturna máxima de 7 horas. Prohíbe labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las 10 de la noche de los menores de dieciséis años. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. En México no existe jornada semanal de 40 sino de 48 horas.

A pesar de que se incluye expresamente a los empleados domésticos en el Apartado A, la realidad es que el trabajo de los y las trabajadoras del hogar no ha sido debidamente reglamentado y vigilado a pesar de las recientes reformas que se relacionan en el apartado siguiente, referido a la *Ley Federal del Trabajo*.

Las y los trabajadores domésticos, constituyen el sector laboral más desprotegido y en ellas y ellos se aplica el ser “desiguales por ley”²⁴⁴ ya que sufren discriminación desde la norma, por artículos específicos de la *Ley Federal del Trabajo* y de la *Ley del Seguro Social*.

La fracción V del artículo 123 establece las prestaciones para las mujeres trabajadoras durante el embarazo; les prohíbe el trabajo peligroso para su salud en relación con la gestación, gozarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto, con derecho al salario íntegro y a conservar el empleo y los derechos laborales adquiridos. Las madres lactantes gozarán de dos descansos extraordinarios por día para la lactancia.

²⁴⁴ Expresión tomada del título del libro “

La fracción VI establece lo relativo al salario mínimo que no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos, se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

La única referencia especial hacia la igualdad de género es la fracción VII del artículo 123 que establece que para todo trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Esta forma de “igualdad” es ciega a la segregación laboral y a los diferenciales salariales que existen entre trabajos similares, según sean feminizados o no. Es decir, considera solo la igualdad al interior de una misma actividad y ocupación; lo cual no coincide con el Convenio 100 que establece *salario igual para un trabajo de igual valor* y que implica comparar los salarios percibidos en ocupaciones similares en “valor del trabajo” pero cuyas percepciones son diferentes según se trate de ocupaciones feminizadas o masculinizadas. Esto es, se visibiliza la necesidad de equilibrar el salario en las profesiones desempeñadas fundamentalmente por las mujeres.

Como se vio en el análisis estadístico del mercado laboral, las mujeres trabajadoras sufren de segregación, discriminación y diferenciales salariales. El diferencial salarial en las profesiones feminizadas es una de las razones de tales desigualdades.

Sin desconocer que salario igual por trabajo igual fue una bandera en algún momento de la historia laboral, la demanda actual y necesaria es acoger la propuesta del Convenio 100 de la OIT de 1951 no de solo pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres en la misma ocupación, sino de reducir las brechas de desigualdad que se muestran en trabajos de igual valor.

El artículo 123 que se analiza, establece también que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento, excepto por deudas alimentarias, y debe pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo hacerlo

efectivo con mercancías, vales fichas o cualquier otro signo que pretenda sustituirla moneda.

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, cuyo porcentaje determinará una comisión de integración tripartita, con base en la renta gravable que disponga la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Las horas extras se cobrarán a un cien por ciento más de las normales y no podrán ser más de 3 horas diarias ni tres veces consecutivas. Quedan prohibidas para menores de 16 años.

Conforme la fracción XII del artículo 123, toda empresa deberá proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, podrá cumplir esta obligación mediante aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda para créditos baratos. Para esto se crea un organismo de constitución tripartita: trabajadores-empleadores-gobierno. Las empresas situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Y cuando estén en poblaciones mayores a doscientos habitantes deberán reservar espacio para mercados públicos y edificios destinados a servicios municipales y centros recreativos.

Los empresarios, conforme lo establece la fracción XIV del artículo 123 constitucional, son responsables y deberán indemnizar por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a las y los trabajadores; responsabilidad que subsiste aun cuando el patrón contrate a través de un intermediario. El empleador debe respetar los preceptos sobre higiene y seguridad en el trabajo para garantizar la salud y la vida de las y los trabajadores y del producto de la concepción cuando se trate de embarazadas.

En las fracciones XVI al XIX el artículo 123 constitucional, establece el derecho de patronos y trabajadores de formar asociaciones y sindicatos. Reconoce y establece la licitud de las huelgas y los paros. Asimismo, la fracción XXII establece la prohibición de despido por causas de afiliación sindical o participación en huelgas.

Se establece la fracción XII Bis para establecer los principios que deben cumplirse en la libertad de negociación colectiva: representatividad de las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Establece también el voto personal, libre y secreto.

La fracción XXIII establece la preferencia de los salarios o sueldos devengados y las indemnizaciones en caso de quiebra

La fracción XXIV establece el carácter individual de las deudas de los trabajadores a favor de sus patrones mismas que no podrán ser exigibles por cantidad que exceda el sueldo del trabajador en un mes.

La fracción XXV establece que el servicio de colocación será gratuito para los trabajadores, para ello se tomará en cuenta la demanda de trabajo y tendrán prioridad quienes sean la única fuente de ingresos de su familia.

La fracción XXVI establece que todo contrato entre trabajador mexicano y empresario extranjero deberá ser legalizado por autoridad municipal y visado por el cónsul de la nación donde vaya el trabajador. Los gastos de repatriación son a cuenta del contratante.

La fracción XXVII establece como condiciones nulas las que estipulen una jornada de trabajo notoriamente excesiva, fije un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales o un plazo mayor de una semana para pago del jornal, las que señalen lugar de recreo, fonda café, taberna o cantina para efectuar el pago. Son nulas también las condiciones que entrañen obligación de adquirir artículos en tiendas determinadas, las que permitan retener el salario por concepto de multa. Las que impliquen renuncia del obrero/a las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional y toda aquella que implique renuncia a derechos establecidos.

La fracción XXVIII se refiere al patrimonio familiar como bienes inalienables que no serán sujetos a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia.

La fracción XXIX establece como de utilidad pública la *Ley del Seguro Social* que comprenderá seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La fracción XXX establece como de utilidad social las cooperativas para la vivienda barata e higiénica, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Finalmente la fracción XXXI establece que la competencia para aplicar las leyes del trabajo corresponde a las entidades federativas en sus respectiva jurisdicción, pero establece las ramas industriales que son competencia de las autoridades federales las siguientes ramas industriales y de servicios: textil, eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; Productora de alimentos, elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas; ferrocarrilera; maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; así también será del ámbito federal los servicios de banca y crédito y las empresas administradas por el Gobierno Federal; las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal; las que ejecuten obras en zonas federales, aguas territoriales o en la zona económica exclusiva.

Asimismo, será materia federal las materias de “1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los

asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

Las fracciones XXV del Art. 123 Apartado A y VIII el Apartado B, son apenas un intento de una normatividad positiva en el sentido de establecer una preferencia para quienes fuesen la única fuente de ingresos para su familia.

El 17 de junio de 2014, la fracción III del artículo 123 constitucional fue reformada para prohibir el trabajo de menores de quince años, lo que es congruente con el C138 de la OIT sobre la edad mínima de acceso al empleo de 1973.

El 24 de febrero de 2017, fue publicada la reforma a las fracciones X y XXI del artículo 123 constitucional, que introduce un cambio radical en la solución de los conflictos laborales al establecer que será el Poder Judicial de la Federación quien los resuelva. Esta reforma se analiza en el apartado de judicialización de los conflictos laborales.

5.2.3. La equidad de género en la reforma laboral de 2012

Es parte importante de este trabajo tratar de demostrar los efectos de la reforma laboral en las condiciones generales de trabajo de las mujeres, considerando las discusiones y posturas gubernamentales²⁴⁵ previas a la reforma, que prometían un

²⁴⁵ STPS. Iniciativa de Reforma Laboral. Diagnóstico y propuestas. Septiembre de 2010. En <http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/Presentaci%C3%B3n1opt.pdf>, última visita 6/03/2017.

drástico mejoramiento de las condiciones de trabajo y mayores empleos no sólo para las mujeres, sino para todo el sector productivo; así también se ofrecía avanzar de 25 a 30 posiciones en eficiencia del mercado laboral donde como se analizó en el primer capítulo sólo se avanzó 9 lugares al pasar del lugar 114 de 142 países en 2012, al lugar 105 de 138 países en 2016, lo que corresponde con el lugar 15 que ocupa México por el tamaño de su Producto Interno Bruto.

El análisis de la equidad de género en la reforma laboral, considera regulaciones que han conquistado las mujeres en México para su avance y mejoramiento, tal como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, entre otras, y se irán incluyendo, según sea el caso, comentarios sobre las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CEACR, de la Organización Internacional del Trabajo, últimas que se detallan en cada uno de los convenios a los que se refieren, esto en el apartado de Convenios Internacionales del Trabajo en materia de igualdad y género.

El documento de la Secretaría del Trabajo *Iniciativa de Reforma Laboral Diagnóstico y Propuestas*²⁴⁶, difundió algunas de las promesas de la ansiada reforma a la *Ley Federal del Trabajo*:

“Implementar nuevas modalidades de contratación individual. Con estas los trabajadores contarán con salario, prestaciones y seguridad social, y el tiempo laborado será computable para efectos de antigüedad: A prueba...Capacitación inicial...temporada.

“Trabajo por hora...Esta forma de contratación contara con prestaciones de seguridad social cuya base de cotización diaria es el salario mínimo vigente...

“Incluir la productividad como objetivo de las empresas...Eliminar el criterio de mayor antigüedad para ocupar plazas vacantes (escalafón ciego) ...

“Incorporar la multihabilidad obligatoria. Los trabajadores deberán realizar otras labores conexas o complementarias a sus actividades

²⁴⁶ STPS. Iniciativa de Reforma laboral. Diagnóstico y Propuestas, México. 2010 en <http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/Presentaci%C3%B3n1opt.pdf> visitada el 07/05/2017

principales, siempre con la compensación salarial adicional correspondiente.

“Limitar la generación de los salarios vencidos (caídos)...

“Eximir a los patrones de la reinstalación en trabajadores con antigüedad menor a tres años. A cambio deberá pagar la indemnización correspondiente.

La reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, LFT, publicada el 30 de noviembre de 2012,²⁴⁷ según la edición de “Reforma laboral, derecho al trabajo y justicia social en México”, de la Secretaría de Gobernación, constó de 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones,²⁴⁸ introdujo cambios sustanciales en materia de flexibilización de las prácticas de contratación y separación²⁴⁹ para abaratar los costos del despido²⁵⁰ y el establecimiento de nuevos esquemas de trabajo que reconozcan una realidad laboral marcada por la informalidad²⁵¹ que afecta la productividad y la adopción de nuevas tecnologías.

²⁴⁷ Cámara de Diputados. Leyes Federales Vigentes, En <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. Consultada el 24/03/2016.

²⁴⁸ Avante Juárez, Rafael. Apuntes para conocer la reforma a la Ley Federal del Trabajo en reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México. SEGOB, México, 2013, p. 17

²⁴⁹ Como se vio en el apartado de Índice Global de Competitividad, la regulación laboral restrictiva es considerada un factor que limita los negocios y en materia de productividad del mercado laboral para 2012 por concepto de costo de separación ocupamos el lugar 85 de entre 142 países y por prácticas de contratación y separación el lugar 123. Cuestiones que se aducían en la argumentación sobre la necesidad de la reforma laboral.

²⁵⁰ Cabe mencionar que algunos artículos reformados pueden considerarse regresivos en materia de derechos laborales, tal como lo señala el Dr. Raúl Jiménez Vázquez, en su artículo “El derecho perdió en la Corte” donde señala “De este modo, los ilustres togados violaron el derecho humano a la progresividad y a la no regresividad, el cual previene que los Estados tienen estrictamente prohibido reducir los niveles de protección de los derechos o derogar los ya existentes. Dado que esa prerrogativa fundamental está reconocida en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados suscritos por México, su quebrantamiento constituye un hecho internacionalmente ilícito que a su vez puede conllevar el surgimiento de una responsabilidad internacional a cargo del Estado mexicano, según lo establecido en la resolución A 56/83 de la asamblea general de la ONU, de fecha 12 de diciembre del 2001” En <http://www.siempre.com.mx/2016/02/el-derecho-perdio-en-la-corte/> consultada 3 de abril de 2016. Sobre este punto la SCJN establece la Jurisprudencia según Tesis 2ª./J.28/2016 (10ª) Establece que la reforma al artículo 48 párrafo segundo de la LFT de noviembre de 2012 no transgrede el principio de progresividad ni es violatoria de derechos humanos.

²⁵¹ Conviene recordar que más del 59% de la población ocupada en México está en la informalidad.

Es de resaltar que algunos artículos son visiblemente regresivos, tal como lo expresan algunos especialistas en derechos humanos,²⁵² como el artículo 48 de la LFT que la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró constitucional y que consigna un tope de 12 meses para el cómputo de salarios caídos; a pesar del reconocimiento del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, JFCA, quien en informe de 2015 señala que para atender la reforma laboral "...para resolver los asuntos en trámite en las etapas de instrucción y dictamen, que al mes de octubre de 2015 ascienden a 244,240 juicios, sería necesario elevar tres veces más la productividad"²⁵³ Y como se refiere más adelante a la JFCA le toma entre 30 y 60 meses la emisión de laudos. Es decir, los conflictos laborales no se resuelven en un año y el costo de esa ineficiencia la absorbe el trabajador o la trabajadora, injustamente despedidos, que una vez que ganan el caso, recibirán 12 meses de salarios caídos aun cuando la resolución de su juicio tarde 4 ó 5 veces meses más.

Es obvio que todo cambio en la *Ley Federal del Trabajo* tiene repercusiones en las trabajadoras, pero el análisis de la reforma laboral de 2012 se centra en aquellas modificaciones que tienen mayor efecto en la incorporación económica de las mujeres, sus condiciones de trabajo y la equidad de su inserción laboral.

Son de reconocer los principios y definiciones en la *Ley Federal del Trabajo*, tales como trabajo digno o decente, igualdad sustantiva, hostigamiento y acoso sexual,

²⁵² De este modo, los ilustres togados violaron el derecho humano a la progresividad y a la no regresividad, el cual previene que los Estados tienen estrictamente prohibido reducir los niveles de protección de los derechos o derogar los ya existentes. Dado que esa prerrogativa fundamental está reconocida en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados suscritos por México, su quebrantamiento constituye un hecho internacionalmente ilícito que a su vez puede conllevar el surgimiento de una responsabilidad internacional a cargo del Estado mexicano, según lo establecido en la resolución A 56/83 de la Asamblea General de la ONU, de fecha 12 de diciembre del 2001. Jiménez Vázquez Raúl. El Derecho perdió en la Corte. Artículo. Revista Siempre, 12 de febrero de 2016. En <http://www.siempre.mx/2016/02/el-derecho-perdio-en-la-corte/> Consultada el 30/04/2016.

²⁵³ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Informe de Labores 2015. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe_de_Labores_2015.pdf, consultado el 30/04/2016

derecho a la no discriminación en el trabajo, derecho a la formación profesional y al reparto de los productos del incremento de la productividad.

En el título Primero de los Principios Generales, artículos 1 al 20, se realizaron cambios importantes de los que habrá que esperar su aplicación práctica: se definió el trabajo digno o decente como el que respeta la dignidad de la persona trabajadora, sin discriminación, con prestaciones sociales, salario remunerador, con capacitación continua, condiciones óptimas de seguridad e higiene y respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, especifica la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y contratación colectiva.

De especial relevancia es la tutela de la igualdad sustantiva²⁵⁴ la cual se define como “la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral”. Aunque finaliza con una aseveración que se presta a diversas interpretaciones que pueden ocasionar la validación de la discriminación y de las desigualdades de género: “Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”

La introducción del condicionante “considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales” para el igual acceso a las mismas oportunidades, es hacer distinciones que pueden ser discriminatorias y generar o mantener la segregación laboral y otras desigualdades de las mujeres; por ejemplo, hacer distinciones por su condición de

²⁵⁴ La igualdad sustantiva en el trabajo, también está establecida en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 34 que establece: “Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta...”

maternidad o por alguna consideración de “protección” como negar el acceso a ciertos tipos de trabajo.

Esta idea de distinciones puede interpretarse como la necesidad de mantener las desigualdades y exclusiones sociales y culturales actuales que se realizan por motivo de género, como asignar a las mujeres ciertas actividades y niveles jerárquicos, cierto tipo de ocupaciones, negarles a priori el acceso a trabajos masculinizados como en el transporte, la industria metal mecánica o las finanzas, entre otras, lo cual valida la discriminación y la violencia de género.

Esta contradicción también es detectada por la Comisión de Expertos/as en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CEACR de la OIT quienes incluso señalan que podría generar segregación laboral; por lo que en ocasión de las recomendaciones sobre el cumplimiento del C111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, la CEACR solicita “indicar cuál es el ámbito de aplicación y alcance del artículo 2 de la *Ley Federal del Trabajo*”²⁵⁵ precisamente donde está incluida dicha frase.

No se indaga sobre las discusiones en torno a la reforma laboral para conocer quiénes la propusieron y cuáles fueron los motivos y argumentos esgrimidos para incluir estas palabras en una reforma laboral que había generado muchas expectativas de cambio y mejoramiento para el trabajo de las mujeres.

El concepto de igualdad sustantiva se incluyó en las condiciones de trabajo, en el artículo 56 al establecer condiciones iguales para trabajos iguales y sin discriminación.

²⁵⁵ Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - México (Ratificación: 1961). En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3146217, consultada el 24/03/2016.

El artículo 3 se reformó para incluir la obligación de no discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; aunque excluye las calificaciones particulares para un trabajo, como causa de discriminación.

Asimismo, queda prohibido a los patrones, conforme el artículo 133 fracción I, negarse a aceptar alguna persona trabajadora en razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

La reforma incluye un artículo 3 bis que intenta tipificar la violencia laboral y define hostigamiento²⁵⁶ como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”²⁵⁷ lo cual es de difícil aplicación práctica porque no diferencia un trato normal de un trato abusivo en una relación de subordinación como lo es una relación de trabajo. Deja sin definir de manera inequívoca la violencia laboral y la violencia institucionalizada que pueden existir en prácticas y políticas laborales de la empresa, así como tampoco incluye el hostigamiento laboral que puede darse entre pares.

El artículo 3 bis, define el acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que

²⁵⁶ Es una pena que la LFT no contenga una buena definición y resulta claro que deberán referirse siempre a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; aunque es conveniente comentar que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres también contempla el combate al hostigamiento en su artículo 34 fracción XII que establece: “Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación”.

²⁵⁷ Esta definición no da ninguna pauta para considerar qué es violencia, ya que ejercicio del poder es cualquier acto de autoridad, aunque no necesariamente sea abusivo.

se realice en uno o varios eventos”.²⁵⁸ En este caso especifica el ejercicio abusivo de poder, pero no la connotación sexual, lo que hace que la definición no sea aplicable a ningún tipo de violencia sexual.

Por su parte, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, LGAMVLV, en el artículo 10 define como violencia laboral y docente aquella que:

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

Esta definición es menos susceptible de interpretaciones particulares que dificulten identificar el hostigamiento laboral.

En materia de hostigamiento laboral y sexual, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual donde establece la definición siguiente

“Acoso laboral: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado

²⁵⁸ Esta definición podría aplicarse para hostigamiento laboral, ya que no es explícita en cuanto al contenido sexual. Algunos estudiosos señalan que la reforma sólo incluyó hostigamiento y acoso sexuales y no hostigamiento laboral, aun cuando este artículo 3° Bis inciso a) no dice que se refiera al hostigamiento sexual, sino sólo al hostigamiento.

de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”.²⁵⁹

Además, el texto del artículo 13 de la LGAMVLV define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.²⁶⁰

Como puede notarse, la definición de violencia laboral de la LGAMVLV es mucho más amplia que la contenida en la LFT y resulta de más fácil aplicación. En la práctica no es utilizada por las autoridades laborales federales.²⁶¹

En el Acuerdo General de Administración número III/012 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concurda con lo establecido en la LGAMVLV en materia de acoso sexual, ya que lo define de la siguiente forma:

“Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en: 1) Chantaje sexual (*quid*

²⁵⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acuerdo General de Administración Número III/2012*, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En <https://www.scjn.gob.mx/Documents/AGA-III-2012.pdf>, pág. 4, consultada el 5/04/2016.

²⁶⁰ Cámara de Diputados. *Leyes Federales Vigentes*. En <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. El resaltado es mío. Consultado por última vez el 24/03/2016.

²⁶¹ Conforme solicitudes de información PROFEDET, y a la JFCA, su actuación se basa sólo en la Ley Federal del Trabajo, aunque sí han aplicado en 9 laudos, el C87, el C153 y el C03 de la OIT.

pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión. 2) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe”.²⁶²

Como vemos, la definición de la SCJN es más clara, de fácil interpretación y aplicación.

De manera independiente a las dificultades para la aplicación de la definición de hostigamiento y acoso sexual, en las fracciones XII y XIII del artículo 133 de la *Ley Federal del Trabajo*, queda expresamente prohibido a los patrones realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo y en el artículo 135, fracción XI, se prohíbe a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona en el lugar de trabajo.

En esta reforma se prohibió a los patrones, en las fracciones XIV y XV de artículo 133, el exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

El artículo 5, referido a las condiciones mínimas que debe tener el trabajo, eleva a 15 años la edad mínima de acceso al empleo²⁶³ y mantuvo la fracción XI en los mismos términos²⁶⁴ de salario igual por trabajo igual, sin incluir el valor del trabajo y

²⁶² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acuerdo General de Administración Número III-/2012, óp. cit. p. 7.

