



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES



“Mi jornada aún no termina”

Reportaje sobre dificultades que enfrentan las personas mayores de 40 años
para ingresar o mantener un empleo formal en la Ciudad de México.

T E S I N A

Que para obtener el título de
Licenciada en Ciencias de la Comunicación
Especialidad en Periodismo

PRESENTA

Angélica Jocelyn Soto Espinosa

Asesor: Rodrigo Martínez Martínez

Ciudad de México. Septiembre, 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Este trabajo está dedicado principalmente a mi abuela, mamá Toña, por todo su amor, sus historias y su invaluable compañía durante mi infancia. Sepa, usted, a través de este regalo, lo importante que fue su infinita sabiduría para la persona que hoy soy. Siempre me enorgullezco de tenerla en mi vida.

A mi mamá por su ejemplo de transgresión, fortaleza y pasión por lo que hace. Eres mi norte para volar más lejos.

A mi papá por sus enseñanzas de vida. Gracias por regalarme, con mucha dignidad y sentido de justicia social, la historia que es el corazón de este trabajo.

A mi hermano, por su amor, inteligencia y nobleza. Siempre caminamos juntos.

A César, por su invaluable apoyo e impulso para concluir este proyecto.

A las mujeres de mi familia, que me enseñaron y me cuidaron.

A mis maestras.

A mis amigas.

Y a las trabajadoras, luchadoras sociales, que me contaron su historia y me enseñaron que mientras las aspiraciones individuales nos separan, el poder colectivo siempre nos hace más felices y mucho más fuertes.

ÍNDICE

Introducción

Definición del reportaje	4
La fotografía en el relato.....	16
Periodismo desde el enfoque humano.....	18
Perspectiva de género y uso del lenguaje incluyente.....	21
Capítulo I “Ya cubrieron la vacante”. Desempleo después de los 40	25
Capítulo II Relatos de rechazo y subversión.....	36
Capítulo III Vivir con 70 pesos.....	62
Capítulo IV Condicionar trabajo a la edad es discriminación: SCJN	73
Reflexión final. Como las tejedoras. Ensayo sobre el ejercicio periodístico	94
Fuentes consultadas.....	98

INTRODUCCIÓN

La discriminación es un delito en la Ciudad de México. La sanción para quien lo comete puede llegar a una multa de hasta 500 salarios mínimos (36 mil pesos). Continuamente el personal de las empresas y los negocios de esta capital incurren en prácticas discriminatorias al impedir la contratación o propiciar el despido de personas mayores de 40 años de edad. Sin embargo, de acuerdo con datos oficiales, hasta ahora nadie ha sido castigado por este delito.

La mayoría de los actos de discriminación que ocurren en esta ciudad –la única que tiene un órgano local para impulsar programas y campañas contra este delito, el Consejo para Prevenir la Discriminación en la Ciudad de México (Copred)- no derivan en quejas y las pocas personas que denuncian siguen un proceso de conciliación que fomenta la impunidad de este delito, como lo demuestran los testimonios y los datos aquí recopilados.

En la conciliación, la persona afectada puede alcanzar la restitución del puesto de trabajo, una reparación monetaria y hasta una disculpa pública, de acuerdo con lo que establece el Copred; sin embargo, estas medidas no garantizan la no repetición de los hechos ni contribuyen a erradicar o prevenir la discriminación: un flagelo que no sólo se traduce en el rechazo de una persona por estigmas sociales sino que deriva en la cancelación del ejercicio de otros derechos fundamentales, lo que propicia la desigualdad social.

Llevó mucho tiempo y esfuerzo de la sociedad civil organizada visibilizar la discriminación laboral contra las personas adultas mayores (que rebasan los 60 años de edad); sin embargo, actualmente las y los empleadores siguen llevando a cabo prácticas de discriminación que impiden el acceso al trabajo de las personas a partir, incluso, de los 35 ó 40 años de edad.

Esto significa que sigue existiendo la discriminación en el ámbito laboral en la Ciudad de México e incluso que está disminuyendo el rango de edad de las personas a quienes se les niega el empleo.

Ello tiene consecuencias más allá del plano económico, ya que impacta directamente a las familias y a la sociedad que lo padece, como lo demuestran más adelante los testimonios que integran esta investigación.

La expulsión del mercado laboral formal orilla a las personas mayores de 40 años a aceptar ocupaciones cercanas a la explotación y que son más propicias de que ocurran violaciones a los derechos humanos laborales.

Este reportaje muestra el impacto de esta forma de discriminación a nivel individual y colectivo a partir del testimonio de las personas que la vivieron. El objetivo es conocer y explicar por qué la discriminación restringe a las personas que la padecen del ejercicio de otros derechos. El compendio de relatos demuestra, además, cómo las personas, diferenciadas las vivencias de mujeres y hombres, experimentan el rechazo laboral, cómo toman conciencia de él y cómo enfrentan este contexto desde diversas estrategias de vida.

Esta investigación también tiene el objetivo de mostrar por qué el acceso a un trabajo en condiciones dignas es un derecho humano que es irrenunciable y que el Estado mexicano tiene responsabilidades constitucionales e internacionales para tutelarlos.

El texto en su conjunto también busca problematizar, a través de las vivencias, sobre las otras desigualdades que enfrentan las trabajadoras por su condición de género y clase. Esta información es una característica de la perspectiva de género como especialización del periodismo, un apunte más sobre el que teoriza este trabajo.

Definición y tipología del reportaje

El reportaje es un género periodístico que permite indagar los hechos, analizar los contextos, postular interrogantes y documentar conjeturas basadas en un método de investigación periodística. Es una estrategia creativa más de los seres humanos para cuestionarse lo que sucede en el mundo y tratar de explicarlo.

El quehacer del reportaje pasa por la reflexión obligada sobre cuál es el papel del periodismo en la sociedad y sus aportes para la transformación social. Esto quiere decir que quien investiga un hecho noticioso está ejerciendo su doble derecho a informar y estar informado pero, al mismo tiempo, experimenta la posibilidad de incidir en su entorno.

Realizar un reportaje permite, además, desarrollar estructuras y estilos narrativos creativos que desafíen los formatos tradicionales del periodismo en México, a la vez que motiva al uso de diferentes técnicas de investigación.

El reportaje es un género periodístico que exige una investigación amplia y detallada para explicar una situación social a través de los elementos menos visibles que la conforman, por eso el o la periodista que lleva a cabo un reportaje tiene la intención de responder al *por qué* de los hechos, lo que hace a este género diferente, por ejemplo, de la nota periodística que responde al *qué, cómo, cuándo, dónde, y quién*; o a la crónica, que responde principalmente al *cómo*.

La materia prima del reportaje está en aquello que se origina en el suceso cotidiano; es decir, todas aquellas situaciones que surgen de la cotidianidad y que pueden ser explicadas desde un panorama más amplio o complejo. Quien realiza un reportaje debe profundizar en la información: ofrecer asociaciones, datos de antecedentes, comparaciones, causas y consecuencias que contribuyan a comprender de manera documentada el acontecimiento que se documenta.

El periodista mexicano Mario Rojas Avendaño reconoce el reportaje como “la tercera dimensión de la noticia”, lo que quiere decir que para que un hecho sea abordado desde el terreno del reportaje se necesitan elementos complementarios del suceso noticioso para comprenderlo como una situación y no como un acontecimiento aislado de su contexto. Por eso, dice el autor, el reportaje parte de una situación cotidiana para hacer un “desentrañamiento de la realidad”.¹

¹ Mario Rojas Avendaño. *Reportaje Moderno*, p.12.

El reportaje es considerado el género más completo del periodismo –“su representante más idóneo”²- por el tipo de investigación que exige, que es más exhaustiva y pormenorizada para explicar e interpretar un suceso, pero que a la vez permite un estilo ágil y narrativo.

Para entender este género se necesita considerar que todo producto periodístico implica subjetividad; es decir, refleja la interpretación que el autor o la autora hace de los hechos al percibirlos, seleccionarlos, jerarquizarlos, entenderlos y explicarlos. De este modo, la o el periodista hace una explicación interpretada de la realidad –no editorializa- que queda reflejada en su producto final.

Género de explicación

Los *géneros de explicación* en el periodismo son aquellos productos periodísticos que orientan al lector o lectora sobre un posible significado del hecho. El reportaje es *explicativo* porque en él se intenta comprender un fenómeno. Se otorga un sentido, pero no se opina ni se editorializa al respecto.

En el acto de interpretar el o la reportera debe hacer una lectura inferencial de los hechos. Esto quiere decir que debe identificar elementos de la realidad que no se han revelado de forma explícita: traer información de otros contextos para sugerir o construir significado.

Estas asociaciones o interrelaciones que parten del hecho propician el análisis y la generación de significado respecto de la situación que se documenta. El o la reportera debe traducir, volver asequibles los sucesos –no sólo en el lenguaje sino también en la estructura- para que la persona que lea el reportaje logre una comprensión, un análisis y una valoración más amplia de los hechos que considere las implicaciones en el entorno y que trascienda el nivel de lo evidente.

² *Idem*

El hilo conductor que debe seguir el o la reportera es el de las asociaciones. La persona que investiga tiene la obligación de suponer posibles trasfondos de la noticia, generar conjeturas respecto a las posibles asociaciones existentes entre el acontecimiento y su entorno, y armar, de forma documentada, una red de elementos que conduzcan hacia un significado sobre el hecho y su entorno.

La interpretación periodística nos permite descifrar y comprender los hechos que suceden a nuestro alrededor, por lo que la o el reportero funciona como un “operador semántico”, que manipula lingüísticamente una realidad bruta para elaborar un mensaje adecuado. El proceso de interpretación de la realidad alcanza su etapa final cuando la historia es contada; es decir, redactada.³

Planeación y montaje

El examen de los elementos del reportaje que hace el periodista Eduardo Ulibarri Bailbao en su libro *Ida y vida del reportaje* privilegia como primera elección el tema, el cual debe ser un hecho de interés, no necesariamente de actualidad, pero sí que represente una problemática, situación o aspecto relevante en la vida de las personas; el reportero o la reportera no busca una noticia, sino una situación en la cual colocarla, desentrañarla y explicarla.

El tema del reportaje debe ser, por lo tanto, de relevancia no siempre por el hecho mismo sino por ser una porción de la realidad y por incidir en un hecho que va más allá de los que ocurren en la vida cotidiana de las personas. En cuanto al contenido, Ulibarri dice que el reportaje debe incluir datos de antecedentes, comparativos, de causas y consecuencias, y sus fuentes deben ser múltiples y variadas.