²⁶³ La reforma a la edad mínima para acceso al empleo fue posterior a la reforma laboral de 2012 y se generó a partir de la reforma, el 17 de junio de 2014, del artículo 123 constitucional en su fracción III al prohibir el trabajo de menores de quince años.

²⁶⁴ La fracción XI del artículo 5 de la LFT establece: “XI. 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”

tampoco incluyó los nuevos motivos de discriminación sino sólo las que ya se tenían en cuanto edad, sexo o nacionalidad.

La modificación de la edad mínima de acceso al empleo, tal como lo mandata el C138 de la OIT relativo a la prohibición del Trabajo Infantil, es de difícil seguimiento en zonas rurales o para el caso de las trabajadoras del hogar que se incorporan al trabajo a muy temprana edad.²⁶⁵

Por otro lado, la indefinición de la fracción XI del artículo 5, al no hacer mención del valor del trabajo, tiene los mismos efectos que el artículo 86 en relación a salario igual por trabajo igual y que no permite analizar y menos combatir los diferenciales salariales de las ocupaciones feminizadas.

La reforma laboral no fue aprovechada para introducir el concepto del valor del trabajo del que habla el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de 1953.

Este es un claro ejemplo de las dificultades para la igualdad de oportunidades y de salario de las mujeres; 63 años no han sido suficientes para idear una forma de comparar el valor del trabajo independientemente de quien lo realiza. Este procedimiento de comparación del valor del trabajo muestra las disparidades y desigualdades entre las remuneraciones a las personas en profesiones y ocupaciones masculinizadas y en las feminizadas.

Destaca como apoyo a la familia, que generalmente se entiende como apoyo a las mujeres la inclusión en el artículo 132 de la LFT, entre las obligaciones del patrón,

²⁶⁵ CONAPRED, Documento informativo: Derechos Iguales para las Trabajadoras del Hogar en México, 2012. Es importante destacar que el empleo en el hogar y el trabajo infantil en este sector son realidades invisibilizadas a menudo y que escapan a las estadísticas. En http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf consultada el 24/03/2016

la inclusión de la fracción XXIII Bis para que se realicen las deducciones correspondientes a pensiones alimenticias, así como la inclusión del permiso de paternidad de cinco días laborales en la fracción XXVII Bis.²⁶⁶ En igual sentido de apoyo para la conciliación de las obligaciones familiares y laborales, para las mujeres, se puede interpretar la fracción XV del artículo 133 la cual prohíbe a los patrones el despido de mujeres por embarazo, estado civil o cuidado de hijos menores de edad.

Es sintomático que las políticas y acciones para la conciliación trabajo familia están sólo pensadas para las mujeres. Lo que en términos reales va en detrimento de ellas pues las empresas computan estas medidas o prestaciones como costos por contratarlas, además de que su vida cotidiana sigue sin contar con la ayuda de los demás miembros de la familia en las actividades domésticas y de cuidado. Por el otro lado, a los hombres no se les ve como beneficiarios de este tipo de medidas y, por tanto, tampoco cuentan con flexibilidades laborales que les permitan involucrarse con las labores del hogar, ni en el cuidado de su descendencia o de otros miembros del hogar que pueden necesitarlo, lo que deja a las mujeres toda la carga de estas labores de cuidado.

El mensaje implícito en este tipo de medidas que son destinadas solo a las mujeres refuerza el estereotipo de que son ellas las que tienen la responsabilidad absoluta de este tipo de actividades.

El Estado por su parte, se beneficia con menor presión presupuestal por el hecho de que las mujeres trabajadoras no soliciten más recursos, programas o apoyos para actividades como guarderías, casas de día, acceso de servicios médicos, terapistas o ayuda para la realización de las actividades domésticas. Puede

²⁶⁶ La licencia de paternidad también fue introducida para las y los servidores públicos en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, al adicionarse una fracción al artículo 40 como obligación para las autoridades: "XI Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

considerarse que las mujeres subvencionan al gobierno en la provisión de servicios sociales.

Desapareció del artículo 159, como condición de prelación para el acceso a plazas vacantes, en igualdad de condiciones, el tener a cargo una familia, misma que podría haber sido invocada por madres solteras o jefas de familia al tratarse de ascensos. Sin embargo, se mantuvo en el artículo 154, relativo al ingreso al empleo, al establecer lo siguiente: “Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”. En este artículo se mantuvieron las condiciones de prelación, pero antes del estado de sindicación se incluyó la educación obligatoria, a los que hayan recibido capacitación y a quienes muestren mayor aptitud para el trabajo.

En ambos artículos 154 y 159 se incluye la capacitación, aunque no la haya procurado la o el patrón, como factor de prelación en segundo lugar para las plazas vacantes y en quinto lugar se puede interpretar que, para el ascenso, lo cual es benéfico para las mujeres, ya que como quedó demostrado con las estadísticas laborales, las mujeres tienen más años de educación, por lo que este requisito puede ser, si se aplica correctamente, un incentivo para la participación económica de las mujeres.

La reforma laboral de 2012 establece nuevas duraciones en las relaciones de trabajo e incluye, además de los trabajos por obra o por tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y sujeto a prueba o a capacitación inicial. Los contratos a prueba pueden utilizarse para verificar si la persona cumple con los requisitos del trabajo a realizar y de capacitación inicial para trabajos por tiempo

indeterminado o que excedan 180 días, cuando el periodo de prueba será de hasta 30 días y de hasta 90 días si se trata de contratación por capacitación inicial. Para puestos de dirección, gerenciales, de administración, técnicos y profesionales especializados, podrá contarse con un periodo de capacitación de hasta 180 días. Estas reformas se encuentran en los artículos 35 y 39A a 39F.

También se incluyen los trabajos por temporada que no requieran la prestación de servicios toda la semana mes o año (artículo 39F). Se incluye como causa de suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo la conclusión de la temporada. Las personas contratadas bajo estas modalidades cuentan con todos los derechos por el tiempo laborado. Para la aplicación de estas modificaciones falta por reformar la *Ley del Seguro Social* para hacer posible que las personas contratadas por estas modalidades cuenten con seguridad social.

Todas las modalidades de trabajo por periodo a prueba o de capacitación, previstas en el Capítulo II Duración de las relaciones de trabajo, implican un sin número de adecuaciones y reformas a la *Ley del Seguro Social*, para hacer posible dichas prestaciones. En el caso específico de las mujeres, es preocupante dilucidar quién pagará sus servicios médicos y licencias por maternidad si no tuviera trabajo en el momento del alumbramiento. De la misma manera, si se aplica la prohibición de despido por embarazo, los periodos a prueba y por capacitación pueden alargarse hasta el alumbramiento. Asimismo, es preocupante considerar que el artículo 20 de la *Ley del Seguro Social* determina las semanas cotizadas al dividir los días cotizados acumulados entre siete; por otro lado, el artículo 31 de la LSS establece que, por ausencias del trabajador menor a ocho días se cotizará y pagará el seguro por enfermedades y maternidad.

El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá determinar si las personas que trabajen dos o tres días a la semana tienen servicio médico toda la semana y si les aplica las prestaciones en especie y en dinero por riesgos de trabajo, aunque laboren sólo tres días. Debe especificar, también, las formas de determinar las

primas de riesgo, así como las prestaciones en especie y en dinero por maternidad. Asimismo, determinará en qué periodo (ahora es de un año previo al alumbramiento) se calcularán las 30 semanas cotizadas necesarias para prestaciones por maternidad o las cuatro semanas cotizadas necesarias para recibir prestaciones por enfermedad no profesional incapacitante, y en caso de que la o el trabajador no sume las cuatro semanas cotizadas necesarias, pero tenga Seguro Social, quién pagará estos subsidios y por cuánto días serán.

Como el salario mínimo base de cotización es de un salario mínimo, por este monto el Seguro Social deberá asumir todas las prestaciones a que tiene derecho la persona trabajadora y considerando lo expuesto, lo más probable es que gran parte de estas modalidades se den de alta ante la seguridad social con el salario mínimo como base de cotización.

todas las prestaciones se coticen en un salario mínimo. de 2012 en materia de periodo de prueba, periodo de capacitación, trabajo por temporada y por horas, tiene efecto perverso para las prestaciones de las y los trabajadores. Pudiera, incluso, considerarse regresiva, ya que al final ofrece menores prestaciones a las y los trabajadores. Habrá que esperar las reformas a la *Ley del Seguro Social*.

En cuanto al Título Quinto Trabajo de las Mujeres, se incluyó la no utilización del trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, cuando peligre su vida o la del producto, en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno, ni horas extraordinarias, tampoco podrán trabajar durante las contingencias sanitarias que determine el Gobierno, sin perjuicio de su salario y prestaciones aunque en la misma fracción refiere que en estos casos, se aplicará el artículo 429 fracción IV que establece que en suspensión general se otorgará una indemnización de un día de salario mínimo por día suspendido. Habrá que ver cómo se aplican estos casos a las trabajadoras embarazadas que trabajen a prueba, por capacitación o por temporada.

Otras modificaciones incluidas en este título son las modificaciones en el artículo 170, que no concuerdan con el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, núm. 183 de la OIT²⁶⁷ el cual establece una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. La reforma sólo establece lo relativo al goce de las 12 semanas por maternidad que otorga la legislación nacional, aunque ahora se permite pasar cuatro de las semanas previas al parto para después del mismo.

El problema para quien pretendía disfrutar de esta prestación es la *Ley del Seguro Social* que no ha sido modificada en su artículo 102 que establece de manera rígida que la mujer embarazada no deberá estar trabajando en los 42 días anteriores ni en los 42 días posteriores al parto, esto significa que si una mujer, en atención a lo establecido en la *Ley Federal del Trabajo* disfruta de 8 semanas posteriores al parto, el Seguro Social sólo le cubriría seis semanas.

Sin modificar la ley, esto ha sido flexibilizado de manera administrativa por el Instituto Mexicano del Seguro Social y se respeta el otorgamiento de un periodo de 84 días (12 semanas), que ampara tanto el periodo prenatal como postnatal, sumando anteriores o posteriores al parto. El IMSS ha determinado, sin modificar la ley, permitir que las embarazadas transfieran de 1 a 4 de las semanas previas al parto para disfrutarlas después del mismo, siempre contando con la autorización del médico, tal como dice la *Ley Federal del Trabajo*.

Si la mujer embarazada no alcanza las 30 semanas cotizadas, en un periodo de 12 meses, requisito para obtener la prestación, la o el patrón deberá pagar el salario íntegro en su licencia por maternidad.

Los supuestos logros en torno al goce de la licencia de maternidad se esfuman cuando se trata de adopción, ya que, en este caso, el artículo 170, fracción II Bis,

²⁶⁷ Convenio no ratificado. Al 21 de marzo de 2017 lo han ratificado 32 países, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31232
8. Convenio no ratificado, como ninguno referido a la protección de la maternidad.

otorga un descanso de seis semanas posteriores al día en que reciban a la o el infante. Cabría preguntarse las razones por las que una mujer, madre por adopción, a juicio y decisión del legislador no pueda disfrutar de al menos la licencia completa de maternidad actual de 12 semanas.

Por otro lado, esto deja sin explicación las motivaciones que habría tenido el legislador para otorgar las ocho semanas posibles que la mujer, por maternidad biológica, puede disfrutar después del parto y que sin duda es una “facilidad” que las mujeres conquistaron en la práctica al posponer al máximo el disfrute de su licencia de maternidad para estar con su hija o hijo recién nacido.

En la fracción IV, del artículo 170, se define el tiempo de lactancia acorde con la establecida en la Ley del Seguro Social, por un máximo de seis meses.²⁶⁸ En cuanto a la lactancia, la *Ley Federal del Trabajo* posibilita que, en lugar de dos descansos de media hora, se reduzca en una hora la jornada laboral, lo cual parece de difícil aplicación en los nuevos tipos de contratación por temporada, hora, periodo de prueba o periodo de capacitación.

En materia de guarderías no sufrió ningún cambio el artículo 171, el cual establece que el servicio de guardería infantil se prestará por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a pesar de que sólo alcanza a cubrir el 23.8% de los lugares que se demandan, según el último informe disponible.²⁶⁹

Para facilitar el empleo de las personas con discapacidad se establece la obligación de realizar los ajustes razonables, en las instalaciones de los centros de trabajo con

²⁶⁸ La Normas Oficiales Mexicanas que incluyen la lactancia, lo hacen con un periodo de seis meses como alimento exclusivo. Ver NOM-043-SSA2-2012 Servicios Básicos de Salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar atención. En: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5285372&fecha=22/01/2013, consultada el 5/04/2016.

²⁶⁹ IMSS. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013-2014. Cuadro B.2. Principales indicadores que evalúan los programas aprobados, avances al mes de diciembre de 2013. Pág. 13. En: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/20_Anxos.pdf, consultada el 5/04/2014.

más de 50 personas trabajadoras. Para realizar dichos arreglos, las empresas contaron con 36 meses, según el artículo segundo transitorio de la reforma laboral de 2012, mismo que venció el 1 de diciembre de 2015.

5.2.4. La reforma laboral y las trabajadoras del hogar.

Por tratarse de un sector de trabajadoras que ha sufrido históricamente de una marcada injusticia estructural el presente apartado trata sobre las trabajadoras del hogar. Es triste constatar que en la reforma laboral no fueron eliminados los artículos francamente discriminatorios hacia estas trabajadoras, ya que sigue vigente, sin ningún cambio, el artículo 146 que señala que las y los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136, es decir, las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda.

En materia de trabajo doméstico, sólo se modificaron tres artículos para poner algún límite a la duración de la jornada laboral, los días de descanso y la obligación de la o el empleador de proporcionarle una habitación cómoda e higiénica, así como procurarles instrucción general.

El artículo 333 fue modificado para incluir un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

El artículo 336 establece un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, podrán acordarse la acumulación de medios días, pero disfrutarán de un día completo en cada semana. El artículo 337 incluye la obligación de las y los patrones de proporcionar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

Las trabajadoras del hogar siguen siendo el sector más discriminado y desprotegido, no sólo por lo ya comentado, sino que en la *Ley del Seguro Social* sólo se les permite el acceso voluntario al régimen obligatorio, teniendo apenas acceso a las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad, es decir, acceso al servicio médico pero no al pago de licencias de maternidad, ni de licencias por enfermedad o pago por riesgos de trabajo; sí se les da acceso al seguro de invalidez y vida así como al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Esto es, cuentan con servicio médico, pero no pueden gozar del pago de ninguna licencia ni acceder al servicio de guarderías.

Este tratamiento institucional hacia las trabajadoras del hogar no tiene ninguna explicación congruente ya que el trabajo doméstico remunerado se presta en una relación laboral como cualquier otra, pero es tratado de manera discriminatoria.

Este trato discriminatorio se repite en las acciones emergentes que se han tomado en 2014 por el Gobierno Federal para fomentar la incorporación a la seguridad social,²⁷⁰ En el programa de estímulos para promover la formalización del empleo, se previeron subsidios hasta por 10 años para el pago de cuotas obrero patronales al Seguro Social y las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, esto para para contribuyentes personas físicas que únicamente realizan actividades para las que no se requieren título profesional y cuando además obtengan ingresos que no excedan los 2 millones de pesos.

En la promoción que al efecto realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social se lee que son sujetos a dicho beneficio quienes tributen en el Régimen de Incorporación Fiscal y especifica que podrán acceder al aseguramiento voluntario al régimen obligatorio los considerados en el Artículo 13, fracciones I, III y IV de la Ley del Seguro Social (LSS) es decir, los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás

²⁷⁰ Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social. DOF, 8/04/2014.

trabajadores no asalariados, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; y los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio. Claramente excluyen a las y los trabajadores domésticos incluidos en la fracción II de dicho artículo 13 de la citada ley.

En este programa de apoyos también se establece que podrán acceder al aseguramiento obligatorio los trabajadores incluidos en el artículo 12, fracción I de la LSS, que a la letra dice:

- Art. 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:
- II. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

La primera condición discriminatoria es clara: ¿Acaso las y los trabajadores domésticos no prestan un servicio remunerado, personal y subordinado?

La segunda condición discriminatoria se clarifica al observar las prestaciones que se ofrecen a los diversos grupos de trabajadores en la promoción de dichos apoyos para la incorporación a la seguridad social

Tabla 11 Beneficios de la Seguridad Social según tipo de beneficiario

Beneficiarios del Subsidio ¹	Riesgos de Trabajo ²		Enfermedades y Maternidad		Invalidez y Vida		Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Guarderías y Prestaciones Sociales	
	Prestaciones		Prestaciones				Retiro	Cesantía	Vejez	Guarderías	Prestaciones Sociales
	En Especie	En Dinero	En Especie	En Dinero	Invalidez	Vida					
Trabajadores independientes urbanos y del campo ³			SI		SI	SI	SI		SI		
Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio.	SI	SI	SI		SI	SI	SI		SI		

Trabajadores	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Trabajadores domésticos	SI		SI		SI	SI	SI	SI	SI		

Fuente: Página WEB del IMSS y elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 11, las personas que se dan de alta como patrones tienen mayores prestaciones que las y los trabajadores independientes, urbanos y del campo, ya que los primeros cuentan con cobertura en especie y en dinero por riesgos de trabajo, mientras que los segundo no, como tampoco gozan de licencias pagadas por maternidad, o cobertura de riesgo de cesantía ni acceso a guarderías y otras prestaciones sociales.

En caso de poder acceder al seguro social, conforme el registro de trámite ante la COFEMER²⁷¹, las y los trabajadores domésticos, tendrían derecho a las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. No obstante estar este trámite debidamente registrado en el Registro Federal de Trámites y Servicios, tales beneficios de la incorporación al seguro social de las y los trabajadores domésticos no están disponible en la página del Instituto Mexicano del Seguro Social y, pero sí los datos de la tabla 11 que niegan las prestaciones de dinero, es decir las licencias pagadas por maternidad o incapacidad por riesgos de trabajo.

La tercera fuente de discriminación tanto para las y los trabajadores domésticos como para los trabajadores independientes, urbanos y del campo, es la restricción en los servicios que se les proporcionan con el acceso a la seguridad social, según la siguiente leyenda que se refiere al realizar el trámite:

No podrás asegurar a tu trabajador doméstico [como tampoco al trabajador independiente, urbano y del campo] si este presenta:

- Alguna enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos; enfermedades crónico-degenerativas como: complicaciones tardías de la

²⁷¹ COFEMER, Registro Federal de Trámites y Servicios, IMSS-02-030-A, Incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social, modalidad a) Trabajador doméstico, en <http://187.191.71.208/tramites/FichaTramite.aspx?val=33802> consultada el 13/04/2017.

diabetes mellitus; enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher); enfermedades crónicas del hígado; insuficiencia renal crónica; valvulopatías cardíacas; insuficiencia cardíaca; secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio); enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras, y

- Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo; adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías; trastornos mentales como psicosis y demencias; enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH).²⁷²

Esta leyenda es discriminatoria por condiciones de salud para todas las personas trabajadoras sobre las que se aplica y en esta restricción tal parece que los derechos humanos, la dignidad de las personas y su derecho a la seguridad social, tal como cualquier otra persona trabajadora, no fueron tomados en cuenta, o peor aún podría interpretarse que el Seguro Social considera que los derechos humanos no son para todas las personas, ello sin que puedan hacerse valer las preocupaciones por las repercusiones financieras de la atención a las necesidades de salud de enfermedades de alto costo por la necesidad de tratamiento especializado, continuo o permanente por parte de las y los pacientes. Este tipo de enfermedades, generalmente son incurables, tienen un alto costo de tratamiento, y pueden llegar a ocasionar limitaciones funcionales a las personas que las padecen.

Es decir, precisamente las enfermedades para las que cualquier persona, de cualquier nivel de ingreso, desearía contar con un seguro social que le asegurara el tratamiento para su supervivencia, el apoyo para su manutención y la de su familia, así como la previsión en caso de que no pueda trabajar.

Puede asegurarse entonces que la seguridad social en México es discriminatoria, por condiciones de salud, de ocupación y de ingreso, para casi el 60% de las

²⁷² IMSS. Incorporación voluntaria de trabajadores domésticos al seguro social, en <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030a>, consultada el 13/04/2017

personas que trabajan en el país y que, conforme la Matriz de Hussmanns referida en el primer capítulo, están en el sector informal de la economía.

A manera de conclusiones se puede decir que la reforma laboral de 2012 no parece haber considerado los graves resultados que muestran la magnitud de la informalidad en México, ni en la falta de aplicación de los derechos humanos laborales, ni en las de por sí escasas recomendaciones de los organismos internacionales, ni en el tortuguismo de las juntas de conciliación y arbitraje, ni en el hecho de que los salarios en México tengan tres décadas estancados, ni en el atraso en la participación económica de las mujeres, ni en las brechas de desigualdad. Aunque debe reconocerse que, aun con retraso de 52 años se incluyó la no discriminación en el trabajo, aunque de manera incompleta y sin aportar elementos para la evaluación objetiva del empleo, cuestiones a la que México se comprometió al ratificar el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación que entró en vigor en junio de 1960 y sobre el que nunca se ha atendido ninguna reclamación de México.