³ Lourdes Romero Álvarez, coord. *Espejismos Mediáticos. Ensayo sobre la construcción de la realidad periodística*, p.19.

Por su parte, el académico Julio del Río Reynaga recomienda que el autor o la autora establezca una lógica para la indagación de sus fuentes; esto quiere decir que tenga un orden en su forma de pensamiento a través de métodos de razonamiento, como el método inductivo, el deductivo o el dialéctico. También recomienda que siga un orden o un sistema de documentación.

Es el reportaje mismo el que se hace reportaje-investigación. El reportero procura informarse en el propio lugar de los hechos; pregunta para obtener datos; se documenta en libros; utiliza, en pocas palabras, técnicas rudimentarias o de investigación.⁴

Los recursos expresivos que decida usar el o la reportera forman parte de la multiplicidad del reportaje, aunque los tipos de discurso que prevalecen en este género son los de la exposición y la narración. “Con la narración contamos cambios y movimientos; con la exposición, estados y situaciones”.⁵

La o el reportero tiene la posibilidad de mostrar la información con la estructura y el léxico que mejor convenga al entendimiento de los hechos, pero siempre apegado a la veracidad. Las características del reportaje están supeditadas al propósito fundamental de mostrar una situación a partir de todos los elementos que la constituyen, ofreciendo una orientación y una interpretación de los para que la o el lector genere una opinión y valoración propia.

El enfoque es un elemento fundamental en la planeación de un reportaje, ya que en él se define con mayor precisión qué se va a investigar. La elección de un enfoque significa reconocer que cada tema es amplio e inabordable en su totalidad, que el o la reportera se presenta ante su realidad desde un punto de vista y posición específica desde donde no es posible mirarlo todo.

⁴ Julio Del Río Reynaga. *Periodismo Interpretativo*. p.13.

⁵ Eduardo Ulibarri. *Ida y vida del reportaje*. p.35.

Con ese lente particular para mirar el mundo, que es el enfoque, el o la autora selecciona de manera informada y especializada los elementos que constituyen la noticia. Esto ofrece a la o el lector datos relevantes y novedosos que sólo podrían ser alcanzados tras la labor indagatoria y analítica que realiza quien reporta. El enfoque da dirección y principio al orden rector del reportaje. Es la arista desde donde se investiga un fenómeno y es la primera elección que debe tomar la o el reportero, ya que de ella emanan las siguientes elecciones sobre el tipo de documentación, estructura y lenguaje con los que se compondrá el producto final.

Los niveles y formas de investigación del reportaje son algunos de los elementos más importantes que lo diferencian de los otros géneros periodísticos, ya que en este caso se exige una indagación pormenorizada y crítica de los acontecimientos. Para decidir el tipo de búsqueda que se tiene que realizar es necesario considerar el enfoque y el propósito del reportaje. Cada tema y cada contexto necesitan un tratamiento específico y diferenciado, aunque mixto y multitudinario.

Alberto Dallal propone diferentes tipos de investigación periodística: investigación bibliográfica, hemerográfica, documental, iconográfica, auditiva, testimonial, de campo o sociológica, especializada, indirecta o subjetiva y observación directa.⁶

El reportaje es el único género que involucra todas las formas de investigación que propone Alberto Dallal ya que no sólo se vale de las fuentes oficiales que dicen qué sucedió, sino que busca la explicación de personas expertas, los testimonios y la propia observación para generar el sentido o el significado de los hechos, para proporcionar una interpretación que amplíe la perspectiva. La investigación que se lleva a cabo para la elaboración de un reportaje comprende diferentes técnicas de recolección de datos, como entrevistas especializadas, historias de vida, sondeos o búsqueda hemerográfica y bibliográfica, entre otros.

⁶ Dallal, Alberto. *Lenguajes Periodísticos*. p.72.

Los métodos de razonamiento que se utilizan en la elaboración de un reportaje son el deductivo, inductivo o dialéctico. Por esto algunos autores, como Julio del Río, aseguran que la investigación periodística comparte características con la investigación científica: ambas parten de un proyecto o un esquema de investigación, la consecución de datos, el ordenamiento de los mismos y finalmente la redacción de las observaciones.

Sin embargo, la diferencia primordial entre un reportaje y una investigación científica radica en su propósito. El objetivo del reportaje es mostrar la información obtenida, interpretarla para orientar al lector; mientras que el de la investigación científica, es comprobar una hipótesis y teorizar al respecto o concebir leyes.⁷

La estructura, la organización de los datos y la jerarquización de las ideas son consecuencia de una previa selección del tema y del propósito del material periodístico que se requiere presentar. La recolección de información supone una búsqueda profunda de causas y consecuencias del fenómeno, la integración de todas las posibles condicionantes que le dieron origen o lo circundan y el análisis e interpretación de los datos para realizar un armado que genere un sentido específico.

La labor periodística es elegir y acomodar el tipo de información según el orden y el sentido que quiere dar a su tema. Esto es realizar un montaje. Planificar un reportaje es organizar de manera unificada y coherente la información con la que se cuenta por jerarquía, por la pertinencia y/o por el impacto de los datos dentro de un todo y donde cada elemento es constitutivo de un significado o una idea determinada.

La unidad y la coherencia son el logro de un trabajo de reflexión y análisis que garantizará el entendimiento claro y adecuado de la información. El propósito periodístico es volver asequible y de fácil acceso la información, aunque originalmente sea compleja.

⁷ Julio Del Río Reynaga. *Periodismo Interpretativo*. p.41.

La estructura de los materiales es diferente por autor y por tema, el orden de la información puede ser cronológico, temático, por personajes, por lugares, por situaciones o por historias. Está en la o el reportero decidir qué dirección va a dar al material que recaudó.

La creatividad y el estilo de quien reporta caracterizan la elaboración final del reportaje. Las características y posibilidades del género motivan el esfuerzo creativo por parte de la o el periodista, ya que tanto el armado como la escritura del producto requieren del estilo particular de quien escribe.

El reportaje es un género que permite en sí la inclusión de otros géneros, que se vuelve versátil en cuanto a las herramientas y características que lo componen. Eduardo Ulibarri reconoce que *diversidad* es una palabra clave en la definición de este género porque en la narración comparte la estructura de otros géneros, pero concibe fronteras y características intrínsecas muy particulares.

El reportaje es un género en el que se indaga con distintos grados de profundidad, valiéndose de múltiples fuentes y métodos, sobre hechos o situaciones de interés público para dar a conocer su existencia, relaciones, orígenes o perspectivas, mediante el empleo de diversas estructuras y recursos expresivos.⁸

En cuanto a la redacción, la o el reportero tiene la libertad creativa y expresiva que le den sus posibilidades; sin embargo, debe acatar los fines periodísticos. Es posible que, debido a los niveles de investigación, haya términos muy especializados o información muy específica que no sea comprensible para todas las personas, por lo que la o el periodista debe trasladar esos conceptos a un lenguaje más accesible. La labor formativa y orientadora del periodismo se descubre en la selección de los datos, en la línea ideológica que sigue el orden de la información. La finalidad es la de orientar a la o el lector sobre un hecho noticioso para que tenga más herramientas e información que le sirva para tomar decisiones en caso de que el tema le afecte directamente.

⁸ *Ibid.* p.38.

El reportaje tiene el propósito de que la situación que muestra sea comprendida desde los diferentes aspectos que circundan, causan o resultan del hecho. Es el género más ambicioso en la búsqueda de un panorama más extenso de los acontecimientos.

Su objetivo es hacer las conexiones necesarias entre los hechos para ofrecer un panorama más completo e integral desde donde puedan ser comprendidos; es evidenciar los orígenes o causas de una problemática, mostrar las repercusiones y los elementos implicados de manera menos evidente, y sugerir un posible escenario de los hechos.

Para conseguir esos propósitos se requiere de un autor o autora suspicaz e informada que no se conforme con la indagación de datos específicos, sino que también busque las causalidades entre ellos y se arriesgue a considerar todas las interrelaciones que los complejizan. Las exigencias y posibilidades del reportaje dan forma a un género que es capaz de incluir los recursos de otros géneros y además integrar el análisis y el razonamiento del autor o autora.

Hacia una tipología del reportaje

Ningún reportaje es idéntico a otro. Cada uno posee temas, enfoques, estilos, estructuras y propósitos distintos. El autor o autora, el medio de comunicación que difunde, el público lector y el contexto del producto periodístico son los condicionantes que definirán las particularidades de cada reportaje. No obstante, es posible establecer algunas categorías que engloban aspectos comunes entre varios reportajes y que diferencien a unos de otros.

Existe una variedad muy amplia de definiciones y descripciones de este género; sin embargo, la clasificación que expongo a continuación fue retomada de varios autores para integrar una tipología que vaya de acuerdo con los aprendizajes adquiridos durante en las aulas y en la práctica. En este caso, esta tipología está orientada a diferenciar los reportajes por su propósito y la naturaleza de sus contenidos. Las categorías recomendadas son:

a) Expositivo

La intención del autor o autora al elaborar reportajes de este tipo es ofrecer una visión panorámica de un fenómeno o una situación específica para que ésta sea comprendida de manera más amplia, pero también más clara y ordenada en sus generalidades. Es *poner sobre la mesa* todas las versiones de un hecho noticio pero empezando por describirlo ampliamente y ubicarlo en un contexto histórico social.

Este es el caso de un reportaje que muestre el desglose de términos y condiciones que integran una ley o una reforma constitucional, con información que orienta sobre la importancia de esta norma en el contexto actual o ejemplos de su implicación social. Los reportajes de esta categoría en muchos casos se pueden reconocer porque sus títulos y subtítulos son preguntas.

b) Confrontación

En este tipo de reportajes el autor o autora ofrece información, testimonios o declaraciones de posturas o versiones contrarias entre sí sobre una situación específica. En estos textos el o la periodista tiene la intención de que la persona lectora tome postura o genere una opinión crítica e independiente sobre una situación polémica.