En algunos logros para las mujeres, apegados a sus roles de género como el goce de la licencia de maternidad con mayores semanas posteriores al parto, debe hacerse la armonización entre las leyes del trabajo y las de la seguridad social para hacerlo efectivo.

En materia de perspectiva de género, la reforma laboral de 2012 supone una grave regresión respecto a la anterior que al menos no tenía una aseveración tan regresiva como odiosa refiriéndose a la igualdad sustantiva: “Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” que puede interpretarse como el mantenimiento de las distinciones y exclusiones actuales motivadas por cuestiones de género.

Debe resaltarse que el incumplimiento de México hacia obligaciones internacionales es drástico al tratarse de mujeres trabajadoras tal es el caso de las trabajadoras domésticas que se les ha negado el acceso a la seguridad social en igualdad de

condiciones con los demás trabajadores, a pesar de convenios, tratados y recomendaciones al respecto.

No remover los obstáculos para la realización de los derechos humanos es también una violación a los compromisos internacionales contraídos con la ratificación de tratados en materia de derechos humanos laborales.

5.3. La aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo por la PROFEDET y la JFCA.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, PROFEDET, conforme a los artículos 530 y 530 Bis de la Ley Federal del Trabajo, tiene bajo su responsabilidad el representar y asesora a las y los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo; así como interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, proponer arreglos amistosos y citar a juntas de avenimiento o conciliatorias entre las partes, pudiendo ejercer medidas de apremio para que las partes acudan a dichas juntas de avenimiento.

La PROFEDET es una autoridad pública que coadyuva en la garantía de justiciabilidad de los derechos humanos laborales, como órgano cuasi jurisdiccional como señala Carpizo, o como mecanismo de protección secundaria según Pizarello.²⁷³ Por lo que sus actividades son estratégicas para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos laborales ya sea a través de las asesorías que proporciona, el acompañamiento de personas trabajadoras en conflicto con su

²⁷³ "... algunos ordenamientos suelen prever otros mecanismos de protección secundaria de los derechos, como por ejemplo las defensorías del pueblo o las procuradurías y las comisiones de derechos humanos". Aparicio, Marco, Pizarello, óp. cit. p. 155.

empleador o mediante sus políticas públicas para la realización de sus atribuciones institucionales.

Una forma rápida de constatar si los servicios de orientación y defensoría que tienen a su alcance las y los trabajadores, a través de PROFEDET, están orientados hacia el ejercicio de los derechos humanos, es saber si en su elaboración u otorgamiento se invocan los tratados y las normas internacionales del trabajo. Ello se plantea así porque, como ya se analizó, la *Ley Federal del Trabajo* que norma a la PROFEDET y es su base de actuación, no está armonizada con las normas internacionales del trabajo, por lo que basarse en dicha Ley para otorgar sus servicios no garantiza que cumplan con las obligaciones establecidas en los convenios internacionales del trabajo ratificados por México.

Más que la PROFEDET o la JFCA, resulta sintomático que solo los mecanismos nacionales de protección de los derechos humanos, autónomos la mayor parte de ellos, refieren los tratados y convenciones internacionales en su trabajo cotidiano; ya sea en su actuar institucional ordinario o en las recomendaciones que sobre derechos humanos y no discriminación realizan. Tal es el Caso de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, del Consejo Nacional para la Prevención y Eliminación de la Discriminación y del Instituto Nacional de las Mujeres, estos últimos organismos públicos descentralizados.

Esto puede interpretarse de diversas maneras, una es que la autonomía se visualiza como la posibilidad o facilita el hacer respetar los derechos humanos. Pero por el otro lado, hacer que se respeten los derechos humanos es una obligación constitucional de toda autoridad en México. Es necesario revisar si la “cultura organizacional” de las dependencias del Ejecutivo Federal incluyen el respeto y la defensa de los derechos humanos en la práctica y que tanto se está haciendo para transformar dicha cultura.

La PROFEDET afirma haber brindado los servicios de asesoría, conciliación, amparos y juicios como se observa en la Tabla 12, donde destaca el gran número de asesorías otorgadas por año: En el periodo 2012-2016, en 2013 se otorgaron el mayor número de asesorías llegando a 173,342. A partir de ese año decrecen hasta llegar a 140,455 para 2016.

En dicha Tabla 12 también resalta que es más alto el número de juicios que el número de conciliaciones. Es probable que muchos juicios sean dictaminados con la LFT anterior y en ese sentido, a las personas demandantes puede haberles convenido irse a juicio para tener después mayores elementos para negociar el pago, que sin duda sería mayor a los 12 meses de la actual LFT.

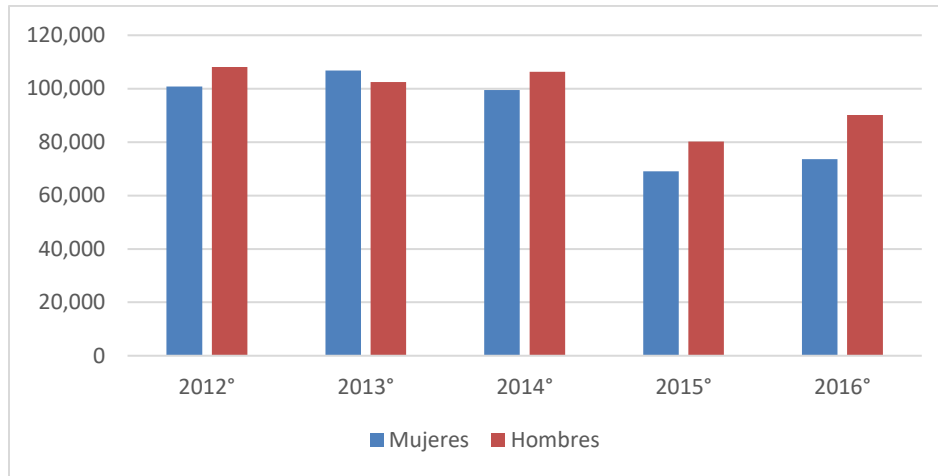
Tabla 12 Servicios otorgados por la PROFEDET 2012-2016

Periodo	Conciliaciones	Juicios	Amparos	Asesorías
2012	6,907	27,045	3,515	171,378
2013	7,595	23,228	1,133	177,342
2014	8,390	19,435	1,011	176,997
2015	8,155	15,127	871	162,281
2016	8,445	14,414	555	140,455

Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo

Resalta también que tanto el número de juicios como el número de amparos tienen una tendencia decreciente en el periodo; mientras que las conciliaciones van en aumento, como positivamente cabe esperar a partir de las reformas laborales de 2012 (por solo 12 meses de salarios caídos) y 2016 donde se privilegia, como primer paso en conflicto laboral, la conciliación.

Ilustración 37 Trabajadores atendidos por PROFEDET por sexo, 2012-2016



Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo

Si vemos el desglose por sexo de estos servicios podemos notar que el número de mujeres que accede a los servicios de PROFEDET casi iguala al de los hombres como se aprecia en la Ilustración 36, lo que no es congruente con el hecho de que del total de personas que trabajan, solo el 38.1% para 2012 son mujeres. Es decir, esa proporción debiera mantenerse en los servicios de PROFEDET si las condiciones laborales o los motivos de conflicto, como quiera que los observemos, fueran iguales para mujeres y hombres. Por tanto, puede concluirse que las mujeres tienen mayor incidencia de conflictos laborales o dudas por resolver respecto a su empleo.

A través de acceso a la información mediante la ahora Plataforma Nacional de Transparencia se consultó el desglose por sexo. La Tabla 13 muestra el desglose por sexo para los servicios otorgados en el periodo 2013-2015 y resulta notorio el mayor número de mujeres que acuden a juicio, cerca del doble y más que los hombres.

Tabla 13 Servicios otorgados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo 2013-2015²⁷⁴

Servicios atendidos	2013			2014			2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Orientación y asesoría	87613	89729	177342	83941	93056	176997	56839	68311	125150

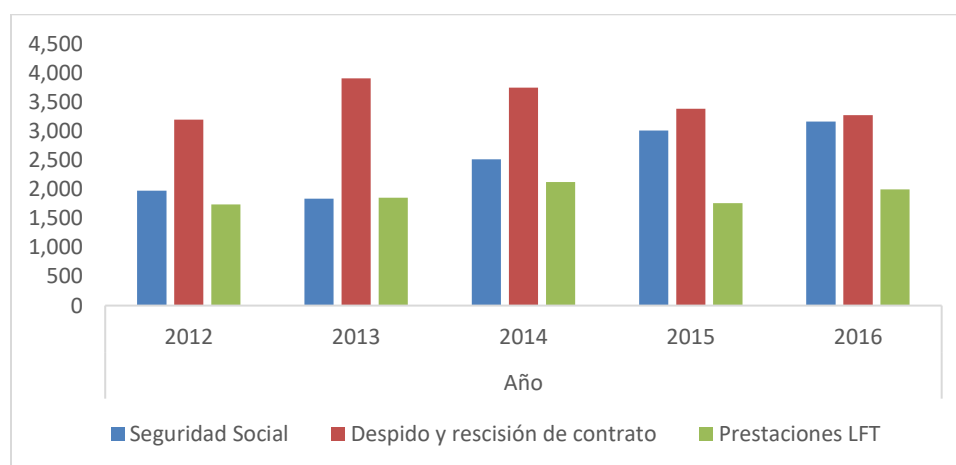
²⁷⁴ INFOMEX. Solicitud con folio 1411100011716, en <https://www.infomex.org.mx/GobiernoFedral/home.action>

Conciliaciones	2078	5517	7595	2227	6163	8390	2374	5781	8155
Juicios	16517	6711	23228	12803	6632	19435	9425	5702	15127
Amparos	546	587	1133	520	491	1011	414	457	871
TOTAL	106754	102544	209298	99491	106342	205833	69052	80251	149303

Fuente PROFEDET.

Si analizamos las conciliaciones y los juicios por tipo de conflicto, aun cuando la información no está desagregada por sexo, podemos visualizar en la Tabla 15 que el despido y la rescisión de contrato, seguidos de la seguridad social y finalmente de las prestaciones de la *Ley Federal del Trabajo*, son los principales motivos de las conciliaciones.²⁷⁵ Estos datos muestran también, que el número de mujeres es mayor que el de los hombres en juicios para todo el periodo y en amparos para 2014.

Ilustración 38 Conciliaciones por principal motivo agregado de conflicto, 2012-2016

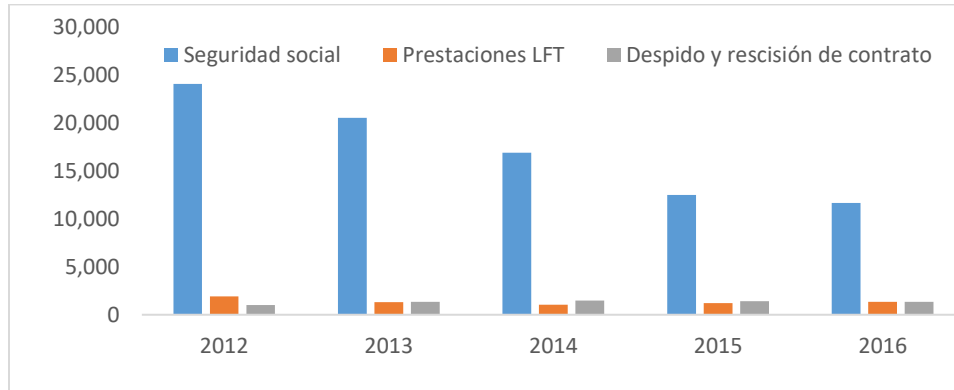


Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

Para el caso de las personas trabajadoras que van a juicio, donde hay casi el 50% son mujeres, tenemos la gráfica de la ilustración 37 que refleja, contrario a el número de conciliaciones, que el principal motivo de ellos es la seguridad social.

²⁷⁵ Se incluyen los principales motivos de las conciliaciones, agrupados en tres grandes rubros. Seguridad social incluye conflictos por aportaciones, designación de beneficiarios, pensión IVCM Riesgo de trabajo, preferencia de derechos, prestaciones de seguridad social y retiro voluntario. Prestaciones de la Ley Federal del Trabajo incluye las denominadas así en las estadísticas y se suma con aguinaldo, condiciones generales de trabajo, medidas disciplinarias, reparto de utilidades y retención salarial.

Ilustración 39 Juicios por motivos agregados de conflicto 2012-2016



Asimismo, informa la PROFEDET que, en los servicios, es decir, en las asesorías, conciliaciones y defensorías que otorga cotidianamente sobre conflictos laborales, sólo se basa en la *Ley Federal del Trabajo* y que no hace referencia alguna a tratado de derechos humanos o a norma internacional del trabajo.²⁷⁶

Cabe comentar que, a pregunta ciudadana expresa, la PROFEDET respondió que nunca ha utilizado en sus asesorías, conciliaciones o defensa en conflictos laborales las siguientes leyes para el adelanto de las mujeres: *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia*, *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*; *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*; *Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*²⁷⁷

²⁷⁶ Ibidem.

²⁷⁷ INFOMEX. Solicitud de Información 141000018714. "Por lo que respecta al número de asesorías, conciliaciones o defensa en conflictos laborales para 2013, 2014 y 2015 en cuya elaboración hayan sido invocados o fundamentados en las siguientes leyes: *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia*, *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*; *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*; *Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, no se localizó registro alguno, por lo tanto, se concluye como cero registros y/o archivos que se relacionen con la información solicitada En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action> consultada el 1/05/2016

Tampoco utiliza la PROFEDET las interpretaciones de los organismos internacionales para la sustentación de sus servicios, ni antes ni después de la reforma constitucional en derechos humanos:

Pregunta: ...qué criterios de interpretación internacional está aplicando PROFEDET para la defensa de los derechos laborales....

Respuesta: Se realizó una revisión exhaustiva en los archivos de la subprocuraduría General de Asuntos Foráneos y Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría de los asuntos atendidos por la PROFEDET, en el periodo comprendido de los años 2009 a 2014, se encontraron cero registros, cero asuntos, cero expedientes con las características antes señaladas, en relación con la información requerida”.²⁷⁸

Tampoco han sido útiles las interpretaciones de los organismos internacionales para la defensa de los derechos laborales:

“Pregunta: “En qué casos se ha recurrido a las interpretaciones de los organismos internacionales para la sustentación de la defensa de los derechos laborales?

Respuesta: Se realizó una revisión exhaustiva en los archivos de la Subprocuraduría General de Asuntos Foráneos y Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría de los asuntos atendidos por la PROFEDET, se encontraron cero registros, cero asuntos, cero expedientes y cero documentación o juicios relacionados con la información requerida”.²⁷⁹

Es decir, los mecanismos de control internacional de las normas internacionales del trabajo, que vigilan su aplicación como ya se comentó, no impactan en la actuación cotidiana de las instituciones de procuración de justicia laboral, que tienen las atribuciones para la defensoría de los derechos laborales, y como se verá más

²⁷⁸ INFOMEX. Solicitud de información 1411100014414 de fecha 22/04/14 En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action>, consultada el 2/05/2016

²⁷⁹ INFOMEX. Solicitud de información 1411100014314 de fecha 21/04/16. En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action>, consultada el 20/05/2014

adelante, tampoco en las instituciones actuales abocadas a la impartición de justicia laboral.

Acorde con esta postura institucional, en el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) se excepciona del cumplimiento de las siguientes estrategias y de sus líneas de acción:

- 1.3 Impulsar la colaboración entre los Poderes y órdenes de Gobierno en el proceso de implementación de la reforma (Constitucional en materia de derechos humanos).
- 2.3. Impulsar y fortalecer los mecanismos de alerta para prevenir violaciones de derechos humanos.
- 3.3. Atender las problemáticas de derechos humanos más señaladas por organismos nacionales e internacionales.
- 4.1. Fortalecer los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos.
- 4.2. Garantizar la reparación del daño y la atención integral a víctimas.
- 5.1. Garantizar la participación de la sociedad civil en el diseño, homologación, implementación y evaluación de políticas públicas.
- 5.2. Rediseñar los espacios de coordinación entre dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en materia de derechos humanos.
- 5.5. Establecer mecanismos de articulación con el Poder Judicial de la Federación.
- 6.1. Facilitar la generación y el acceso a la información de derechos humanos.²⁸⁰

²⁸⁰ Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018, Diario Oficial de la Federación, 30/04/2014. En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014 consultado 31/10/14.

Analizadas con cuidado, estas excepciones dan cuenta de que no se han valorado los alcances de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 y su obligado cumplimiento por todas las autoridades laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia.

Debe comentarse que, a pregunta expresa, la PROFEDET respondió que “las facultades de esta institución no determinan una participación directa en todas las estrategias del Programa Nacional de Derechos Humanos...”²⁸¹ Esta respuesta también puede interpretarse en el sentido de que implica el convencimiento institucional de que los derechos laborales no son derechos humanos y no han tenido ni tendrían que ser incluidos y respetados como tales.

Por su parte, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, JFCA, para el periodo 2008-2015 afirma haber resuelto nueve laudos utilizando Normas Internacionales del Trabajo,²⁸² específicamente con referencia al Convenio 87 relativo a la libertad sindical se aplicaron en la resolución de 4 laudos; aplicando el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, se resolvieron 3 laudos, y el Convenio 013 sobre la cerusa (pintura) se aplicó en 2 laudos, de los más de 800 mil casos resueltos;²⁸³ es decir menos del 0.001%. No podría asegurarse que en dichos laudos se respetaran los derechos mínimos contenidos en los convenios ratificados por México.

Aun cuando la firma de convenios internacionales del trabajo parece haber sido fácil, lo cierto es que cada ratificación debe haber costado un sin número de negociaciones entre los factores de la producción. Todo ese esfuerzo no se ve

²⁸¹ Solicitud de información No 1411100018016. En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/moduloPublico/moduloPublico.action>, consultado el 1/05/2016.

²⁸² INFOMEX. Solicitud de Información 141000018714. En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action> consultada el 1/05/2016.

²⁸³ Con datos del Informe Final de la Evaluación Externa del Proceso Efectuada al Programa presupuestario E001 Impartición de Justicia Laboral, página 47, promedio elaborado con datos de 2013, 2014 y 2015. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe%20Final%20EP_PP_E001.pdf, consultado el 1/05/2016

reflejado en el accionar de las autoridades del trabajo y difícilmente habrá impactado en las condiciones de trabajo de las y los trabajadores en el país.

La falta de consideración de los convenios tanto en las asesorías de PROFEDET como en los laudos de la JFCA genera un vacío de información que alimenta la duda sobre el respeto a los derechos y principios fundamentales del trabajo en estas instancias de acompañamiento a las y los trabajadores y a la administradora de la justicia laboral en México; es decir, un vacío de garantías institucionales de los derechos, en el sentido de Pallmann.²⁸⁴

Por otra parte, se desprende del informe final de la Evaluación Externa del Proceso Efectuada al Programa Presupuestario E001 Impartición de Justicia Laboral 2014, que es el último disponible, que, con la instalación de mesas de radicación rápida, MRR, se incrementó la productividad en los asuntos que recibe cada Junta Especial y Específica. El tiempo de atención a los conflictos, a pesar de que no debiera ser mayor a 12 meses conforme la reforma laboral de 2012 es de 58 meses en promedio, aunque las juntas que llevan casos IMSS sobre pasan ese lapso y los conflictos referidos a las Afores se resuelven en promedio en 30 meses.²⁸⁵ Información que contrasta con la ya referida respecto a la solicitud de información sobre el tiempo de resolución de conflictos individuales del trabajo que la JFCA respondió que toma 5 años.

²⁸⁴ “Por garantías institucionales se puede entender todos aquellos mecanismos de protección y tutela de los derechos encomendados a órganos institucionales como el gobierno, el legislador, la administración o los jueces”. Pollmann, *óp. cit.* p. 150.

²⁸⁵ “Otra agravante es el tiempo promedio en que se desahogan los expedientes. Los nuevos retos generados por las reformas incluyen límites de tiempo para ciertos procesos, por ejemplo, el concluir juicios de despido en un periodo no mayor a 12 meses. Si se analiza el promedio de meses en que se lleva cada caso en las diferentes Juntas, ya sea en las que tienen MRR, como en las demás, en el D. F. y a nivel nacional, es evidente que se está lejos de alcanzar dicha meta. Se observa que, si bien los expedientes se desahogan en un promedio de 50 meses, las Juntas que llevan casos del IMSS sobrepasan este promedio, llevándose para ello 64 meses y, por el contrario, la Junta 1, que atiende casos de Afores, tarda alrededor de 30 meses, menos de la mitad” Informe Final de la Evaluación Externa del Proceso Efectuada al Programa presupuestario E001 Impartición de Justicia Laboral... *óp. cit.*, p.76.

En relación con el número de juicios y tiempo de resolución de conflictos individuales del trabajo en 2015, a pregunta expresa la JFCA respondió lo siguiente:

“Durante el año 2015, se tienen constancia de 427,604²⁸⁶ expedientes en trámite correspondientes a las 5 etapas del proceso laboral.

Etapas procesal laboral	Número de asuntos
Instrucción	175,587
Dictamen	70,172
Amparo	44,465
Laudos	91,869
Ejecución	45,511
Total	427,604

En relación al tiempo promedio de resolución de los juicios laborales de carácter individual, es de aproximadamente 58 meses, equivalente a 5 años.