La responsabilidad de la o el periodista en estos reportajes es documentar dos o más visiones opuestas de una situación sin intervenir explícitamente en ninguna de las posturas. La confrontación puede darse entre las versiones, opiniones, testimonios o ideas de al menos dos participantes, quienes pueden ser testigos, especialistas, funcionarias o funcionarios, instituciones u organizaciones de la sociedad civil.

c) De denuncia

Esta clasificación está caracterizada por el número de evidencia y nivel de documentación que se requiere para mostrar y acusar a un personaje público o una institución de haber actuado en contra de otra persona o en beneficio de sí mismo a costa de alguien más.

Estos reportajes están provistos de nombres, fechas, datos y documentos que demuestran la culpabilidad de la persona señalada. El texto debe ser explícito y claro en la denuncia (sin caer en términos legales muy técnicos), ya que la suposición, la divagación o la falta de pruebas puede comprometer la credibilidad de la o el reportero e, incluso, traer consecuencias legales si incurre en la difamación.

e) Históricos o de semblanza

En los reportajes de este tipo la persona que investiga busca revelar aspectos históricos de un personaje o de un lugar. Muestra la trayectoria de vida de una localidad, región o institución, o de una persona para entender la situación actual de la misma.

La diferencia de este tipo de reportaje con la entrevista de semblanza es que no incluye únicamente el testimonio y la versión del personaje- incluso puede prescindir de él-, sino que el o la periodista busca otras fuentes (documentos oficiales, testimonios, grabaciones, cartas, etc) para mostrar al personaje en los diferentes aspectos que lo constituyen.

f) Científicos o especializados

El propósito de estos reportajes es volver asequibles términos, procesos o fenómenos muy complejos, técnicos y de divulgación, para lo que se requiere consultar fuentes muy especializadas que no sólo informen sobre el hecho o brinden datos, sino también que lo describan con detalle y lo expliquen en términos más sencillos.

En algunas ocasiones estos reportajes van acompañados de esquemas, gráficas o infografías que contribuyan a que la o el lector comprendan mejor el tema. Para esto, el o la autora requiere tener también cierto nivel de especialización en la materia que investiga.

g) Especulativo o prospectivo

La intención de este tipo de reportaje es el de presentar un escenario futuro a partir de una situación actual sin caer en la suposición. Para documentar estos reportajes es preciso consultar fuentes especializadas que usen métodos de investigación prospectiva, señalar situaciones similares del pasado y recurrir a bases de datos con estimaciones futuras.

Cabe señalar que en la mayoría de los casos los reportajes no encuadran en un sólo propósito, sino que pueden estar en varias categorías o incluso en ninguna si es que sus objetivos quedan fuera de esta clasificación.

La fotografía en el relato

El académico Alberto Dallal explica que el lenguaje discursivo, verbal o escrito, no es el único que se utiliza en el periodismo. Existen lenguajes visuales que en circunstancias idóneas, específicas, pueden convertirse en conductos del periodismo. Entre las técnicas que de manera más avanzada, completa y eficaz se pusieron al servicio de esta profesión es la fotografía, cuya capacidad reproductiva y de impresión le permite una elocuencia directamente proporcional a la importancia del personaje o acontecimiento que reseña por su vasta y profunda capacidad de síntesis.⁹

Este mismo autor sostiene que existe un tipo de investigación periodística que se le conoce como iconográfica y que se refiere a todos aquellos elementos que proporcionan información visual: estampas, pinturas, fotos, audiovisuales, obras cinematográficas, videocasetes y otros, ya que mediante la observación de pinturas y fotos pueden realizarse descripciones físicas al mismo tiempo que pueden convertirse en insumos para la indagación periodística. En la actualidad, los materiales iconográficos son aprovechados por los medios periodísticos audiovisuales, pues en todos los géneros periodísticos que se transmiten por medio del cine, la televisión, la fotografía y la computación se insertan imágenes obtenidas de antemano, otorgando al producto agilidad y amenidad inigualables.¹⁰

El académico Marcos Enríquez Márquez Pérez explica en el libro *Espejismos Mediáticos. Ensayo sobre la construcción de la realidad periodística* que desde la perspectiva del proceso comunicativo las imágenes constituyen un símbolo con respecto a los objetos porque proporcionan información sobre ellos.

⁹ Dallal, Alberto. *Lenguajes Periodísticos*. p.122.

¹⁰ *Idem*

Márquez Pérez dice que “la fotografía tiene sentido cuando es comprendida dentro del proceso de su producción y de su difusión, es decir en su dimensión pragmática”, por eso la clasifica en tres ámbitos según su función periodística: fotoperiodísticas, ilustrativas e ideológicas.¹¹ La imagen periodística es la que se vincula a valores de información, actualidad y noticia, y recoge hechos de relevancia desde una perspectiva, social, política y económica. La imagen ilustrativa se vincula a un texto periodístico, depende de él o ha sido generado para la mejor comprensión del texto. Sin éste, la imagen y sus detalles nunca se entenderán.

De acuerdo con el académico, las imágenes ideológicas carecen de los valores periodísticos de información, actualidad y noticia, y no se subordinan a texto alguno; son imágenes más “atemporales” y “universales”, y sus valores coinciden con los de algunos grupos de la sociedad, pero son asumidos (implícita o explícitamente) por los medios de comunicación que las difunden.