En cuanto al desglose “por sexo”, se comunica que las bases de datos con las que cuentan la SGCAI [Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales] y la DE [Dirección de Evaluación], no poseen variable alguna que permita obtener dicha información.”²⁸⁷

Como puede constatarse, reconocer que se tiene un lapso de 58 meses como tiempo promedio de resolución de juicios individuales del trabajo, es una muestra de lo excedidas de trabajo que están las JFCA. Este tiempo de resolución, aun cuando pudiera estar justificado en términos de la cantidad de demandas y juicios en relación con el personal de las Juntas, es una dilación extrema el tiempo en que se resuelven los conflictos laborales, lo que indudablemente lastima el acceso a un proceso expedito y a la oportuna administración de justicia.

Muy lamentable también es que no se tenga el desglose por sexo en los sistemas de información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. De haberse tenido podrían estudiarse variables de tiempo de resolución, monto recuperado y otros

²⁸⁶ El Informe de Labores 2015 de la JFCA, refiere 425,503 asuntos de carácter individual. Tanto la solicitud de información como el informe de labores son oficiales.

²⁸⁷ INFOMEX. Solicitud de Información 1410000018016. En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action> consultada el 1/05/2016.

datos que nos darían mucha luz respecto del comportamiento diferenciado de los empleadores ante las mujeres trabajadoras, de éstas y de quienes integran las JFCA en la resolución de sus conflictos.

¿Por otro lado, a pregunta expresa respondida por la JFCA el 13 de mayo de 2016, a casi 4 años de promulgada la reforma de 2012, de “Existe el Servicio Profesional de Carrera en la JFCA?, ¿desde cuándo? cuántas personas han sido contratadas por este sistema?” la JFCA responde:

“Respecto del punto relativo a ¿Existe el Servicio Profesional de Carrera en la JFCA? El Servicio profesional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra previsto en los artículos 525 Bis y Sexto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo (DOF 12/11/2012) y en el Reglamento del Servicio profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Boletín del 2 de enero de 2014 y su modificación emitida en el mismo medio, el 10 de junio de 2014.

“En relación a ¿Desde cuándo? Los artículos Sexto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, señala su adopción a partir del primero de enero de 2014 y el Quinto Transitorio del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el boletín del 2 de enero de 2014, prevé la operación total en un periodo no mayor a tres años a partir de la iniciación de la vigencia del Reglamento.

Por último, en lo tocante a ¿...cuantas personas han sido contratadas por este sistema? Se tiene un registro de 0 (cero)”²⁸⁸

Todo esto a pesar de que la reforma laboral de noviembre de 2012 creó el Servicio Profesional de Carrera y obliga a la actualización jurídica del personal (arts. Sexto y Séptimo transitorios).

Dicha reforma también estableció que para 2013 tendría que estar integrado el Servicio Público de Conciliadores (art. Octavo transitorio), se precisó un lapso de 5

²⁸⁸ INFOMEX. Solicitud de Información 141000020116. En <https://www.infomex.org.mx/Gobiernofederal/home.action> consultada el 20/05/2016.

años para que los procuradores auxiliares de la defensa del trabajo contaran con título y cédula profesional para pertenecer tanto a la Profedet como a las Juntas y para ser asesor de las partes. Se suprimen las Juntas de Conciliación Permanentes (Artículo Décimo Segundo transitorio), La JFCA debe establecer el registro de peritos médicos en materia de medicina del trabajo en enero de 2013, los peritos contarían con seis meses para registrarse. Y por supuesto el artículo Décimo Cuarto transitorio establece que las erogaciones se realizarán con cargo el PEF aprobado y que no se requerirán recursos adicionales ni se incrementará el presupuesto regularizable.

Dentro de las contradicciones que se analizan, la JFCA a pesar de que afirma contar con el Servicio Profesional de Carrera y su reglamento²⁸⁹ la contratación de 310 personas en el periodo 2014-2015 se realizó al margen de dicho proceso. Asimismo, esta contratación de personal, diferenciada por sexo, da cuenta de la cultura organizacional imperante en la JFCA.

Una tendencia marcadamente masculina en la contratación de personal puede ser indicativa de una cultura laboral poco proclive a aceptar la diversidad y esta falta de aceptación de la diferencia puede estar ligada a resistencias para el pleno reconocimiento de los derechos humanos.

A pregunta expresa ¿Cuántas personas han sido contratadas por la JFCA a partir de enero de 2014 a diciembre de 2015? ¿En qué niveles?, desglosar por sexo” Se tiene la siguiente información agregada por nivel de ingreso:

Tabla 14 JFCA contrataciones enero 2014 a diciembre 2015

Nivel	Mujeres	Hombres	Diferencia Mujeres-hombres
Subsecretaría	0	1	-1
Dirección General	2	20	-18
Dirección General Adjunta	0	2	-2
Dirección de área	9	14	-5

²⁸⁹ Ver nota anterior.

Subdirección de área	13	26	-13
Nivel O	14	12	2
Nivel P	22	22	0
Nivel 11	3	2	1
Otros niveles más bajos Secretaria Ejecutiva	92	56	36
TOTALES	155	155	0

Como se muestra en la Tabla 16, la contratación de mujeres se dio en los niveles más bajos de ingreso y está claro que se contrató a los hombres en todos los niveles de contratación de nivel subdirector hacia arriba, sin que pueda concluirse, exclusivamente por este hecho, que existió discriminación directa, pero si indirecta ya que el resultado obtenido es claramente discriminatorio para las mujeres.

Todo esto no obstante que el presidente de la JFCA en su Informe de Labores 2015 reconoce que de 66 Juntas Especiales que integran la JFCA en 28 de ellas presiden mujeres, lo que representa un 43% y que las mujeres ocupan 690 plazas jurídicas lo que representa un 59.4% y que el 71.8% de las plazas administrativas son ocupadas por mujeres y termina afirmado que el 58.06% del personal de la JFCA son mujeres²⁹⁰ Las mujeres están muy presentes en el discurso.

La concentración de hombres en las mejores plazas administrativas, y la falta de aplicación del servicio profesional de carrera, dejan dudas respecto a un sistema de ingreso equitativo, basado en el mérito y en evaluaciones objetivas.

Queda claro también que las estadísticas muestran las brechas de desigualdad sin lugar a argumentación en contrario.

Una cultura organizacional que no reconoce la diversidad como fuente de innovación puede estar ligada a posiciones conservadoras en torno a la aplicación

²⁹⁰ JFCA. Informe de Labores 2015. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe_de_Labores_2015.pdf p. 16

misma del derecho y a la resistencia a considerar las normas internacionales del trabajo en los laudos.

Sin que esta afirmación pueda ser concluyente en torno a sus motivaciones en una cultura organizacional autoritaria o cerrada ya que requeriría una revisión más exhaustiva que las meras contrataciones de personal.

En cuanto a las quejas por la actuación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el informe 2015 refiere que bajaron de 246 en 2012 a 72 en 2015.²⁹¹ En el portal electrónico de la Comisión Nacional de Derechos Humanos solo aparecen dos recomendaciones, ambas por dilación en la impartición de justicia en los procedimientos laborales. Una de ellas, la 44/2012 donde se reclama la falta de aplicación del principio *pro persona* para el caso de una indemnización por accidente de trabajo acaecido en 2006 que ocasionó la incapacidad de un trabajador²⁹² y en la otra la 43/2012, por accidente de trabajo acaecido en 2005, la CNDH advierte que la JFCA ha dejado de observar los principios del debido proceso, en contravención de los derechos a la legalidad y seguridad jurídica, así como el acceso a la justicia.²⁹³

Como comentario adicional en torno a la actividad de las JFCA no deja de señalarse que la mayoría de los asuntos que litigan las juntas está relacionada con las grandes instituciones y empresas del gobierno, tales como el IMSS, PEMEX y CFE.

Al considerar la reforma constitucional en Derechos Humanos de 2011, y las obligaciones que ésta implica para las instituciones normativas del trabajo, no puede llegarse sino a la conclusión de que su instrumentación demanda acciones

²⁹¹ JFCA, *óp. cit.* P. 21

²⁹² CNDH. Recomendación 44/2012. *Sobre el caso de dilación en la impartición de justicia en el procedimiento laboral por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en agravio de V1, persona con discapacidad*, en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2012/Rec_2012_044.pdf consultada el 13/04/2017.

²⁹³ CNDH, Recomendación 43/2012 *Sobre el caso de dilación en la impartición de justicia en el procedimiento laboral por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en agravio de V1*, en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2012/Rec_2012_043.pdf

profundas ya que las autoridades laborales son omisas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los demás tratados de derechos humanos laborales.

Tampoco son consideradas de ninguna manera, las opiniones consultivas, los criterios, las sentencias de los organismos internacionales y las recomendaciones de los órganos de seguimiento de los tratados de derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo.

La falta de un actuar institucional con perspectiva de derechos humanos y de género es un obstáculo para el disfrute de los derechos humanos, ya que al tratar a todas las personas sin atender sus especificidades y diferencias y sin considerar sus derechos humanos, no se contribuye a la igualdad sustantiva y hasta puede constituirse como un atentado a la identidad cultural y social de las personas.

Por otra parte, los Comités de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo han dado seguimiento y realizado observaciones y recomendaciones sobre la aplicación de normas internacionales del trabajo que no se consideran en el acompañamiento de la defensa de los derechos laborales ni en la administración de justicia laboral.

Así también, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado, a nivel general, el alcance de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, la obligatoriedad de cumplimiento de las sentencias e interpretaciones de los organismos internacionales de justicia sobre los tratados internacionales; sin embargo, las autoridades del trabajo, debiendo hacerlo, no aplican ni las normas internacionales del trabajo, ni el soft law asociado con su interpretación a nivel internacional, ni el alcance de la reforma constitucional en materia de derechos humanos.

De la misma manera, se puede interpretar que existe una falta argumentación basada en las Norma Internacionales del Trabajo, por parte de sindicatos de trabajadores tanto como de los abogados laboristas a cargo de la defensa de los

derechos de trabajadoras y trabajadores afectados por violaciones a sus derechos laborales, cuando interponen sus recursos ante las autoridades del trabajo.

Se desprende una falta de conocimiento de los derechos humanos laborales, de su garantía y aplicación, coligada con la necesaria necesidad de capacitación de servidoras y servidores públicos de las autoridades laborales y de las y los integrantes de los sindicatos de empleadores y trabajadores tanto como de las y los trabajadores en sí mismos.

Esta situación de falta de conocimiento y omisión en la aplicación de los derechos humanos laborales afecta el cumplimiento de los principios de progresividad y no regresión, de participación de las y los involucrados, de acceso a la información y a la rendición de cuentas tanto sobre las políticas públicas, la defensa y la administración de justicia laboral, así como afecta también la reparación en caso de violaciones. Lo anterior es muy claro cuando se investiga la aplicación del principio por persona, de la interpretación conforme o del control de la convencionalidad, en el ámbito laboral.

Como puede notarse los sistemas de administración de los programas de administración de los asuntos laborales, de otorgamiento de servicios de apoyo y acompañamiento, así como los de administración de justicia laboral están disociados entre ellos y, todo este conjunto, está disociado del sistema de normas internacionales del trabajo. Así tampoco existen, ni se exploran, comunicaciones entre organismos internacionales, ni interpretaciones que pudieran fortalecer dichos mecanismos mutuamente y abonar a la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

5.4. Judicialización de los conflictos laborales. Reforma del 24 de febrero de 2017.

La reforma constitucional en derechos humanos, entre otras transformaciones positivas en la administración e impartición de justicia y en general, en las instituciones del Estado mexicano, también fortalece la posición del Poder Judicial de la Federación, como máxima y legítima autoridad no solo para dirimir las controversias en toda interpretación del Derecho que siempre ha realizado, sino para interpretar el alcance de dicha reforma y obligar a todo el sistema de administración de justicia a adoptar al nuevo paradigma que esto implica.

La posición que asumió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la resolución del caso Rosendo Radilla, al adoptar las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y definir su alcance, impacto positivamente todo nuestro sistema de justicia. Ello dejando aparte, por el momento, la resolución 293/2011 contraria a varios principios fundamentales de los derechos humanos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un contexto de estado democrático de derecho, es guía que acompaña, a través de sus opiniones y sentencias, a las demás instituciones en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos conforme los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Esto es, en el cumplimiento de la reforma en derechos humanos, al ser todas las instituciones del Estado mexicano partícipes y responsables, en el ámbito de sus respectivas competencias de la garantía y exigibilidad de los derechos humanos, tienen como referencia principal las actuaciones de la suprema Corte.

Por su parte, el atraso histórico en la resolución de los conflictos laborales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, más que un reto a la modernización se transforma

en un factor de riesgo para la gobernanza institucional, factor que afecta a las principales instituciones del Gobierno Federal.

Atendiendo esta situación y congruente con la renovada dimensión de la labor jurisdiccional, la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 que desaparece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, da un vuelco a la administración de justicia laboral terminando con la tradición de un tripartismo que sin duda fue un logro histórico de la clase trabajadora y que nació como una jurisdicción especializada que fue difícil que se reconociera plenamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación²⁹⁴ sino hasta 1924 “para sostener que las juntas son tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales y que las juntas no son tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional.”²⁹⁵

Debe considerarse en todo esto, que el tripartismo en la impartición de justicia laboral fue cuestionado por diversos maestros de la doctrina jurídica y que Alfredo Sánchez Castañeda refiere que Jorge Carpizo reseñó esas posturas²⁹⁶ no obstante lo cual señaló algunas cuestiones positivas tales como la confianza que genera en

²⁹⁴ Carpizo refiere que “La Suprema Corte de Justicia, a partir de 1918 y hasta 1924, sostuvo que las juntas no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que competencia solo abarcaba a los conflictos de índole colectiva [Ejecutoria Guillermo Cabrera del 8 de marzo de 1918, otras ejecutorias que pueden consultarse: Francisco Fuente Vargas de 13 de marzo de 1918 y Lane Rincón Mines incorporated, de 23 de agosto de 1918] Carpizo, Jorge. La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje en México. México, 1975 JFCA, p. 46, en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/982/4.pdf>, visitada el 15/03/2017

²⁹⁵ óp. cit. p. 48.

²⁹⁶ Sánchez Castañeda refiere que Jorge Carpizo reseñó las razones: “a) los representantes obrero-patronales son un juzgador-parte y en este sentido de juez-defensor, por lo que sus votos en los tribunales paritarios de compensan y anulan, siendo el juez imparcial quien resuelve la controversia. b) Los votos de los representantes obrero-patronales suelen otorgarse a favor del sector que representan, c) los representantes de clase no son imparciales. d) Su actuar no se basa en la justicia sino en el antagonismo de clase. e) la Integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los tramites se dilaten o se suele boicotear el procedimiento” Carpizo, Jorge, *La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, núm. 15, México, 1972, p.67 citado por Sánchez Castañeda Alfredo, La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales de trabajo en Esquivel, Gerardo, Ibarra Palafox, Francisco, Salazar Ugarte Pedro, Cien ensayos para el Centenario. Tomo 2, Estudios Jurídicos, Serie Doctrina Jurídica núm. 786, IJ, MEXICO, UNAM, IJ, SENADO DE LA REPUBLICA, ISNTITUO BELISARIO DOMÍNGUEZ, 2017 pp. 393-412, p. 398.

los agremiados; los representantes tienen mayor conocimiento y experiencia de los temas en conflicto; y considera que el tripartismo no dilata el procedimiento y hace que la justicia sea más humana y cercana a las necesidades de las personas interesadas.²⁹⁷

La representación de los obreros y de los patrones juega un papel de legitimación del proceso y del laudo como solución del litigio. Sin embargo, debe notarse que los representantes pueden estar frecuentemente sujetos al apremio de la contraparte para acordar a su favor, proceso que puede involucrar diversas formas de presión o incluso de coerción o, en su caso, involucrar corrupción en diversas formas. En todo esto, la parte más débil sigue siendo la de las y los trabajadores quienes finalmente sufren el rezago histórico de las juntas de conciliación y arbitraje y la consecuencia de recibir solo 12 meses de salarios caídos, aunque la resolución de su litigio dure 58 meses en promedio como ya se comentó.

En este contexto fue recibida de buena gana la idea de “justicia cotidiana” para significar:

"La Justicia Cotidiana es aquella, distinta a la penal, que vivimos todos los días en nuestro trato diario y facilita la paz social y la convivencia armónica".

"La Justicia Cotidiana es la que reclaman los trabajadores, los vecinos, las madres y padres de familia; la que se vive en las escuelas y la que más frustración nos produce cuando se queda sin resolver".

"La Justicia Cotidiana también significa dar solución a los problemas vecinales, a los incidentes de tránsito o a las disputas que surgen en la convivencia diaria".²⁹⁸

En cuanto a trabajadoras del hogar, se ofreció:

²⁹⁷ Sánchez Castañeda, Op. cit. p. 399.

²⁹⁸ Gob.mx. Justicia Cotidiana, reformas e iniciativas. En <https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/justicia-cotidiana-reformas-e-iniciativas-29921?idiom=es>

Justicia para trabajadoras domésticas. Se buscará mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a través de la promoción y protección efectiva de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Cabe comentar que en el Informe de Labores 2015 de la JFCA se refiere que el 19 de agosto de 2015 se adicionó el Reglamento Interior de dicha Junta para crear el Fondo para la Mejora de la Justicia Cotidiana Laboral Federal cuyo destino del recurso se explica y demuestra una falta de utilización de las tecnologías bancarias, financieras y de la información:

“El Fondo se dirige a solucionar la grave problemática que enfrentan los presidentes de las Juntas Especiales, al ser custodios de los recursos económicos que les son consignados para el cumplimiento de los laudos o convenios, sin contar con las cajas fuertes y elementos materiales necesarios, que sean garantía de su integridad hasta el momento en que dicho numerario sea entregado a sus legítimos destinatarios”.²⁹⁹

Así, los recursos para la justicia cotidiana laboral, cualquiera que haya sido la acepción que motivó las sendas reformas que nos ocupan, se ejercieron para resguardar recursos en “cajas fuertes” mostrándolo vulnerable, arcaico y obsoleto que es nuestro sistema de justicia laboral.

Resulta claro que la labor de las juntas de conciliación y arbitraje de ninguna manera fueron suficientes para operar mínimamente las garantías jurisdiccionales de los derechos humanos laborales; es decir operar la posibilidad de que cualquier vulneración pudiera impugnarse ante un tribunal independiente, imparcial y expedito. Es decir, no parecen haber visualizado, en el cúmulo de problemas que enfrentan, la necesidad de garantizar las condiciones mínimas para la justiciabilidad de los derechos humanos laborales.

²⁹⁹ JFCA. Informe de Labores 2015. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe_de_Labores_2015.pdf, visitada el 25/03/2017, p. 14

El cúmulo de problemáticas complejas del ámbito laboral hace entendible que la reforma en materia de justicia laboral se haya generado prácticamente sin protesta a pesar de que cancela el tripartito en la resolución judicial de los conflictos, aunque siguen contando con representación de los trabajadores y de los patrones la Comisión Nacional de Salarios Mínimos prevista en la fracción (art. 123, fr. VII); la definición de la participación de los trabajadores en las utilidades (art. 123, fr. IX) y el funcionamiento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (art. 123, fr. XII).

A continuación, se reseñan brevemente los 6 cambios fundamentales de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, misma que judicializa la resolución de los conflictos laborales.

Primero. Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Segundo. La resolución de conflictos laborales, individuales y colectivos pasa al poder judicial de la federación y de las entidades federativas;

Tercero. Antes de pasar a la resolución judicial de los conflictos, se deberá pasar por la etapa conciliatoria, misma que se realizará en los centros de conciliación local, normados por las leyes locales y, a nivel federal, por el organismo de conciliación descentralizado que será creado a tal efecto;

Cuarto. El organismo descentralizado de conciliación realizará también las funciones de registro de las organizaciones sindicales, de los contratos colectivos de trabajo y cuestiones afines;

Quinto. El poder judicial de la federación y de las entidades federativas tendrá a su cargo la determinación del salario que sea remunerador³⁰⁰, lo cual puede ser de alguna complejidad ya que se asemeja a la idea general de salario mínimo.

³⁰⁰ El inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato a) b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

Sexto. En cuanto se refiere a la representatividad sindical y a la negociación colectiva, se deberán garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, para esto se establece el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la resolución de conflictos entre sindicatos y para la celebración de un contrato colectivo.

Estas reformas implican diversas interrogantes en cuanto al proceso para su instrumentación: de qué manera será la transición de las juntas a tribunales, quien resolverá los asuntos atrasados, cuál será el destino del personal de las juntas y si se desaprovechara su experiencia; se contará con un nuevo marco regulatorio para la etapa conciliatoria; de quien dependerá el nuevo organismo conciliador, será tripartita y como realizará las funciones de registro y seguimiento a sindicatos; que pasará con PROFEDET; cómo determinará el poder judicial de la federación y de las entidades federativas el “salario remunerador” y por tanto, que pasará con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. ¿Cómo intervendrá el nuevo organismo conciliador en la solución de conflictos sindicales?