El presente texto contiene un dossier fotográfico que consiste en un compendio de 12 fotografías tomadas por la autora. Seis de las imágenes muestran a grupos de mujeres y hombres mayores de 40 años en la Ciudad de México que sostienen un proceso de resistencia para exigir justicia por un abuso laboral que se cometió en su contra; mientras, un juego de otras seis fotografías muestran papeles con ofertas de empleo en las que se solicita a personas menores de 40 y hasta 35 años de edad para realizar diversas ocupaciones.

Este compendio de fotos tiene el propósito de reforzar la idea que expone el texto, ya que las imágenes de ofertas de empleo que solicitan a personas menores de 40 años demuestran que la discriminación es una práctica común y visible en la ciudad de México; por otro lado, las imágenes de personas que se manifiestan contra la precarización laboral documentan que actualmente existen personas organizadas por la defensa de los derechos humanos laborales.

¹¹ Marco Márquez, acerca del argumento de las imágenes en *Espejismos Mediáticos. Ensayo sobre la construcción de la realidad periodística*, p.19.

Un ejemplo de reportajes que usan imágenes es el ensayo fotográfico que realizó el fotoperiodista Eduardo Loza en el libro *Las muertas del Estado*, sobre el asesinato de mujeres en el Estado de México, y que elaboró junto con el periodista Humberto Padgett. Su participación consistió en integrar a la mitad del libro una serie fotográfica de algunos objetos y familiares de las víctimas; una muestra gráfica de que las mujeres asesinadas en esta entidad son más que un número, que tuvieron una historia y familia que las extraña. Este fotoreportaje constituye un producto independiente al texto.

Otro ejemplo es el caso del compendio de crónicas y entrevistas *Pudor y liviandad*, de Carlos Monsiváis, en el que el autor integra a la mitad del libro fotografías artísticas que no ilustran ninguno de los textos y que son piezas independientes. Si bien algunas de las imágenes son retratos de los personajes de los que Monsiváis habla en el libro, en realidad el conjunto de fotografías constituyen un producto que se puede entender de manera independiente pero refuerzan o aportan más información para quien lee los materiales escritos.

Periodismo desde el enfoque humano

Este reportaje se realizó desde el *enfoque humano*. El periodismo desde el enfoque humano radica en centrar la noticia en el testimonio y la vivencia de las personas *de a pie* y no únicamente desde la versión de las instituciones.

La perspectiva de la investigación está centrada en las historias de esas personas, en sus anécdotas y sus testimonios por encima de los datos duros, las estadísticas o la información gubernamental y administrativa que también se recopiló.

Este tipo de periodismo tiene como propósito mostrar que las problemáticas sociales, como la pobreza, la violencia y la discriminación, por ejemplo, no pueden dimensionarse sólo en números, sino que necesitan ir acompañadas de un rostro, una narración, una experiencia de vida que demuestre qué significa padecer esa problemática en el día a día.

Cada testimonio que se eligió para este texto podría ser emblemático de una problemática social. Se tratan de hechos e historia que muestran los impactos y los procesos de la situación que acá se documenta. Para poder elegir la historia adecuada hay que documentarse antes sobre el tema y, después de escuchar varios testimonios, corroborar la veracidad y elegir los más representativos.

Un ejemplo de este tipo de periodismo es el que hace la revista digital española *periodismohumano*, dirigida por Javier Bauluz, que surgió en 2010 y que se define como un medio de comunicación con enfoque humano y sin ánimo de lucro. El propósito de este medio es el de hacer un periodismo de “calidad humana, veraz, honesto e independiente, con el foco principal en las personas”, además de -según se expresa en su página de internet- recuperar la función social del periodismo como servicio público al ciudadano y no al servicio de intereses económicos y políticos particulares.

Como parte de su labor, Javier Bauluz promovió incluso un “decálogo del buen periodista” en el que describe los criterios que se deben seguir para escribir con enfoque humano. Otras personas profesionales del periodismo han suscrito el decálogo.

En México, la periodista Cristina Pacheco, por ejemplo, hizo un periodismo con enfoque humano, porque la mayoría de sus historias están centradas en el testimonio de las personas y su vida cotidiana. Actualmente, la red de profesionales que participan en Periodistas de a Pie o Pie de Página realizan investigaciones periodísticas basadas principalmente en el relato y testimonio de las personas, una ejemplo de esto es el reportaje por entregas “Las mujeres en la guerra” que realizó la reportera Daniela Pastrana para documentar cuál es el impacto que ha tenido el narcotráfico en México en la vida de las mujeres.

Derechos humanos como especialización del periodismo

En México, el aumento de la violencia y el crimen organizado en 2007 llevó al semanario *Proceso*, por ejemplo, a que centrara gran parte de su información en los derechos humanos. También lo hizo *Animal Político*, *Periodistas de A Pie*, *Cimacnoticias* (derechos humanos de las mujeres), *Desinformémonos* y otros medios no oficialistas.

Este ejercicio fue consolidando con el tiempo una especialización del periodismo que consiste en reportar la violencia, la pobreza, los abusos de poder, la tortura, las ejecuciones extrajudiciales, por poner algunos ejemplos, como hechos que constituyen violaciones a los derechos humanos de las personas porque vulneran la vida, la integridad y la dignidad.