Muchas interrogantes y poca claridad en el proceso. Hay un vacío en esta reforma que parece que llenarán organismos que lo mismo conciliarán en conflictos individuales que determinarán la titularidad de los contratos colectivos inclusive de rama industrial.

Conforme esta reforma del 24 de febrero de 2017, en su artículo segundo transitorio, se cuenta con un año a partir del día siguiente a la entrada en vigor para que las entidades federativas realicen las adecuaciones legislativas correspondientes. Tiempo que también es límite para el nombramiento del titular del organismo conciliador que será creado y que tendrá también a su cargo el registro de organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo.

Para el caso que nos ocupa, el actuar institucional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no contribuye a la exigibilidad de los derechos humanos laborales, especialmente considerando los contenidos en las convenciones y tratados internacionales.

5.5. Casos Laborales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Antes de entrar de lleno en el tratamiento por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, CoIDH, de los casos que involucran el derecho laboral, es conveniente retomar la respuesta emitida por dicho órgano a la solicitud de opinión consultiva planteada por Perú, “sobre el significado de la frase "o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos" contenida en el artículo 64 de la Convención”, y la respuesta protectora de los derechos humanos y de interpretación extensiva que hace la CoIDH:

“Primero. Por unanimidad. que la competencia consultiva de la Corte puede ejercerse, en general, sobre toda disposición, concerniente a la protección de los derechos humanos, de cualquier tratado internacional aplicable en los Estados americanos, con independencia de que sea bilateral o multilateral, de cuál sea su objeto principal o de que sean o puedan ser partes del mismo Estados ajenos al sistema interamericano.

“Segundo. Por unanimidad que, por razones determinantes que expresará en decisión motivada, la Corte podrá abstenerse de responder una consulta si aprecia que, en las circunstancias del caso, la petición excede de los límites de su función consultiva, ya sea porque el asunto planteado concierna principalmente a compromisos internacionales contraídos por un Estado no americano o a la estructura o funcionamiento de órganos u organismos internacionales ajenos al sistema interamericano, ya sea porque el trámite de la solicitud pueda conducir a

alterar o a debilitar, en perjuicio del ser humano, el régimen previsto por la Convención; ya sea por otra razón análoga”.³⁰¹

La Corte, en su respuesta, es determinante al expresar una interpretación amplia cuando se trata de la protección de los derechos humanos, y no se limita a tratados internacionales del ámbito americano ni a su objeto principal como tampoco a que Estados, ajenos al sistema interamericano, puedan ser parte de los mismos.

Sin embargo, hay falta de pronunciamiento de la CoIDH en temas laborales; en su buscador de jurisprudencia en línea,³⁰² muestra al 10 de julio de 2016, 312 casos contenciosos desde 1987, de los cuales sólo en seis casos, que representan el 1.9% del total, se refieren a derechos humanos laborales. De los seis casos, cinco corresponden a Perú. En orden cronológico de presentación dichos casos son: Baena Ricardo y otros Vs. Panamá (1994); Huilca Tecse Vs. Perú (1997), Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y Otros) Vs. Perú (1997); Acevedo Buendía y otros (Cesantes Jubilados de la Contraloría) Vs. Perú (1998); Cinco Pensionistas Vs. Perú (1998) y Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú (1999);

El caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá se presentó en 1994 y se refiere al despido arbitrario de 270 empleados públicos y dirigentes sindicales que habían participado en protestas para reclamar sus derechos laborales. El despido se fundamentó en la *Ley 25* del 14 de diciembre de 1990 que fue aplicada retroactivamente al día 4 de ese mismo mes y año, acusándoles de haber participado en manifestaciones de protesta y de resultar cómplices de una asonada militar.

Con base en los hechos narrados, la CoIDH determinó que se violentó el principio de legalidad y retroactividad consagrados en el artículo 9 de la CADH; el Gobierno alegó que no tenía servicio profesional y que podía, por tanto, contratar y despedir

³⁰¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva CO-1/1982 del 24 de setiembre de 1982. p. 14 y 15. En <http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=es> consultada el 10 de julio de 2016.

³⁰² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Buscador de Jurisprudencia, <http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=es> consultada el 30 de junio de 2016.

al personal libremente, con lo que se violentó el principio del debido proceso; los trabajadores se defendieron con recursos de amparo, acciones de inconstitucionalidad de la *Ley 25* y demandas contencioso administrativas que se resolvieron sin considerar que la *Ley 25* no especificaba las conductas ilícitas y que los trabajadores desconocían la sanción del despido; dado que no consta que se haya violentado la reunión misma, la CoIDH estimó que no se violentó el derecho de reunión, pero si el derecho de asociación, el derecho a formar un sindicato dado que se despidió a sindicalistas por reivindicar ciertos derechos y por actos que no constituían una causal de despido antes de la *Ley 25*. La CoIDH determinó que se violentaron también la obligación de respetar los derechos y el deber de adoptar medidas internas y concluyó que se incumplieron las obligaciones generales de los artículos 1.1 y 2 de la CADH; es decir, el deber de respetar los derechos y el deber de adoptar disposiciones de derecho interno.

En este caso *Baena Vs Panamá* que se analiza, la CoIDH condenó al Gobierno a pagar a los 270 trabajadores los salarios caídos, reintegrarlos en su cargo, pagarles 3 mil dólares por daño moral, 100 mil dólares por gastos y 20 mil dólares como reintegro de costas causados por los procesos internos y el proceso internacional ante la CoIDH. Ésta última, refiere, en el apartado de derechos violados el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT.

El caso *Huilca Tecse Vs Perú* (1997) se refiere a la ejecución extrajudicial del Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú, Pedro Huilca Tecse, el 18 de diciembre de 1992 producto de una operación de inteligencia militar y a la falta de investigación de los hechos y sanción a los responsables. Huilca lideró la iniciativa de acudir a la OIT y denunciar a Alberto Fujimori por violaciones de los derechos laborales, participó en paro nacional previo, y criticó las políticas del Gobierno en materia de restricciones laborales. Las centrales obreras consideraron la política económica como agresión a los trabajadores y que el

Decreto Legislativo 728 y el *Decreto Ley No. 25593*, condujeron a la virtual desaparición de los sindicatos.

La CoIDH, después de doce años de que ocurrieron los hechos del Caso Huilca y sin haberse resuelto por el Gobierno peruano, determinó que éste violentó el derecho a la vida (artículo 4.1), la libertad de asociación (artículo 16) e incumplió la obligación de respetar los derechos (artículo 1) de la CADH y sentenció a investigar y sancionar a los responsables, reconocer la responsabilidad y pedir disculpas públicas, publicar la sentencia, erigir un busto en memoria de Pedro Huilca, brindar atención psicológica a familiares, pagar daño moral a compañera, descendientes e hijastro de la víctima, pagar por daño material, depositar en inversión bancaria indemnización a menores, e informar del cumplimiento de la sentencia. En este caso se refieren también el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, en el apartado de derechos violados.

El caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú (1997) se refiere al despido de 257 trabajadores del Congreso y por la falta de un debido proceso en 1992. En este caso la CoIDH determinó que se violaron los artículos 8.1 y 25 de la CADH relativos a las garantías judiciales y protección judicial. En relación con la obligación de respetar y garantizar los derechos (artículo 1.1) y el deber de adoptar disposiciones de derecho interno (artículo 2). La CoIDH no se pronuncia respecto de otros instrumentos internacionales ni trató los derechos laborales vulnerados.

Resulta interesante el Caso Acevedo Buendía y otros (Cesantes Jubilados de la Contraloría) Vs. Perú, que trata el incumplimiento de dos sentencias para nivelar las pensiones y restringir los montos adeudados a los 273 miembros de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Contraloría General de la República del Perú. Los 273 jubilados gozaban de pensión de jubilación nivelable conforme los trabajadores activos similares, según *Decreto Ley No. 20530*; sin embargo, el 7 de julio de 1992

se publicó el *Decreto Ley No. 25597* que ordenaba pagar remuneraciones pensiones y similares devengadas a la fecha y recortó el derecho a recibir una pensión nivelable, que reconocía el principio de progresividad establecido en el artículo 26 de la CADH. El Tribunal constitucional del Perú emitió sentencias en 1997 y 2001 ordenando pagar a los jubilados conforme los trabajadores en activo. El Estado dio cumplimiento parcial a partir de noviembre de 2002 pero dejó pendiente de 1993 a 2002.

En este caso Acevedo Buendía y otros Vs Perú, después de 11 y 8 años de la emisión de sentencias no cumplidas por el Gobierno peruano, la CoIDH determinó que se violaron los artículos 25.1 y 25.2.c relativos a la protección judicial, y los artículos 21.1 y 21.2 que protegen el derecho a la propiedad privada, de la CADH. Ordena la indemnización por daño inmaterial de 2 mil dólares a cada una de las 273 víctimas y obliga a ejecutar las sentencias del Tribunal Constitucional del Perú. En su resolución la CoIDH no consigna otros instrumentos internacionales ni trata los derechos laborales vulnerados.

En el Caso Cinco Pensionistas Vs. Perú (1998) se trata de la modificación en el régimen de pensiones en 1992 así como el incumplimiento de sentencias de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional del Perú, respecto de algunos pagos a su favor. La CoIDH determinó que se violaron el derecho a la protección judicial consagrado en el artículo 25 y se incumplió con las obligaciones generales de los artículos 1.1 y 2 de la CADH. Se refiere el Protocolo de San Salvador y no se pronuncia sobre el régimen de pensiones, es decir, sobre la seguridad social.

El Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú (1999) refiere el incumplimiento de sentencias de 1996 y 2000 que ordenaban reintegrar a 1,734 trabajadores despedidos de la municipalidad de Lima. En este caso la CoIDH determinó que se violó el derecho a la protección judicial (artículo 25) y se incumplió con la obligación de respetar y garantizar los derechos y libertades (artículo 1.1). No analiza la violación del artículo 26 (Desarrollo progresivo) alegando que ya refirió las consecuencias del incumplimiento de las sentencias y tampoco sobre la violación

del artículo 16 (Libertad de Asociación) porque no se alegó en la debida oportunidad procesal y porque los hechos no encuadran en dicho artículo. No refiere otros instrumentos internacionales involucrados.

Como puede notarse, la CoIDH en sus resoluciones se pronuncia sobre la violación del derecho a la vida, a la integridad personal, a las garantías procesales, pero apenas hace una ligera referencia a los derechos laborales y solamente para el caso del derecho de asociación, específicamente en relación con la libertad de formación de sindicatos. Tampoco se pronuncia en relación con el deber de progresividad en los casos analizados.

Es notoria la ausencia de pronunciamientos específicos sobre las mujeres integrantes de casos referidos a grupos muy amplios de personas donde seguramente se encontraban mujeres de todos tipos incluyendo mujeres embarazadas, lactantes, así también podría haberse tratado de personas con discapacidad y otras condiciones que ameritaran un tratamiento especial. Sin duda, puede ser debido a deficiencias de origen en la especificidad de la demanda; lo cual tampoco habría sido señalado por la CoIDH.

No puede dejar de comentarse que, aunque la CoIDH, por razones de competencia no pudiera pronunciarse sobre instrumentos generados en el sistema de Naciones Unidas, tiene plena competencia para hacerlo sobre los instrumentos americanos, entre ellos el Protocolo de San Salvador le otorga expresamente jurisdicción a la CIDH y a la CoIDH en materia de violaciones a los derechos sindicales y al derecho a la educación conforme el punto 6 del artículo 19 de dicho protocolo, referido a Medios de Protección. El punto 7 de dicho artículo, refiere que la CoIDH puede formular observaciones y recomendaciones sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el Protocolo, en todos o en algún Estado Parte.

El seguimiento de la jurisprudencia de los organismos internacionales de justicia en derechos humanos, de su argumentación y de su opinión mediante consultas, muestra que no hay pronunciamientos claros y específicos en torno a los derechos

humanos laborales, aún los de aplicación regional, ni referencia a las normas internacionales del trabajo, excepto al tratarse de libertad sindical en escasas ocasiones.

5.6. Tesis y Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En cuanto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, es interesante revisar su actuación a partir de las tesis y jurisprudencia emitida, posterior a la reforma en derechos humanos de 2011 que es el referente para la realización, garantía y defensa de los derechos humanos.³⁰³

La SCJN ha mantenido una línea de avance en materia de derechos humanos, limitada al interior por retrocesos como la jurisprudencia 293/2011 ya comentada.

Interesa en nuestro caso, que la SCJN aclare las obligaciones de respeto y garantía de todas las instituciones gubernamentales para la aplicación de la reforma en derechos humanos de 2011. En su tesis CCCXL/2015 (10ª) interpreta el artículo 1º constitucional y los artículos 1.1 y 63.1 de la CADH para establecer que todas las autoridades están obligadas a respetar, que incluye no violar, así como a garantizar,

³⁰³ Respecto al amparo vale revisar lo dicho por Guillermo Lecuona: “El amparo es un mecanismo jurídico que, contrario a la aspiración de su diseño original, ha devenido en una institución social “regresiva” (beneficia a quienes más tienen por ser los que pueden acceder a este costoso y complejo recurso, excluyendo a las personas de menores ingresos). Esta materia ha devenido en una de las ramas más técnicas del derecho, se presenta ante autoridades judiciales federales suele tener una duración prolongada. En muchos casos se ha degradado al amparo en una tramitología de la suspensión. Es poco accesible (hay 26 causales de improcedencia, las cuales aumentaron al emitirse la nueva ley de la materia en el 2013), por lo que en más de 90% de los casos son se llega a resolver el fondo del asunto: determinar si hubo o no la violación de un derecho fundamental. Un recurso poco accesible que genera impunidad de las violaciones a los derechos que carecen de una garantía eficaz. Es decir, el amparo es intensivo en recursos a los que se tiene un acceso limitado y asimétrico entre los diversos niveles de ingreso de la sociedad: dinero, tiempo y asesoría técnico-jurídica” Zepeda Lecuona, Guillermo Raúl. Impunidad Cero. *El Sistema jurídico mexicano frente a la desigualdad*. México. Revista Este País, julio de 2017.

que implica prevenir, proteger, investigar y reparar el daño causado en caso de violación.³⁰⁴

Así también la SCJN establece el alcance y significado de la reforma en derechos humanos y de los parámetros de regularidad constitucional que se extienden no sólo a los tratados internacionales sino a la interpretación que hagan los organismos internacionales.

La CoIDH ha señalado que los jueces nacionales deben realizar un control de constitucionalidad y convencionalidad “*ex officio*” entre normas internas y la CADH a lo que se suma la SCJN y establece que el control de convencionalidad es un control de constitucionalidad interpretando el artículo 1º constitucional.³⁰⁵

En casos de discriminación a nivel jurisdiccional, la SCJN confirma que la discriminación puede transformar nulo el acto discriminatorio, hacer exigible la indemnización y reparación, así como posibles sanciones penales. La

³⁰⁴ Tesis: 1a. CCCXL/2015 (10a.) Tesis Aislada (Constitucional) DERECHOS HUMANOS. TODAS LAS AUTORIDADES ESTÁN OBLIGADAS A CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE RESPETO Y GARANTÍA. Del artículo 1o. de la Constitución Federal, así como de los artículos 1.1 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es claro que todas las autoridades se encuentran obligadas a cumplir con el mandato constitucional y convencional de respeto y garantía -dentro de esta última se encuentra la obligación de reparar- de los derechos humanos. Así, todas las autoridades tienen que respetar los derechos humanos y, en el ámbito de su competencia, garantizar su ejercicio y reparar cuando se cometen violaciones contra estos derechos. El deber de respeto presupone obligaciones negativas, es decir, que las autoridades no perpetren violaciones de derechos humanos; por su parte, el deber de garantía presupone obligaciones positivas, que implica que las autoridades tomen todas las medidas apropiadas para proteger y preservar los derechos humanos reconocidos a través de ese precepto constitucional. Dentro del deber de garantía se encuentran los aspectos de prevención, protección, investigación y reparación.

³⁰⁵ Tesis: 1a. CCCXLIV/2015 (10a.) Tesis Aislada (constitucional) PARÁMETRO DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. SE EXTIENDE A LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA NACIONAL O INTERNACIONAL. Las autoridades judiciales deben aplicar el parámetro de regularidad constitucional -incluidos, por supuesto, los estándares sobre derechos humanos-, lo cual, claramente, no se limita al texto de la norma -nacional o internacional- sino que se extiende a la interpretación que hagan los órganos autorizados -tribunales constitucionales y organismos internacionales según corresponda-. Al respecto, la Corte Interamericana ha establecido que "los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también de convencionalidad *ex officio* entre las normas internas y la Convención Americana". En similar sentido, el Pleno de esta Suprema Corte de Justicia estableció, en la Contradicción de Tesis 21/2011, que "el control de convencionalidad es un control de constitucionalidad desde el punto de vista sustantivo, dada la interpretación material que se hace del artículo 1o. constitucional".

indemnización debe compensar los perjuicios sufridos, acorde también al artículo 63 de la CADH.

Pero resulta de especial importancia hacer notar el pronunciamiento de la SCJN para que las y los jueces juzguen con perspectiva de género y hace el recuento de los pasos:

- I) identificar situaciones de poder que provoquen un desequilibrio entre las partes;
- II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género para visualizar desventajas;
- III) en su caso, ordenar pruebas adicionales para mostrar situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género;
- IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
- V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,
- VI) considerar que el método exige evitar un lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente.³⁰⁶

En cuanto al tratamiento de la discapacidad la SCJN establece la preferencia de la accesibilidad universal sobre los ajustes razonables. La primera garantiza el acceso igualitario de las personas al pleno disfrute de los derechos humanos y es el ideal a seguir. Sugiere que cuando la accesibilidad universal no existe, surgen los ajustes razonables para brindar accesibilidad a las personas con discapacidad. En este

³⁰⁶ Tesis: 1ª/j.22/2016 (10ª) ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. “el reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

último caso, los ajustes razonables, ideados para construir igualdad sustantiva, pueden reproducir la segregación o la discriminación.³⁰⁷

En materia laboral la SCJN ha emitido diversas tesis para señalar como discriminatorias conductas como el despido de una trabajadora embarazada³⁰⁸ o el despido de una trabajadora burócrata de confianza embarazada, ya que en la resolución de su caso incorpora en su tesis la referencia a la violación de derechos protegidos por la CPEUM, la CADH, el C111 y la CEDAW.³⁰⁹

³⁰⁷ Tesis: IV.2o.A.5 CS (10a.) Tesis Aislada (Constitucional IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. CARACTERÍSTICAS DEL ESCRUTINIO A QUE DEBEN SUJETARSE EN EL AMPARO LOS AJUSTES RAZONABLES, COMO GARANTÍA SECUNDARIA DE LOS DERECHOS RELATIVOS, CUANDO SEAN REFERENTES DE UNA DE LAS DENOMINADAS CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. Los derechos humanos pueden o no ejercitarse por una persona, en función de si enfrenta o no alguna discapacidad y, en caso de que la sufra, requiere para el pleno disfrute de aquéllos en condiciones de igualdad respecto del resto de las personas, la existencia de un entorno accesible y adecuado que lo facilite; de ahí que la ausencia de éste es causa de discriminación y desigualdad. Así, a fin de evitar esta circunstancia, se reconoce la existencia de ciertos principios, como el de accesibilidad universal, que es una garantía primaria o reforzada que se instrumenta estrechamente relacionada con el principio de diseño para todas las personas, y conlleva que los ambientes serán accesibles si se conciben y materializan asegurando su uso y empleo por el mayor número de personas y, desde luego, por las que tengan diversidades funcionales; sin embargo, cuando la accesibilidad universal y el diseño para todos fallan y el individuo se encuentra ante un hábitat que no cumple con los parámetros aludidos, surgen los ajustes razonables, como garantía secundaria de los derechos a la igualdad y a la no discriminación, que se materializan mediante la adecuación del entorno a la necesidad de la persona que enfrenta discapacidad; no obstante, el acto o decisión relativa lleva implícito el riesgo de que permanezca o se acentúe la discriminación o la desigualdad, por lo que para establecer si esto ocurre, debe analizarse si los ajustes razonables son referentes de una de las denominadas categorías sospechosas, descritas en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -aun cuando la distinción basada en éstas no esté contenida en una norma general-, pues de ser así, en el amparo que se promueva en su contra debe efectuarse un escrutinio estricto para examinar la regularidad y eficacia de esos actos a la luz del principio de igualdad, a efecto de determinar si conforme a los principios del modelo de entendimiento social de la discapacidad actualmente adoptado, las medidas solicitadas u ordenadas son idóneas para la consecución de las metas buscadas, en cada caso concreto.

³⁰⁸ Tesis: XI.1º.A.T.4CS (10a). Tesis Aislada (Constitucional). DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER. Hace referencia a los artículos 1 de la CPEUM y 1 numeral1 de la CADH.