Los textos y seguimientos de las periodistas Gloria Leticia Díaz, Marcela Turatti, San Juana Martínez y Elia Baltazar, por mencionar algunas, son un ejemplo de que los derechos humanos se han constituido como una fuente periodística cada vez más amplia, incluso hasta convertirse en una especialización que implica explicar cómo las llamadas violaciones a los derechos humanos afectan directamente la vida de las personas y su familia, causan daños a la sociedad y exhiben la vulneración de un Estado de derecho y las responsabilidades del gobierno.

El periodismo especializado en derechos humanos exige conocer, y poner en contexto, los instrumentos internacionales que reclaman el respeto de estos derechos básicos para la dignidad humana y las responsabilidades de los Estados y las autoridades para protegerlos, así como mostrar el impacto que tienen estas problemáticas en las víctimas.

Asumir el compromiso de comunicar como una responsabilidad social y ciudadana significa cuestionar el poder que permite las violaciones a los derechos humanos -que incluyen las garantías al trabajo y a un trabajo digno- e implica un esfuerzo por parte de las y los profesionales de los medios de comunicación de construir un periodismo basado en una cultura de respeto hacia la dignidad humana.

De acuerdo con diversos tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación, la explotación laboral, los abusos, la pobreza, la falta de acceso a la justicia en temas del trabajo y la impunidad también representan violaciones a los derechos humanos laborales, cometidas por actores empresariales y toleradas por el gobierno, en este caso, de la Ciudad de México.

Este trabajo periodístico muestra que en esta capital se violan cotidianamente los derechos humanos laborales de las personas mayores de 40 años al impedirles la contratación en un empleo formal por su edad. Este hecho cancela su oportunidad de una vida digna y propicia que se ocupen en la informalidad y en trabajos donde se les explota y abusa.

Perspectiva de género y lenguaje incluyente

Desde 1890, cuando la profesora yucateca Rita Cetino fundó la revista *La Siempreviva* en Yucatán, existe en México un tipo de periodismo especializado en la perspectiva de género. Éste es un enfoque y su propósito es informar a las mujeres, centrar las noticias en los hechos de interés de esta parte de la población, y visibilizar la condición y participación de las ellas en todos los aspectos de la sociedad.

Este periodismo es diferente al de los medios de comunicación que se difunden desde la época porfirista cuyos contenidos están dirigidos a mujeres pero desde una lógica que responde al sistema patriarcal y de dominación porque refuerzan estereotipos de género, por ejemplo, las revistas que contienen recetas de cocina, belleza y salud, y que les dicen a las mujeres cómo comportarse y qué deben hacer para agradar. Aunque hablan sobre las mujeres, no lo hacen desde el análisis crítico que ha construido el movimiento feminista para mostrar el sistema de opresión que enfrentan las mujeres, ni las estrategias de emancipación que ellas han desarrollado.

El periodismo especializado en perspectiva de género (o feminista, desde un enfoque más radical) se construye a través de visibilizar, por ejemplo, en los temas de la migración y el trabajo -comunes hoy en la agenda mediática-, la experiencia y presencia de las mujeres.

Sin embargo, el enfoque de género puede ser transversal en las investigaciones periodísticas de cualquier índole. Una investigación periodística con enfoque de género exige que desde la indagación se tomen en cuenta un mismo número de fuentes masculinas y femeninas, y que éstas no correspondan únicamente a las víctimas sino que también sean de mujeres especialistas, expertas y tomadoras de decisiones.

Cuando un hecho constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres implica dimensionar su carácter estructural con información de contexto que muestre casos pasados, señalar las responsabilidades gubernamentales en la materia a través de los marcos legales nacionales y de las normas internacionales, y enfatizar por qué y cómo impacta la vida no sólo de la mujer afectada, sino de todas las mujeres que viven en ese contexto.

Por ejemplo, cuando se habla de violencia de género, trata de persona y feminicidio es importante usar los conceptos o vocablos apropiados, no revelar información de la víctima, no describir hechos de violencia, no calificar o describir a las mujeres por su aspecto físico y, en general, no usar palabras, expresiones, imágenes o información que juzgue, discrimine, estereotipe o denigre a las mujeres. De hecho, es preferible no mostrar imágenes de mujeres llorando cuando se trata de madres de personas desaparecidas, y en su lugar retratarlas exigiendo justicia.

En México existe desde hace 26 años la agencia Cima Noticias, especializada en perspectiva de género y en los derechos humanos de las mujeres, que documenta hechos de violencia, pobreza, desigualdad y empoderamiento de las mujeres desde la voz y experiencia de ellas, ya sea en su papel de víctimas o en el de expertas, funcionarias y activistas.

Varias periodistas que tienen esta especialización –la mayoría vinculadas con el movimiento amplio de mujeres- han propugnado en distintos medios de comunicación porque todas las y los periodistas asuman la responsabilidad y el ejercicio ético de verificar que los elementos del producto periodístico que construyan no discriminen o den un trato vejatorio a las mujeres ni a ninguna persona.

Es importante que la responsabilidad periodística no sólo se entienda como difundir información veraz, confrontar fuentes y confirmar información, sino también como respetar la identidad de las víctimas, publicar información con autorización de la fuente y no usar un lenguaje sexista o discriminatorio.