³⁰⁹ Tesis XI.1o.A.T.31 L (10a.) Tesis Aislada (Constitucional, Laboral) DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO. Cuando el despido de una trabajadora burócrata de confianza tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón, porque fue posterior a que le informó que estaba embarazada, la autoridad jurisdiccional debe: i) aplicar la herramienta de perspectiva de género; ii) emplear el principio de no discriminación; iii) determinar correctamente la carga de la prueba en la alegación a una violación a éste; iv) valorar las pruebas ofrecidas por las partes, con base en sus posiciones o pretensiones; y, v) resolver si ese tipo de trabajadoras están exentas de violaciones al principio indicado, por la sola circunstancia de su categoría, dado que en

En la tesis 1ª. CCCLVIII/2015 se refleja una aplicación más exhaustiva de la discriminación y la segregación que sufren las personas, al establecer como discriminatoria toda norma que asigne tareas conforme roles estereotipados con base en el sexo o en la identidad sexo-genérica de la persona, incluso para parejas del mismo sexo ya que los estereotipos niegan la diversidad de proyectos de vida y arreglos familiares para la realización de tareas en el hogar.³¹⁰ En el mismo sentido establece cuándo el legislador puede incurrir en discriminación normativa y vulnerar el derecho de igualdad por exclusión de un beneficio o por diferenciación expresa no justificada aunque sean regímenes jurídicos diferenciados. Es tajante al señalar que “existe discriminación normativa cuando dos supuestos de hecho equivalentes son regulados de forma desigual sin que exista una justificación razonable para otorgar ese trato diferenciado”³¹¹

el juicio laboral se controvierte el despido motivado por la gravidez de la actora, por ir contra el derecho humano a la no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo pero, especialmente, por transgredir el artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo.

³¹⁰ Tesis: 1a. CCCLVIII/2015 (10a.) DISCRIMINACIÓN. LAS NORMAS QUE PREVEAN LA ASIGNACIÓN DE TAREAS, HABILIDADES Y ROLES ESTEREOTIPADOS CON BASE EN EL SEXO O LA IDENTIDAD SEXO-GENÉRICA DE LAS PERSONAS CONSTITUYEN UNA FORMA DE AQUÉLLA Y, POR ENDE, SON INCONSTITUCIONALES. La asignación de tareas, habilidades y roles dentro de las parejas o las familias de acuerdo con el sexo o la identidad sexo-genérica de las personas en las normas, corresponde a una visión estereotípica basada en características individuales o colectivas con significación social o cultural, lo cual constituye una forma de discriminación -tanto para las parejas del mismo sexo como para las de distinto- y, por ende, las normas que prevean esa asignación son inconstitucionales, porque el Estado determina a las personas con base en estas características y niega, por un lado, la diversidad de los proyectos de vida y, por otro, la posibilidad de la distribución consensuada de las tareas dentro de las parejas y las familias.

³¹¹ Tesis: 1a. CCCLXVIII/2015 (10a.) DISCRIMINACIÓN NORMATIVA. EL LEGISLADOR PUEDE VULNERAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY POR EXCLUSIÓN TÁCITA DE UN BENEFICIO O POR DIFERENCIACIÓN EXPRESA. El derecho fundamental a la igualdad en su vertiente de igualdad formal o igualdad ante la ley comporta un mandato dirigido al legislador que ordena el igual tratamiento a todas las personas en la distribución de los derechos y obligaciones. Así, cuando el legislador establece una distinción que se traduce en la existencia de dos regímenes jurídicos, ésta debe ser razonable para considerarse constitucional. En este sentido, para mostrar que la distinción no es razonable debe señalarse por qué resultan equivalentes o semejantes los supuestos de hecho regulados por ambos regímenes jurídicos, de tal manera que esa equivalencia mostraría la falta de justificación de la distinción. De esta manera, existe discriminación normativa cuando dos supuestos de hecho equivalentes son regulados de

Incluso en tesis diversa establece que el legislador puede vulnerar el derecho de igualdad ante la ley por exclusión de un beneficio a un grupo, en situación similar al grupo que se incluye en la norma, o por diferenciación expresa cuando el legislador establece injustificadamente dos regímenes jurídicos diferentes para hechos o situaciones equivalentes.³¹²

También resulta muy esclarecedor el hecho de que se interprete que la inclusión de las categorías sospechosas que expresan la diversidad social, en las constituciones y en la jurisprudencia, es producto de la evolución en la interpretación de los derechos humanos y que tienen la finalidad de evitar la discriminación por condiciones, adicionales a las tradicionalmente conocidas, que cada día se visibilizan más.³¹³

forma desigual sin que exista una justificación razonable para otorgar ese trato diferenciado. Al respecto, debe señalarse que la discriminación normativa constituye un concepto relacional, en el sentido de que a la luz del derecho a la igualdad en principio ningún régimen es discriminatorio en sí mismo, sino en comparación con otro régimen jurídico. Dicho de otra manera, la inconstitucionalidad no radica propiamente en el régimen jurídico impugnado, sino en la relación que existe entre éste y el régimen jurídico con el que se le compara. En este sentido, la justificación de las distinciones legislativas que distribuyen cargas y beneficios se determina a partir de un análisis de la razonabilidad de la medida.

³¹² Tesis 1a. CCCLXIX/2015. Tesis Aislada (Constitucional) IGUALDAD ANTE LA LEY. EL LEGISLADOR PUEDE VULNERAR ESTE DERECHO FUNDAMENTAL POR EXCLUSIÓN TÁCITA DE UN BENEFICIO O POR DIFERENCIACIÓN EXPRESA. Entre la infinidad de formas que puede adoptar la discriminación normativa, las más comunes son la exclusión tácita y la diferenciación expresa. Como su nombre lo indica, la discriminación por exclusión tácita de un beneficio tiene lugar cuando el legislador crea un régimen jurídico implícitamente y de forma injustificada excluye de su ámbito de aplicación a un supuesto de hecho equivalente al regulado en la disposición normativa, lo que suele ocurrir cuando se establece a un determinado colectivo como destinatario de un régimen jurídico, sin hacer mención alguna de otro que se encuentra en una situación equivalente. En cambio, la discriminación por diferenciación expresa ocurre cuando el legislador establece de forma injustificada dos regímenes jurídicos diferenciados para supuestos de hecho o situaciones equivalentes. En este segundo caso, la exclusión es totalmente explícita, toda vez que se crea un régimen jurídico distinto para ese supuesto de hecho o situación equivalente. En este orden de ideas, quien aduce el carácter discriminatorio de una diferenciación expresa busca quedar comprendido en el régimen jurídico del que es excluido y, en consecuencia, que no se le aplique el régimen jurídico creado para su situación.

³¹³ Tesis: 1a. CCCXV/2015 (10a.) CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. La razón de tener un catálogo de categorías sospechosas es resaltar de manera no limitativa que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Así, por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación

En este último sentido, la SCJN establece que la edad puede ser condición de discriminación tanto para los jóvenes, a quienes se acusa de poca destreza o impericia, como para los mayores, señalados por menor productividad, falta de flexibilidad, adaptación a los cambios o menor capacidad de reacción.³¹⁴

social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil -o el estado marital.

³¹⁴ Tesis: 1a. CDXXIX/2014 (10a.) Tesis Aislada (Constitucional) DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PECULIARIDADES Y CARACTERÍSTICAS CUANDO SE PRODUCE POR RAZÓN DE EDAD. Al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona. El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter odioso se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. Así, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la incorporación de la edad al elenco de categorías discriminatorias ofrece peculiaridades muy específicas. A diferencia de los restantes tipos discriminatorios, la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados: juventud, madurez o vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables. La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, a priori, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad. En las sociedades occidentales contemporáneas, se ha venido relacionando la edad con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquéllas con la edad, y por ese único hecho, tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas las personas y, en segundo lugar, que ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad. En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instituye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian más a la impericia. El diferente trato otorgado a los empleados más jóvenes se suele vincular con la eventualidad del trabajo que desarrollan, la alta temporalidad de sus contrataciones y la consustancial precariedad de sus condiciones laborales. En definitiva, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o la menor capacidad de reacción.

En materia de igualdad de género hay cuestiones pendientes también para los hombres como el acceso a las prestaciones de guardería o a la licencia de maternidad o inclusive aquéllas relacionadas con la conciliación trabajo familia. En este sentido se pronuncia la tesis aislada que establece que tratos diferenciados entre trabajadores operativos hombres y mujeres en la Cámara de Senadores, en relación con guardería, educación especial y cuidados del menor, violentan el principio de igualdad.³¹⁵

La SCJN está ejerciendo un liderazgo importante en la aplicación de los derechos humanos y en el alcance de la reforma en la materia; se aprecia que las instituciones se apoyan en la SCJN para aquellos casos donde las normas que rigen el actuar institucional no se han reformado y que permiten a las madres estar más tiempo con sus hijas e hijos recién nacidos.³¹⁶ Como en el caso del IMSS en materia del goce de la licencia de maternidad pagada donde la LFT y la LSS no coinciden en cuanto al momento en que la mujer embarazada puede disfrutar de tal prestación.³¹⁷

³¹⁵ Tesis: I.1º (I Región) 5 L (10ª) Tesis Aislada (Constitucional) TRABAJADORES OPERATIVOS DE BASE DE LA CÁMARA DE SENADORES. LAS REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES A ÉSTOS, ASÍ COMO LOS LINEAMIENTOS QUE REGULAN EL APOYO ECONÓMICO PARA EL SERVICIO DE GUARDERÍA, EDUCACIÓN ESPECIAL Y/O CUIDADOS DEL MENOR, AL ESTABLECER UN TRATO DESIGUAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES, VIOLAN EL DERECHO A LA IGUALDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4º. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

³¹⁶ Tesis Aislada III.3o.T.12 L (10a.). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XVII, febrero de 2013, p. 1368, INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PERIODO DE DESCANSO ANTERIOR Y POSTERIOR AL PARTO CONSTITUYE UNA MEDIDA PARA PROTEGER TANTO LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS COMO LA DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, POR LO QUE SI AQUÉL OCURRE ANTES DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, EL RESTO DE LOS DÍAS NO DISFRUTADOS DEL PERIODO PRENATAL DEBERÁN SER TRANSFERIDOS AL DE POSPARTO.

³¹⁷ Tesis: III.3o.T.11 L (10a.) Tesis aislada (Constitucional) INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL REGULAR LA FORMA EN QUE DEBE OTORGARSE EL DESCANSO OBLIGATORIO DE 12 SEMANAS A LAS MADRES TRABAJADORAS CUANDO EL PARTO OCURRE ANTES O DESPUÉS DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, Y EL SUBSIDIO CORRESPONDIENTE, VIOLA LOS PRINCIPIOS DE RESERVA DE LEY Y SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 89, FRACCIÓN I, Y 133 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

--- Tesis: I.15o.T.2 L (10a.) Tesis Aislada (Laboral) LICENCIA POR MATERNIDAD. TIENE COMO FIN GARANTIZAR UN DESCANSO FORZOSO DE TRES MESES PARA PRESERVAR LA SALUD

Situación que afortunadamente a partir del 24 de agosto de 2016 se modificó porque mediante un criterio administrativo de interpretación que el IMSS emitió por oficio y que permite transferir semanas anteriores al parto para después del mismo.³¹⁸

Esto es, a partir de agosto de 2016, casi dos años posteriores a la reforma laboral, el IMSS estableció un procedimiento a partir del cual, las mujeres pueden transferir 1 a 4 de las seis semanas anteriores al parto para después del mismo, previo cumplimiento de requisitos, en especial las opiniones de los médicos del IMSS y particular de ser el caso. Destaco la leyenda que incluyen los formatos que se presentan para acceder a este beneficio:

“Asimismo, manifiesto bajo protesta de decir verdad, que la naturaleza del trabajo que desempeño con mi(s) patrón (es), no exige esfuerzos considerables que signifiquen un peligro para mi salud en relación con la gestación”.³¹⁹

Como si con esto las mujeres pudieran ser responsables de condiciones de trabajo inseguras, insalubres o peligrosas, últimas para las que la LFT las define en su artículo 167 de la siguiente manera:

“... son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto”.

DE LA MUJER Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, ASÍ COMO EL DERECHO PARA CONSERVAR EL EMPLEO Y RECIBIR ÍNTEGRO EL SALARIO.

³¹⁸ Diario Oficial de la Federación. *IMSS oficio número 09 52 17 4000/ 0239, mediante el cual el titular de la Dirección Jurídica del Instituto Mexicano del Seguro Social emite el criterio de interpretación, para efectos administrativos, del artículo 101 de la Ley del Seguro Social.* 24 de agosto de 2016. En <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/otros/4337.pdf> visitada el 17/03/2017.

³¹⁹ IMSS. *Solicitud de transferencia de semanas del periodo prenatal al postnatal.* En <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/incapacidad-maternidad/formato-transferencia-semanas.pdf>, consultado el 15/10/2016, es probable que con esta leyenda se pretenda eximir al patrón, al IMSS y a la STPS de la responsabilidad que les toque respecto del efecto de las labores insalubres o peligrosas que pudiera estar realizando la mujer embarazada.

Deja a las autoridades de inspección el definir este tipo de trabajos, al señalar que los reglamentos determinarán los trabajos comprendido en esta definición.

Asimismo, la LFT, en el artículo 132 fracción XXVII, establece que es obligación de los empleadores el proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Debe quedar claro que la medida del IMSS de poner esa leyenda en la solicitud de transferencia de semanas no exime al patrón, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al IMSS, de la responsabilidad que a cada uno corresponda, derivada del riesgo que corran mujeres embarazadas en la realización de trabajos peligrosos o insalubres.

Debe comentarse que los avances de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de derechos humanos conviven con retrasos manifiestos como la declaración de constitucionalidad del artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo* que establece un máximo de 12 meses para el computo de salarios caídos cuando el lapso promedio de resolución de conflictos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es de 58 meses. Y así otras interpretaciones que, en aras de una viabilidad financiera a luces basada sólo en las y los trabajadores, afectan la progresividad y la no regresividad de los derechos humanos.

Sin demérito que esta investigación relativa al actuar de las autoridades laborales y jurisdiccionales respecto a la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres, pueda haber dejado de lado algunos referentes importantes, queda claro con lo expuesto que el marco general convencional no es cotidianamente invocado para la resolución de conflictos laborales, lo que se suma no solo a las deficiencias e inconsistencias de la normatividad laboral nacional y a la falta de políticas institucionales que hagan realidad estos derechos, sino que implica una cultura organizacional al interior de las autoridades laborales alejada del

pleno respeto a los derechos humanos en general y mucho más de los derechos humanos laborales.

Se aprecia una laxitud en el cumplimiento de los derechos humanos laborales y sostengo que es necesaria la acción organizada de grupos sociales, sindicales y de interés para exigir a las autoridades laborales y de administración de justicia un comportamiento institucional apegado a la justiciabilidad del Derecho.

A nivel internacional, se aprecia una falta de comunicación entre las agencias de Naciones Unidas que dificulta la acción comprometida en el avance armónico de los derechos humanos y solo se tienen parcelas acotadas de acción de cada institución.

Además, las agencias especializadas en materia laboral no tienen procedimientos expeditos, al alcance de cualquier persona trabajadora para hacer valer sus derechos humanos laborales en sede internacional.

Por su parte, las agencias especializadas y regionales en derechos humanos no están interesadas en pronunciarse en las violaciones de los derechos humanos laborales, con lo que las y los trabajadores ven dificultado el acceso a la justicia internacional en casos de violación de sus derechos.

CONCLUSIONES

1. La preocupación de los derechos laborales como intrínsecos a la dignidad de la persona ha estado presente de manera preponderante desde la conformación de la Sociedad de las Naciones, precursora de la Organización de las Naciones Unidas, tanto como de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles de 1919, así como en el nacimiento del sistema interamericano de derechos humanos y en múltiples tratados y declaraciones internacionales de derechos humanos, incluso ratificados por México.
2. De diversas maneras se demuestra y concluye que los derechos laborales son derechos humanos, precisamente porque están intrínsecamente ligados a la materialización de la dignidad a través de la realización de la persona que le permite allegarse los medios para su subsistencia y vivir una vida digna, dentro de un orden social justo.
3. La responsabilidad en el cumplimiento de los derechos humanos laborales es compartida entre las empresas, las organizaciones de trabajadores, las autoridades y las personas. Ningún sector, bajo ningún pretexto, podrá considerarse de carácter privado ni podrá eximirse del cumplimiento de los derechos humanos laborales.
4. La reforma constitucional en derechos humanos de 2011 eleva a rango constitucional los tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos, los Convenios Internacionales del Trabajo.
5. Sin embargo, las autoridades laborales son omisas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los demás tratados internacionales de derechos humanos laborales, así como de la legislación nacional para la protección de las mujeres.

6. Una parte de la omisión institucional que obstruye el disfrute y exigibilidad de los derechos humanos laborales está relacionada con la falta de reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, lo cual obstruye su acceso, garantía y disfrute y con ello afecta la igual titularidad de los derechos humanos.
7. Además, las autoridades laborales muestran una insuficiente coordinación entre todas las instituciones del sector, lo que dificulta la promoción y garantía de los derechos humanos laborales y obstaculiza el cumplimiento del principio de no regresividad.
8. Los hallazgos del análisis económico de la presente investigación muestran también deficiencias en la aplicación del Derecho. Si bien para el periodo 2012-2016, México se mantiene como una de las economías más competitivas de la región los indicadores económicos analizados evidencian deficiencias jurídico administrativas que tienen que ver con la vigencia del Estado de Derecho especialmente en materia de seguridad pública y corrupción, regulación económico-financiera y modernización administrativa de la gestión pública incluyendo la municipal para mejorar la protección de la inversión privada, especialmente a los pequeños inversores así como la resolución de la insolvencia y el otorgamiento de permisos de construcción, combatiendo el crimen y robo, el gobierno ineficiente y la corrupción. La resolución de estas trabas para el libre desarrollo de la empresa es indispensable para la generación de más y mejores empleos.
9. Indicadores como el Índice Global de Competitividad reiteran la necesidad de que México realice mejoras estructurales en instituciones en general, infraestructura, educación superior y entrenamiento, eficiencia del mercado laboral, el avance tecnológico y la innovación. Todos ellos factores interrelacionados con el crecimiento económico y consecuentemente con la generación de empleo.

10. Existe una alta tasa de informalidad tanto para mujeres como para hombres. Para el caso de las mujeres la informalidad es superior al 57% del total de las mujeres trabajadoras, situación que hace nugatorio todo derecho laboral, ya que están en absoluta indefensión al no ser reconocido su vínculo laboral con su fuente de trabajo y no tienen ningún tipo de amparo legal o mecanismo para hacer exigibles ni justiciables sus derechos laborales.
11. El presupuesto para la igualdad dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación para el periodo, destinado a atender las brechas de desigualdad de las mujeres en todos los ámbitos, para lo que México cuenta con un excelente marco jurídico, no son muestra de exigibilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres o su cumplimiento por parte de las dependencias analizadas.
12. En los indicadores de resultados del presupuesto para la igualdad entre mujeres y hombres, como parte del Presupuesto de Egresos de la Federación para el periodo de estudio, se evidencia una falta de política integral que marque rumbo a los esfuerzos institucionales para promover los cambios estructurales que demanda la atención de las necesidades estratégicas de las mujeres, especialmente de las mujeres trabajadoras.
13. La debilidad de las trabajadoras, como grupo en situación de riesgo de vulnerabilidad, se muestra en los grados de violencia que padecen según muestran los indicadores estudiados que muestran que las mujeres sufren diferentes tipos de discriminación en el trabajo, sobre todo por embarazo y responsabilidades familiares.
14. Para la mejora de la situación de los y las trabajadoras deben resolverse las trabajas que impiden la mejora en la eficiencia del mercado laboral, especialmente incrementar la participación económica de las mujeres, que tuvo un crecimiento inercial para el periodo de estudio.

15. La reforma laboral de 2012 no parece haber considerado los graves resultados que muestran la magnitud de la informalidad en México, ni en la falta de aplicación de los derechos humanos laborales, ni en las de por sí escasas recomendaciones de los organismos internacionales, ni en la tardanza en sus resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje, ni en el hecho de que los salarios en México tengan tres décadas estancados, ni en el atraso en la participación económica de las mujeres, ni en las brechas de desigualdad, ni en la segregación ni discriminación salarial.
16. La visión de flexibilización que dominó la reforma laboral de 2012 tuvo sus frutos en la percepción del mejoramiento de la determinación flexible de salarios, mejora en las prácticas de contratación y separación y en costos de separación, así como en la cooperación empleadores trabajadores que, en conjunto, mejoraron la productividad del mercado laboral para el periodo. Nótese que estos indicadores muestran la mejora de la productividad del mercado laboral no del empleo.
17. De manera incompleta se incluyó en la reforma laboral de 2012 la no discriminación en el trabajo, con un atraso de 52 años y sin aportar elementos para la evaluación objetiva del empleo, cuestiones a la que México se comprometió al ratificar el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación que entró en vigor en junio de 1960.
18. En algunos logros para las mujeres, apegados a sus roles de género como el goce de la licencia de maternidad con mayores semanas posteriores al parto, licencia en caso de adopción, e incluso la licencia de paternidad biológica y por adopción, debe hacerse la armonización correspondiente entre las leyes del trabajo y las de la seguridad social para hacerlo efectivo y pagado, dentro de la seguridad social y no como una carga al empleador.
19. En materia de perspectiva de género, la reforma laboral de 2012 introdujo definiciones confusas, de múltiple interpretación y difícil aplicación en

materia de violencia laboral y hostigamiento sexual y es una grave regresión el haber incluido una definición odiosa refiriéndose a la igualdad sustantiva: “Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” que puede interpretarse como el mantenimiento de las distinciones y exclusiones actuales motivadas por cuestiones de género, es decir, perpetuar la discriminación contra las mujeres.

20. México incumple obligaciones internacionales con el trato que da a quienes realizan trabajo doméstico ya que se les ha negado el acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y a la vivienda de manera directa y expresa en la Ley Federal del Trabajo. Son desiguales por ley.
21. No remover los obstáculos para la realización de los derechos humanos es también una violación a los compromisos internacionales contraídos con la ratificación de tratados en materia de derechos humanos laborales.
22. Toda vulneración de los derechos humanos laborales, por cualquier autoridad, organización o particular lastima el desarrollo de nuestro sistema democrático de Derecho.
23. Respecto a la discriminación, los organismos internacionales para la aplicación de los tratados de derechos humanos han establecido de diversa forma, lo que es la discriminación directa e indirecta, cómo ésta afecta a las mujeres y de qué manera debiera realizarse los análisis de interseccionalidad para determinar causas cruzadas u ocultas de discriminación, que actúen como barreras para el disfrute de los derechos humanos, así también ha orientado en la necesidad de tomar medidas, incluso de acción afirmativa, para combatir todo tipo de discriminación incluyendo la estructural para garantizar el disfrute pleno de los derechos humanos y contribuir a la igualdad sustantiva en la vida cotidiana de las

- personas, incluyendo el ámbito laboral. Las estadísticas muestran las desigualdades que sufren las mujeres, muchas de ellas por discriminación.
24. México debe consultar con los trabajadores y empleadores apoyando que se decida una posición de país a favor de un Convenio y una Recomendación que atienda la problemática de la discriminación y la violencia en el trabajo, tanto contra las mujeres como contra los hombres, para la Conferencia Internacional del Trabajo 2018.
 25. Los Comités de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo han dado seguimiento y realizado observaciones y recomendaciones sobre la aplicación de normas internacionales del trabajo mismas que las autoridades laborales no consideran en el acompañamiento de la defensa de los derechos laborales ni en la administración de justicia laboral. Tampoco se reflejan en la aplicación de los recursos etiquetados para la igualdad.
 26. A su vez, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado, a nivel general, el alcance de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, la obligatoriedad de cumplimiento de las sentencias e interpretaciones de los organismos internacionales de justicia sobre los tratados internacionales; sin embargo, las autoridades del trabajo, debiendo hacerlo, no lo aplican.
 27. Tal falta de aplicación de las normas internacionales del trabajo por las autoridades laborales implica que existe igual falta argumentación basada en los derechos humanos laborales, por parte de sindicatos de trabajadores tanto como de los abogados laboristas a cargo de la defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores afectados por violaciones a tales derechos.
 28. La falta de aplicación de los derechos humanos laborales está coligada con la necesidad de capacitación de servidoras y servidores públicos de

las autoridades laborales y de las y los integrantes de los sindicatos de empleadores y trabajadores tanto como de las y los trabajadores.

29. Esta situación de omisión hacia la aplicación de los derechos humanos laborales afecta el cumplimiento de los principios de progresividad y no regresión, de participación de las y los involucrados, de acceso a la información y a la rendición de cuentas tanto sobre las políticas públicas, la defensa y la administración de justicia laboral, así como todo ello afecta la reparación del daño en caso de violaciones. Lo anterior es muy claro cuando se investiga la aplicación del principio por persona, de la interpretación conforme o del control de la convencionalidad, en el ámbito laboral.
30. La reparación del daño en materia de violaciones a los derechos humanos laborales debe aplicarse, pero es un asunto a todas luces pendiente por todos los factores de la producción.
31. La administración de los asuntos laborales, del otorgamiento de servicios de apoyo y acompañamiento, así como los de administración de justicia laboral están disociados entre ellos y, todo este conjunto, está disociado de los mecanismos institucionales de seguimiento al cumplimiento de normas internacionales del trabajo.
32. Los avances de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de derechos humanos, conviven con retrasos manifiestos como la declaración de constitucionalidad del artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo* que establece un máximo de 12 meses para el computo de salarios caídos cuando el lapso promedio de resolución de conflictos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es de 50 meses, lo que afecta la progresividad y la no regresividad de los derechos humanos y carga la ineficiencia de las autoridades jurisdiccionales a las y los trabajadores.
33. La jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011 constituye una fuente de contradicciones y confusión al establecer la supremacía

constitucional cuando exista una restricción al ejercicio de los derechos humanos, ya que pone en riesgo la aplicación del principio pro persona, del control de convencionalidad, de la progresividad y de todo el ejercicio y justiciabilidad de los derechos humanos.

34. Por su parte, el seguimiento de la jurisprudencia de los organismos internacionales de justicia en derechos humanos, de su argumentación y de su opinión mediante consultas, muestra que no hay pronunciamientos claros y específicos en torno a los derechos humanos laborales, aún los de aplicación regional, ni referencia a las normas internacionales del trabajo, excepto al tratarse de libertad sindical en escasas ocasiones.
35. Los mecanismos de protección de las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos son independientes entre sí, y al parecer “respetuosos” de la “jurisdicción” de las agencias especializadas de Naciones Unidas, como la OIT, lo que resta la posibilidad de una aplicación y seguimiento integral de los tratados de derechos humanos en la región.
36. A nivel de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones y requisitos para la admisibilidad de las quejas, así como la falta de mecanismos de peticiones individuales, dificultan la exigibilidad de las Normas Internacionales del Trabajo y estancan el desarrollo de los derechos humanos laborales.
37. La Organización Internacional del Trabajo debe establecer procedimientos de acceso individual mediante un mecanismo más allá del Comité de Libertad Sindical, lo que impactaría la justicia laboral en el mundo y fortalecería el sindicalismo.
38. Dado que la consulta a organizaciones de trabajadores y de empleadores por parte de las autoridades laborales no es general ni abierta, la OIT debiera fortalecerse como entidad tripartita con mecanismos claros, legítimos y democráticos, vigilados por la representación local de la OIT,

para la determinación de representantes nacionales de los empleadores y de los trabajadores, acompañados de mecanismos de discusión local y consulta de postura ante problemáticas laborales internacionales tanto como la demanda de avances en los mecanismos y reglas de aplicación práctica de normas internacionales del trabajo.

39. Las comisiones de expertos en la aplicación de los tratados internacionales, sin demérito de la búsqueda de condiciones mínimas de aplicación de las normas internacionales del trabajo para todos los países, atendiendo a sus condiciones internas diferenciadas en grados de desarrollo, debieran emitir reglas para la aplicación, interpretaciones, formulas y otras herramientas para orientar la aplicación práctica de los derechos humanos laborales o emitieran recomendaciones generales.
40. Son insuficientes los mecanismos de difusión e intercambio de experiencias sobre los avances específicos logrados por los países, especialmente en el adelanto de las mujeres trabajadoras.
41. Existe una falta de claridad en el concepto de salario igual por trabajo de igual valor contenido en el convenio 100 de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor que tiene más de 60 años en vigor y que sigue aplicándose como salario igual para trabajo igual, lo que mantiene y ahonda las brechas y la discriminación salarial hacia las mujeres.
42. A nivel internacional no existe un sistema homogéneo de interposición de quejas ni un sistema fuerte de intercomunicación de los organismos internacionales, ni interpretaciones o resoluciones conjuntas que pudieran abonar a la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales.
43. Para una adecuada defensa de los derechos humanos laborales en sede internacional se requiere una reforma de los actuales sistemas de defensa de los derechos humanos del Sistema de Naciones Unidas y sería de

vanguardia establecer una corte de derechos humanos laborales o una Comisión que pueda intervenir en la defensa y justiciabilidad de los derechos laborales ya que el Comité de Libertad Sindical de la OIT no cuenta con procedimientos de acceso individual y los mecanismos de seguimiento del cumplimiento de Convenios son limitados.

44. Finalmente, con un entorno internacional favorable a los derechos humanos y una sociedad cada día más demandante de resultados y vigilante del accionar gubernamental, México debe dar un gran paso, más allá de la judicialización de los conflictos laborales, hacia el cumplimiento de los derechos humanos e instrumentar cambios profundos y estructurales para recuperar el principio de justicia social que debe guiar la vida democrática del país, beneficiando a quienes están en situación de desigualdad, prioritariamente a quienes sufren desigualdades y discriminaciones aumentadas por su sexo.

BIBLIOHEMEROGRAFÍA

ABRAMO, Laís, Editora, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Perú, OIT, 2006.

ABRAMO, Laís, VALENZUELA, Adriana, POLLACK Molly, *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing. Oficina Regional para América Latina y El Caribe*. Perú, [http:// white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-130/texto_completo.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-130/texto_completo.pdf), 2000.

ABRAMOVICH, V. COURTIS, Ch., *Hacia una exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*, en Contextos núm1, 1997.

ABRAMOVICH, Víctor, COURTIS, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, España, Trotta, 978-84-8164-507-1 2004.

ACOSTA Urquidi, Mariclaire Coordinadora, *La impunidad crónica de México: una aproximación desde los derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2012.

ACUÑA, Juan Manuel, *Justicia constitucional y políticas públicas sociales: el control de las políticas públicas sociales a partir de la articulación jurisdiccional de los derechos sociales fundamentales / Juan Manuel Acuña ; prólogo Héctor Fix-Zamudio*, México, Editorial Porrúa, 2012.

ALCALÁ Nogueira, Humberto, *La protección de los derechos sociales como derechos fundamentales de eficacia inmediata y justiciables en jurisdicción constitucional: La sentencia del Tribunal Constitucional Rol 1710-2010-INC, del 6 de agosto de 2010, sobre la constitucionalidad del artículo 38 Ter de la Ley de ISAPRES*, Chile, Estudios Constitucionales, Año 8, Nº 2, pp. 763 - 798, 2010.

ALCALÁ Nogueira, Humberto, *Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el constitucionalismo democrático latinoamericano*, Estudios Constitucionales, Año 7, Nº 2, pp. 143-205., 2008.

ALCAYDE Cervantes Magdalena, EMANUELLI, María Silvia, GOMEZ Trejo, Omar; SANDOVAL Terán Areli, Coordinadores. *¿Hay Justicia para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?* SCJN-UNAM-IIJ, México, 2014.

ALEXY, Robert, *Derechos sociales y ponderación*, Distribuciones Fontamara, México, 2010.

ALSTON, Ph. and QUINN, G., *The Nature and Scope of States Parties' Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Quarterly, Vol. 9, 1987.

ALTERIO, Ana Micaela; NIEMBRO Ortega, Roberto, *La exigibilidad de los derechos sociales desde un modelo deliberativo de justicia constitucional. El caso "vacantes"*

ARÁMBULO, M., *Strengthening the Supervision of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - Theoretical and Procedural Aspects*, School of Human Rights Research Series, No. 3, Intersentia/Hart, Antwerp-Oxford-New York, 1999.

ARROYO, Alejandra y CORREA, Eugenia, *Políticas de equidad de género: Unión Europea*, en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/giron/13arro.pdf>, 2005.

ASCENCIO Romero, Ángel, *Manual de derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, 2000.

AYALA Corao, Carlos M., *Recepción de la Jurisprudencia Internacional sobre derechos humanos por la jurisprudencia constitucional*.

AYALA Sánchez, Alfonso, *Igualdad y Conciencia. Sesgos implícitos en constructores e intérpretes del Derecho*, México, Serie Doctrina Jurídica Núm. 435, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008.

BADILLA, Ana Elena y URQUILLA Bonilla, Carlos Rafael, *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*.

BANCO MUNDIAL. *Doing Business midiendo regulaciones para hacer negocios*, 2012, 2013, 2014, 2015 En <http://www.doingbusiness.org/>

BARBOSA Delgado, Francisco R., *Litigio Interamericano. Perspectiva jurídica del Sistema de Protección de Derechos Humanos*, Colombia, Ed. Fundación de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 2002.

BARRERE, Ma. Ángeles, CAMPOS, Arantza, *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: Una relación a debate*, España, Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. Ed. Dykinson, 2005.

BATTHYÁNY, Karina, *Cuidado infantil y trabajo: un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*, Uruguay, CINTERFOR, 2004.

BIRGIN, Haydée; GHERARDI, Natalia. Coordinadoras, *Reflexiones jurídicas desde la perspectiva de género*, México, Editorial Fontamara, 2011.

BOGDANDY Von Armin, FIX Fierro, Héctor, Morales Aotniazzi, Mariela, FERRER Mac-Gregor, Eduardo, Coordinadores, *Construcción y Papel de los Derechos Sociales Fundamentales, Hacia un lus Constitutionale Commune en América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica Núm 615, Max-Planck Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011.

BOBBIO, Norberto, *Igualdad y libertad*, España, Ediciones Paidós, 1993.

BUEN Lozano, Néstor de, *El Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1990.

BURGOA Orihuela, Ignacio, *Derecho Constitucional mexicano*, México, Porrúa, 2006.

BURGOA Orihuela, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, México, Porrúa, 39ª Edición. 2007.

CABALLERO Juárez, José Antonio, CONCHA Cantú, Hugo A, FIX Fierro, Hector, IBARRA Palafox, Francisco, *Sociología del Derecho. Culturas y sistemas jurídicos comparados. Regulación, cultura jurídica, multiculturalismo, pluralismo jurídico y derechos humanos*. Volumen II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica Núm. 538, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2010.

CALDERÓN Gamboa, Jorge, *La reparación integral en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano*, México, IIJ, 2013.

CALLINICOS, Alex, *Igualdad*, España, Siglo XXI de España Editores, 2000.

CALOGERO, Pizzolo, *Sistema interamericano: la denuncia ante la Comisión interamericana de derechos humanos : el proceso ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos : informes y jurisprudencia*, México, IIJ-UNAM, 2007.

CANESSA Montejó, Miguel F., *Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos*, En www.losrecursoshumanos.com

CANESSA, Miguel. *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Revista Derecho PUCP, número 63, Perú, 2009 p. 349. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>

CANOTILHO, J. J., "Tomemos en serio los derechos económicos, sociales y culturales", RCEC núm. 1, 1988.

CANTON J. Octavio, *Igualdad y Derechos. Apuntes y reflexiones*, México, Porrúa, 2006.

CANTON J. Octavio; CORCUERA C., Santiago, *Derechos económicos, sociales y culturales. Ensayos y materiales*, México, Editorial Porrúa, 2004.

CARBONEL, Miguel, *Igualdad y libertad propuestas de renovación constitucional*, México, UNAM IJ Series Estudios Jurídicos No. 105, 2007.

CARBONEL, Miguel, *La Constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*, México, Porrúa, 2001.

CARBONEL, Miguel, *Eficacia de la Constitución y derechos sociales: Esbozo de algunos problemas*, Chile, Estudios Constitucionales, Año 6, No. 2, pp. 43-71, 2008.

CASTAÑEDA, Rivas, Leoba y KURCZYN, Villalobos, Patricia, Coordinadoras. *Derechos Humanos y Equidad de Género*, Editorial Porrúa, México, 2015.

CASTILLO, Karlos. *El principio pro persona en la Administración de Justicia*. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, IJ-UNAM, México, en <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/20/ard/ard2.htm>

CDHDF, *Deterioro de los derechos humanos en México*, México, Dfensor, 2010.

CENTRO POR LA JUSTICIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL, CEJIL, *Construyendo una agenda para la justiciaabilidad de los derechos sociales*, Costa Rica, CEJIL, 2004.

CHACÓN Mata, Alfonso, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a través del desarrollo de indicadores: Avances concretos en la Organización de las Naciones Unidas*.

CHAPMAN, A., "A 'Violations Approach' for Monitoring the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights", Human Rights Quarterly, Vol. 18, 1996.

CHICAS, Francisco, *Manual de derechos laborales*, El Salvador, Talleres Gráficos UCA, ISBN 978-99923-961-2-4 2011.

CONECTAS DERECHOS HUMANOS, *Revista Internacional de Derechos Humanos*, Brasil, ISSN 1806-6445 2010.

CONS, Mireya, *reforma sin Derechos Humanos Laborales*, <http://www.dossierpolitico.com/vernoticiasanteriores.php?artid=120286&relacion=dossierpolitico&criterio=>

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. *Documento informativo: Derechos Iguales para las trabajadoras del hogar en México*, 2012, en http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf

COOK, Rebecca J. CUSACK, Simone, *Estereotipos de Género, Perspectivas legales transnacionales*. EU, 2010

COOMANS, F. HOOF, G. J. H. (eds.), *The Right to Complain about Economic, Social and Cultural Rights: Proceedings of the Expert Meeting on the Adoption of an Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. *Sentencia C-862/08*, citado por SCJN. Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, 2013, ISBN; 978-607-96207-0-7.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006, en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf

_____ *Caso Baldeón García Vs Perú*. Sentencia de 6 de abril de 2006. En www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_147_esp1.pdf

_____ *Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México*, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010-11, en http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/expediente.cfm?nld_expediente=134&lang=es

_____ *Caso Gelman Vs. Uruguay, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011, en http://www.corteidh.or.cr/CF/Jurisprudencia2/expediente.cfm?nld_expediente=134&lang=es*

_____ *Caso Gudiel Álvarez y otros Vs. Guatemala, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 noviembre de 2012 en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_253_esp1.pdf*

_____ *Caso Liakat Ali Alibux Vs. Suriname. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 30 de enero de 2014, en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_276_esp.pdf*

_____ *Caso Mendoza y otros Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones, Sentencia del 14 de mayo de 2013, en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_260_esp.pdf*

_____ *Caso Rosendo Radilla Pacheco Vs México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 23 de noviembre de 2009, en www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_209_esp.doc*

_____ *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú, Sentencia del 24 de noviembre de 2006, en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf*

_____ *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 7: Control de Convencionalidad, http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/control_convencionalidad_8.pdf*

_____ *Opinión Consultiva OC-1/1982 del 24 de setiembre de 1982. "Otros tratados" objeto de la función consultiva de la Corte (Art. 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). p. 14 y 15, <http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=es>*

_____ *Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_10_esp1.pdf*

_____ *Opinión Consultiva OC-21/14, Derechos y Garantías de Niñas y Niños en el contexto de lamigración y/o en necesidad de protección internacional, http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_21_esp.pdf*

_____ Relatoría especial para la libertad de expresión, *Estudio especial sobre el derecho de acceso a la información*, Estados Unidos, 2007.

COURTIS, Christian, *Políticas sociales, programas sociales, derechos sociales. Ideas para una construcción garantista. Conference paper en Seminario Internacional Caudados y Derechos: Protección de programas sociales y construcción de ciudadanía*, México, PNUD, 2007.

CRAVEN, M., "The Protection of Economic, Social and Cultural Rights under the Inter-American System of Human Rights", in D.J. Harris and S. Livingstone (eds.), *The Inter-American System of Human Rights*, Clarendon Press Oxford, 1998.

CRAVEN, M., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - A Perspective on its Development*, Oxford Clarendon Press, 1995.

CRUZ Villalón, Jesús, *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*, España, Aranzadi Editorial, 1997.

DÁVALOS MORALES, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Porrúa Hermanos, México. 2003.

DÁVALOS MORALES, José. *El artículo 123 constitucional debe proteger a los trabajadores al servicio de los gobiernos de los estados y de los municipios*, en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/6.pdf>.

DELGADO Selley, Orlando, *El neoliberalismo y los derechos sociales una visión desde la economía política*, Andamios, Volumen 3, número 5, diciembre, 2006, pp. 185-212, 2006.

DIAZ Müller, Luis, *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La Declaración y la Convención Americanas*, México, IIJ-UNAM, 2011.

DÓNDERS, Yvonne M., "Towards a Right to Cultural Identity?", *School of Human Rights Research Series No. 15*, Intersentia/Hart, Antwerp, 2002.

ECKSTEIN, Susan Eva, WICKHAM-CROWLEY, Timothy P. (eds), *Struggles for social rights in Latin America*, New York: Routledge, 2003.

ESQUIVEL Hernández, Gerardo. *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político. México, OXFAM, 2015. En http://mexicosos.org/descargas/dossier/estudios/desigualdad_extrema_en_mexico.pdf*

FACIO, Alda, *Con los lentes de género se ve otra justicia. En revista EL OTRO DERECHO, número 28.*, Colombia, EL OTRO DERECHO, número 28. Julio de 2002. ILSA, Bogotá D.C., Colombia, 2002.

FACIO, Alda, *Cuando el género suena, cambios trae*, Costa Rica, ILIANUD, 1992.

FACIO, Alda y FRIES Lorena, Editoras, *Género y Derecho*, Colección Contraseña, 1999.

FAÚNDEZ Ledesma, Héctor, *El sistema Inteamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos institucionales y procesales*. Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004.

FAÚNDEZ Ledesma, Héctor, *La justiciabilidad de los Derechos Sociales en el Derecho internacional Contemporáneo*, Revista Gaceta Laboral, Vol. 6, Número 2, 2000.

FENWICK, Colín, NOVITZ, Tonia, *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Estados Unidos de America, Hart Publishing, 2010.

FERNÁNDEZ Villanueva, Concepción; DOMÍNGUEZ Bilbao, Roberto; REVILLA Castro, Juan Carlos; ANAGNOSTOU Stamatopoulou, Asymina; SANCHO Hernández, Miriam, *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*, España, ICARIA Sociedad y Opinión, 2008.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, España, Trotta, 1999.

FERRAJOLI, Luigi, CARBONEL, Miguel, *Igualdad y Diferencia de Género*, México, Colección Miradas 2, CONAPRED, 2005.

FERRER MacGregor Eduardo, *Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad, el nuevo paradigma del juez mexicano. En <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/14.pdf>*

FERRER Mac-Gregor Eduardo; SÁNCHEZ Gil Rubén. *Control difuso de constitucionalidad y convencionalidad*. SCJN, México, 2013.

FIGUEROA Bello, Aída, Coordinadora. *Los derechos humanos en los umbrales del siglo XXI: una visión interdisciplinar*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie

Estudios Jurídicos Núm. 195, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2012.

GÁLVEZ Santillán, Elizabeth, GUTIÉRREZ Garza, Esthela; PICAZO Valencia Esteban, *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*, México, Revista Mexicana de Sociología 73, núm. 1 (enero-marzo, 2011): 73-104., 2011.

GARCÍA Chavarría, Ana Belem, *Los procedimientos ante la Comisión Interamericana de derechos humanos*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2011.

GARCÍA Morales, Aniza Fernanda, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*, España, Universidad Complutense de Madrid, 2003.

GARCÍA Prince, Evangelina, *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas*, Venezuela, Fundación Friedrich Ebert, 2003.

GARCÍA Ramírez, Sergio, *Protección jurisdiccional internacional de los derechos económicos, sociales y culturales*, Cuestiones Constitucionales julio diciembre, 2003.

GARCÍA Ramírez, Sergio; ISLAS, Olga; Peláez Mercedes. *Criterios y Jurisprudencia Interamericana de Derechos Humanos: Influencia y repercusión en la justicia penal*. UNAM-IIJ, 2014. P. 6

GASCÓN Abellán, Marina, *La Teoría General del Garantismo a propósito de la obra de L. Ferrajoli "Derecho y Razón"*, México, IIJ-UNAM Anuario Jurídico de México, 1996.

GIRÓN, Alicia Coordinadora, *Género y globalización*, Argentina, CLACSO Libros, 2009.

GMIES, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos Laborales*, en http://www.gmies.org/litigio-estrategico-para-migrantes-en-mesoamerica/descargas/Manual_de_Litigio.pdf

GÓMEZ Pérez, María, *La protección internacional de los derechos humanos y la soberanía nacional*, México, Editorial Porrúa, 2003.

GONZALES, Cecilia, Rossi, Máximo, *Feminización y diferencias salariales en Uruguay*, *Cuadernos de Economía V. XXVI n. 46*, Colombia, 2007.

GONZÁLEZ Sólon, Margarita Consuelo, *Igualdad y Discriminación, Tesis doctoral*, UNAM, Biblioteca digital, México, 2000.

GUILLÉN Romo, Héctor, *Francois Perroux: pionero olvidado de la economía del desarrollo*, México, IPN.

GUTIÉRREZ Jimenez, Paulina, *El derecho de acceso a la información pública. Una herramienta para el ejercicio de los derechos fundamentales*, México, 2008.

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, GMIES, *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos laborales*. En http://www.gmies.org/litigio-estrategico-para-migrantes-en-mesoamerica/descargas/Manual_de_Litigio.pdf

HAKANSSON, Carlos, *El impacto de la Declaración Universal de Derechos Humanos en las constituciones iberoamericanas*, Persona y Derecho, 59, 2008.

HANSEN, S.A., *Thesaurus of Economic, Social and Cultural Rights - Terminology and Potential Violations*, AAAS, Washington, 2000.

HERNÁNDEZ Cruz, Armando, *Los derechos económicos, sociales y culturales y su justiciabilidad en el derecho mexicano*, México, IJ-UNAM, 2010.

HERNÁNDEZ Laos, Enrique. *Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México*. México, UNAM, 2013 En <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/45097/40648>

INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN, *Manual de acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas para el fortalecimiento de las organizaciones civiles*, México, ISBN 968-5954-24-0 2005.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Informe al ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013-2014*, en http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/20_Anejos.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género, I Trimestre 2015*. En <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33700>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012, 2013, 2014 y 2015*. En

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>

INIGUEZ Manso, Andrea Rosario. *La noción de "categoría sospechosa" y el derecho a la igualdad ante la ley en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso No. 43, diciembre, 2014, en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512014000200013

JIMENEZ Vázquez, Raúl, *El Estado Mexicano ante el principio ius cogens de la imprescriptibilidad de los crímenes de lesa humanidad*, México, IJ-UNAM, 2007.

JIMENEZ Vázquez, Raúl, *El derecho perdió en la corte*. Artículo publicado en Revista siempre, 12 de febrero de 2016, en <http://www.siempre.com.mx/2016/02/el-derecho-perdio-en-la-corte>

JOHNSON, Robert A, *Ella. Para entender la psicología femenina*, España, GADIR, 2006.

JORDÁN Díaz, Tomás Pablo, *La posición y el valor jurídicos de los derechos sociales en la Constitución chilena*, Estudios Constitucionales Año 5, número 2, 2007.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, *Informe de labores 2015*, en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe_de_Labores_2015.pdf

KURCZYN Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, IJ, Serie Ensayos Jurídicos, número 18, 2004.

_____ *Derechos de las Mujeres Trabajadoras*, México, UNAM y Cámara de Diputados, 2000.

_____ *Derechos Humanos en el Trabajo* en Estudios Jurídicos en homenaje a Olga Islas de González Mariscal. México, IJ Serie Doctrina Jurídica, Núm. 376, 2007.

_____ *Relaciones de trabajo atípicas, Tesis doctoral*, México, UNAM, Biblioteca digital, 1998.

_____ Coordinadora, *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social, Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor*, UNAM,

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, Núm 703, 2014, México

LARRAÑAGA Sarriegi, Mercedes, *Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*, España, 2005.

LEAL W., Salvador, *La ilegitimidad democrática de la protección judicial de los derechos sociales*.

LIEBENBERG, Sandra, PILLAY, Karrisha (Eds.), *Your Socio-Economic Rights: A South African Resource Manual*, Cape Town: Community Law Centre, University of the Western Cape, 2000.

LÓPEZ Patrón, Juanita María, *Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: La protección de los derechos económicos, sociales y culturales*, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420300008>, 2008.

LORENTE, Molina Belén, *Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social*", *Scripta Ethnologica v. XXVI*, Argentina, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 2004.

MÁRQUEZ García, Rosalinda, *La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de la mujer y la infancia en México, caso Walmex*, http://dfensor.cd hdf.org.mx/DFensor_08_2010.pdf, 2010.

MARTIN-LOPEZ, Miguel Angel, *Comentarios sobre la colisión de normas y principios del mismo nivel jerárquico en el derecho internacional*, en 18 *International Law*, Revista Colombiana de Derecho internacional, en <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/viewFile/13769/11073>

MARZAL, Antonio; CARBY-HALL Jo; TRUDEAU, Gilles; ZACHERT, Ulrich; ALIPRANTIS, Nikitas; SRTOOBANT, Maxime; BALLESTRERO, María Victoria; SUÁREZ, Fernando; RAY, Jean Emmanuel; ALAIN, Supiot, *La huelga hoy en el Derecho social comparado*, España, J.M. Bosch Editor, 2005.

McCHESNEY, A. (ed.), *Promoting and Defending Economic, Social and Cultural Rights - A Handbook*, AAAS/Huridocs, Washington, 2000.

MEDELLIN Urquiaga, Ximena. *Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos. Módulo 1 Principio Pro persona*. SCJN. México. 2013.

MELÉNDEZ, Florentin, *Los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema interamericano de protección a los derechos humanos*, Cuadernos Electrónicos número 5, Derechos Humanos y Democracia.

MENDIVIL Guzmán, Pedro Gabriel, *Reforma a las fuentes del derecho. Garantía de justiciabilidad de los DESC.* 2008, en <http://132.248.9.34/hevila/JusticiaBarraquilla/2008/no13/3.pdf>

MERALI, I. Oosterveld, V.(Eds.), *Giving Meaning to Economic, Social and Cultural Rights*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2001.

MEYER-BIRSCH, P. (ed.), *Les Droits Culturels, une Catégorie Sous-Développée de Droits de l'Homme*, Actes du VIIIe Colloque interdisciplinaire sur les droits de l'homme, Editions Universitaires Fribourg, Suisse, 1993.

MEZA Flores, Jorge Humberto, *La protección de los derechos económicos sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLIV, número 132, septiembre diciembre de 2011, pp 1127-1170, 2011.

MORENO Ramírez, Iliana, *Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México*, México, SCJN, 2010.

MORENO-BONETT, Margarita, *Los derechos humanos en perspectiva histórica. De los derechos individuales a los derechos sociales 1857-1917*, México, UNAM, 2005.

MUKHOPADHYAY, Maitrayee y SINGH Navsharan, *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*, Colombia, Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Mayol Ediciones, 2008.

MUÑOZ Ramón, Roberto, *Tratado de derecho colectivo del trabajo. Teoría laboral pleni humanista. Instituciones de las relaciones colectivas de trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2010.

NEGRETE Prieto, Rodrigo, *Personas y trabajos en la informalidad: Estadísticas presentadas bajo el estándar del Grupo de Delhi. Seminario Internacional El fenómeno de la informalidad en el siglo XXI: medición, análisis y retos*, México, http://www.inegi.org.mx/eventos/2010/SeminarioInformalidad/presentacion.aspx?_file=Informalidad_Rodrigo-Negrete_2.pdf, 2010.

NEW YORK SOCIAL SCIENCE RESEARCH COUNCIL, *International Wage Comparisons. Documents arising out of conferences, hel at the International Labour*

Office in Jan 1929, and May 1930, convened by the Social Science Research Council of New York, Estados Unidos de América, Manchester University Press, 1930.

NIEC, H. (Ed.), *Cultural Rights and Wrongs - A Collection of Essays in Commemoration of the 50th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights*, UNESCO Publishing, Paris, 1998.

NOGUEIRA Alcalá, Humberto, *Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el Constitucionalismo democrático latinoamericano*, Chile, Estudios Constitucionales, Año 7, Número 2, pag. 143-205 Universidad de Talca, 2009.

NOGUEIRA Alcalá, Humberto, *La protección de los derechos sociales como derechos fundamentales de eficacia inmediata y justiciables en Jurisdicción Constitucional: La sentencia del Tribunal Constitucional ROL1710-2010-INC., del 6 de agosto de 2010, sobre la Constitucionalidad del Artículo 38 Ter de la Ley de ISAPRES.*, Estudios Constitucionales, Año 8 número 2, 2010 pp. 763-798, Centro de Estudios Constitucionales de Chile, Universidad de Talca, Chile.

OLARTE-BACARES, Diana Carolina; GONZÁLEZ-JÁCOME, Jorge, *La influencia de los pronunciamientos de organismos internacionales en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en materia de derechos, económicos, sociales y culturales -DESC-*, International Law. Revista Colombiana de Derecho internacional NÚM 12: 253-300, Edición Especial 2008.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS *Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Reunión de ministros del Trabajo*, en http://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/cpo_trab_minist.asp.

_____ *Género y liderazgo político en el contexto Latinoamericano y del Caribe*, http://www.educoea.org/-portal/ineam/cursos_2011/GEN-E103_11.aspx, 2011.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Convención de Viena sobre el derecho los tratados*. U.N.Doc A/CONF.39/27 (1969), en http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf

_____ *Status of Ratification Interactive Dashboard*, en <http://indicators.ohchr.org/>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS/CEDAW/*Examen de los informes presentados por los Estados Parte de conformidad con el artículo 18 de la*

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Quintos informes periódicos de los Estados Parte. México, CEDAW/C/MEX/5, en [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/276862b0267445b6c1256ccb0043aba5/\\$FILE/N0078459.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/276862b0267445b6c1256ccb0043aba5/$FILE/N0078459.pdf), 2000.

_____ *Observaciones al sexto informe de México, CEDAW/C/MEX/CO/6. En http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=5*

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS / OACDH, *20 Claves para conocer y entender mejor los derechos humanos. En http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/20-claves_DDHH.pdf*

_____ *Los derechos económicos, sociales y culturales. Manual para las instituciones nacionales de derechos humanos, EU, ISBN 978-92-1-354087-9, 2004.*

_____ *Derechos económicos, sociales y culturales. Principios de Limburgo sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Maastricht, 6 de junio de 1986.*

_____ *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004), Chile, ISBN: 956-299-504-6, 2004.*

_____ *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>*

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS-MUJERES e INMUJERES. *Experiencias internacionales en la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género. En <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/international%20experiences%20in%20elaborating%20public%20budgets%20with%20a%20gender%20perspective>*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El desafío entre trabajo, familia y vida personal, Brasil, http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=174&Itemid=113, 2009.*

_____ *Indicadores Clave del Mercado laboral*. 2012. En <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>

_____ *Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Suiza, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106282.pdf, 2009.

_____ *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, Costa Rica, <http://www.ila.org.pe/bibliodigital/?p=950>, 2011.

_____ *Quejas/Comisiones de Encuesta*, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26

_____ *Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT*, 2011, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_164331.pdf.

_____ *Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT y PNUD, Suiza, <http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/informecompleto.pdf>, 2009.

_____ *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*, Uruguay, CINTERFOR, 2004.

OROZCO, Henríquez José Jesús, *Los derechos humanos y el nuevo artículo 1° constitucional*, México, Rev. IUS volumen 5 número 28 Puebla jul./dic. 2011.

ORTIZ Magallón, Rosario Comp., *Estado laico, condición de ciudadanía para las mujeres*, México, Centro de Producción Editorial, PRD, 2007.

PACHOT, Karel, *A propósito del carácter fundamental de los derechos económicos, sociales y culturales. Una mirada desde la doctrina comparada y la experiencia del ordenamiento jurídico cubano*, Chile, Estudios Constitucionales, Año 8, número 1, pp. 13-42, 2009.

PARRA Vera, Oscar, *Justicia de los derechos económicos, sociales y culturales ante el sistema interamericano*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2011.

PEDROZA De La Llave, Thalía Susana. El Derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el Constitucionalismo en América Latina y en Europa, en Astudillo, Cesar y Carpizo, Jorge, *Constitucionalismo. Dos siglos de su nacimiento en América Latina*. Instituto de Investigaciones Jurídica, UNAM. En <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/7/3455/38.pdf>

_____ Los Derechos Humanos en América Latina, en González Pérez Luis Raúl, Valadés, Diego, *El Constitucionalismo contemporáneo. Homenaje a Jorge Carpizo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, 2013.

PÉREZ Pérez, Gabriel, *La problemática de los derechos sociales en la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, México, Cuestiones Constitucionales, Num. 18, enero junio 2008.

PÉREZ Portilla, Karla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*, México, UNAM IJ Serie Estudios Jurídicos Núm. 74, 2005.

_____ *Mas allá de la igualdad formal, dignidad humana y combate a la desventaja*, México, IJ-UNAM, 2005.

PINOTTI, Mónica R, *Discriminación: Situación laboral de las mujeres*, Ed Errepar.

PINTO, Mónica, *Los derechos económicos, sociales y culturales y su protección en el sistema universal y en el sistema interamericano*.

PISARELLO, Gerardo, *Los derechos sociales y sus garantías: elementos para una reconstrucción*, España, Trotta, 2007.

POTOBSKY W., Geraldo; BARTOLOMEI de la Cruz, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional.*, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1990.

PROVEA, *Programa Venezolano de Acción en Derechos Humanos, Derechos humanos laborales*, Serie Tener derechos no basta número 11, en <http://www.derechos.org.ve/publicaciones/tener-derechos-no-basta/>

PUMAR Beltrán, Nuria, *La igualdad ante la ley en el ámbito de la seguridad social*, España, Aranzadi, 2001.

RAWLINGS B. Laura. RUBIO M. Gloria. *Evaluación del impacto de los programas de transferencias condicionadas en efectivo. Lecciones desde América Latina*. México, 2003. Pp. 26. En <http://www.oda-alc.org/documentos/1340861380.pdf>, consultada el 3/05/2016

RICO Díaz, Alma Clarisa. *La Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres como mecanismo para certificar prácticas laborales superior a la Ley Federal del Trabajo*. página 11. TESIUNAM 2011. En <http://132.248.9.195/ptd2013/Presenciales/0691293/Index.html>, visitada el 4/03/2017.

ROBBINS, Stephen, *Comportamiento Organizacional*, México, Prentice Hall, 1999.

RODRIGUEZ, Graciela; ARJONA, Juan Carlos; FAJARDO, Zamir. *Bloque de Constitucionalidad en México. Módulo 2. Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos*. SCNJN. México 2014.

ROSSI, Julieta y FILIPPINI, Leonardo, *El Derecho internacional en la justiciabilidad de los derechos sociales en Latinoamérica*, Argentina, 2005.

SALVIOLI, Fabián, *La protección de los derechos económicos sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos*, Revista IIDH, Vol. 39 pp. 102.

SALDAÑA Pérez, Lucero. *Poder, Género y Derecho. Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México, CNDH, 2007

SÁNCHEZ Cordero, Olga. Inauguración del Diplomado “Derechos humanos, garantías y amparo, y la reforma laboral” Facultad de Derecho, D-UNAM, 16 de mayo de 2014. En <http://www2.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conferencias.asp>

SANCHEZ Matus, Fabián, *Experiencia de México ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, México, Editorial Porrúa, 2007.

SANDOVAL Terán, Areli, *Impactos del modelo económico sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en México*, El Cotidiano 150, 2008.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO. *Cuenta Pública 2012, 2013, 2014, 2015*. México, En <http://cuentapublica.hacienda.gob.mx/>

SERRET, Estela, *Identidad femenina y proyecto ético*, México, UNAM Programa Universitario de Estudios de Género, 2002.

SHUE, H., *Basic Rights: Subsistence, Affluence and US Foreign Policy*, Princeton University Press, 1980.

SILVA García, Fernando ROSALES Guerrero, Emmanuel, *Derechos sociales y prohibición de regresividad. El caso ISSSTE y su voto de minoría*, México, IIJ-UNAM, 2009.

SILVA Meza, Juan, *El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional de México*, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XVIII, 2012, Pp. 151-172, Bogotá, ISSSN 1510-4974, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dco>

SISTO, Vicente, *Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación*. Revista UNIVERSUM, NO. 24, Vol. 2, Universidad de Talca, pp. 192 a 216, 2009.

SUAREZ Franco, Ana Maria. FIAN, *G:57 Como promover la justiciabilidad del derecho a la alimentación en Centroamérica*, Alemania, FIAN, 2007.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, 2013, SCJN. ISBN; 978-607-96207-0-7

_____ *Resolucion del Expediente Varios 912/2010, México*, en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225>

_____ *Contradicción de Tesis 293/2011 “SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional”*, en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=129659&SeguimientoID=556&CAP=>

SYMONIDES, J. (Ed.), *Human Rights: Concept and Standards*, Paris, UNESCO Publishing, 2000.

SYMONIDES, J. (Ed.), *Human Rights: International Protection, Monitoring, Enforcement*, UNESCO Publishing, Paris, 2003.

SYMONIDES, J. (Ed.), *Human Rights: New Dimensions and Challenges*, UNESCO Publishing, Paris, 1998.

THEOTONIO, V. y Prieto, F. (eds.), *Los derechos económico-sociales y la crisis del Estado del bienestar*, Publicaciones Etea, Córdoba, 1996.

TORO Huerta, Mauricio Iván. *Retos de la aplicación judicial en México conforme a los tratados de Derecho internacional de los derechos Humanos*. Seminario La armonización de los tratados internacionales de derechos humanos en México, Guadalajara Jalisco, 14 y 15 de abril de 2005., en <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2481/7.pdf>

TOURAINÉ, Alain, *Igualdad y diversidad: las nuevas tareas de la democracia*, México, Fondo de Cultura Económica, 1998.

TRABUCCO Zeran, Alia, *Genero, Derecho y Sistema Político, un desafío pendiente*, Revista Derecho y Humanidades, 2005.

TREACY, Guillermo F. Categorías sospechosas y control de constitucionalidad. Lecciones y Ensayos Nro. 89, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Argentina. 2011

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DF, *Manual sobre justiciabilidad de Derechos Sociales para Jueces de Iberoamérica de la Red Iberoamericana de Jueces*, México, Impresora y Encuadernadora Progreso S.A. de C.V., 2011.

UNIVERSIDAD DE MAASTRICHT, Comisión Internacional de Juristas y expertas/os, *Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el Área de los derechos Economicos, Sociales y Culturales. Version final 29 de febrero de 2012.*

VALCÁRCEL, Amelia, *Del miedo a la igualdad*, España, Crítica, 1996.

VALDÉS Dal-Ré, Fernando, *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, España, Fundación Alfonso Martín Escudero, 2010.

VAN BOVEN, Th., Flinterman, C., and Westendorp, I. (eds.), "The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights", SIM Special No. 20, SIM, Utrecht, 1998.

WORD ECONOMIC FORUM. *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. En <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/>

WORD ECONOMIC FORUM. *The Global Competitiveness Report 2015-2016*. En <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/>

ZEPEDA Lecuona, Guillermo Raúl. Impunidad Cero. *El Sistema jurídico mexicano frente a la desigualdad*. México. Revista Este País, julio de 2017.