Además, es recomendable que las y los periodistas visibilicen la situación de las mujeres – más de la mitad de la población en este país y en el mundo- en cada noticia, a través de buscar siempre datos desagregados por sexo, consultar un número igual de mujeres y hombres, evitar expresiones sexistas, cambiar a femenino los puestos y cargos cuando se hable de una mujer, no reforzar estereotipos de género, señalar cómo afecta la misma situación de manera diferenciada a mujeres y varones, y usar un vocabulario incluyente.

Ejemplo de un uso reivindicativo, incluyente, no sexista ni discriminatorio del lenguaje es la expresión “trabajadoras del hogar” para referirse al personal de limpieza, en lugar de usar la expresión de “sirvientas” o “señoras del aseo”; también se puede cambiar la expresión “personas en contexto migratorio” en lugar de “ilegales” o “migrantes”; o la palabra “juventud”, en lugar del genérico “los jóvenes”. Es decir, este uso permite colocar a las mujeres como sujetas centrales de la narrativa.

Con el tiempo, el lenguaje que visibiliza a las mujeres podría convertirse en un hábito de quienes ejercen el periodismo diario, que cubren temas nacionales, de política, de economía y de cualquier fuente, no sólo de quienes realizan un periodismo especializado.

El reportaje que a continuación se presenta está definido dentro de la categoría *expositivo* porque busca mostrar de manera amplia la problemática que enfrentan las personas mayores de 40 años de edad en el ámbito laboral debido a la discriminación, y como ésta repercute en su calidad de vida, en el ámbito personal, familiar y social.

La estructura de este reportaje incluye la exposición de datos cuantitativos y cualitativos, contiene historias de vida de personas que experimentan o pasaron por la problemática que se está documentando.

También desarrolla una síntesis de los recursos institucionales y el marco jurídico implicado en esta problemática, así como entrevistas realizadas con funcionarias públicas involucradas en la materia. Este reportaje no incluye expresiones sexistas, integra datos disponibles desagregados por sexo, contiene voces femeninas especializadas, utiliza un lenguaje incluyente y visibiliza la condición particular de las mujeres en la situación que aquí se documenta.

El siguiente producto periodístico está dividido en cinco capítulos y una reflexión final. En el primer capítulo se presenta una radiografía con datos y testimonios que demuestra que las personas mayores de 40 años de edad son rechazadas en el mercado laboral. En el segundo capítulo se relatan diferentes historias de personas que fueron despedidas de sus empleos estables y enfrentaron, sin resultado, la búsqueda de un nuevo empleo y, en algunos casos, de justicia laboral.

El tercer capítulo consiste en un dossier fotográfico con 12 imágenes que demuestran prácticas de discriminación y prácticas de resistencia en la Ciudad de México. El cuarto capítulo contiene datos, testimonios y entrevistas especializadas que muestran las condiciones de precariedad y explotación en las que las personas mayores de 40 años de edad se ven obligadas a ocuparse por falta de oportunidades en el empleo formal y bien remunerado.

El quinto capítulo contiene dos entrevistas con autoridades de gobierno en ámbito laboral y de discriminación, quienes presentan posturas encontradas sobre las políticas públicas que deben implementar para erradicar esta problemática. Y el apartado final de este texto consiste en una reflexión final, que presento a través de un ensayo, sobre la importancia de ejercer el periodismo desde un enfoque de derechos humanos y valorando los testimonios y las historias de vida.

CAPÍTULO I

“YA CUBRIERON LA VACANTE”. DESEMPLEO DESPUÉS DE LOS 40

“No le conviene a la empresa”

Ángel, de 60 años, decidió laborar en una empresa de telecomunicaciones como promotor. Su trabajo consistía en ofrecer en las calles servicios de internet, cable de televisión y telefonía. Su contratación fue inmediata. No lo sometieron a ninguna evaluación ni lo capacitaron. Firmó un contrato como comisionista, sin prestaciones ni seguridad social.

Los primeros tres días no consiguió cumplir la cuota de venta debido a que el costo del servicio era demasiado alto. El jueves de la primera semana antes de salir a vender un supervisor regional se acercó y frente a todo el personal le preguntó qué edad tenía y quién lo había contratado. Después le cuestionó si sabía hacer otras actividades que desvinculadas con el tipo de servicio para el que fue contratado.

El supervisor le dijo que por su edad debieron evitar contratarlo. Le increpó si sabía usar la computadora, la cual era una actividad fuera de las funciones del puesto y de la que Ángel conocía lo básico. Esa fue la razón oficial por la que lo dieron de baja de la empresa sin que se le pagaran las comisiones de las líneas que sí logró vender ni los viáticos de traslado.

Uno de los empleados cuestionó al supervisor sobre sus actos y pidió que también lo despidieran a él porque estaba en desacuerdo con el trato indigno que recibió su compañero. Fuera de la empresa instó a Ángel para que denunciara pero éste se negó con el argumento de que sólo perdería tiempo y energías que podía utilizar para buscar un nuevo empleo.

No es la primera vez que Ángel se enfrenta a esta situación. Otras veces le negaron la contratación al escuchar su edad y sin mirar siquiera su currículum. El personal de las empresas o negocios a los que acude siempre dicen que “después le llaman”, “no llena el perfil”, “no les conviene”, “no lo necesitan” o “ya cubrieron la vacante”.

Nunca le han dicho explícitamente que lo rechazan por su edad; sin embargo, él sabe que esa es la principal condición que impide que encuentre un empleo estable como los que tenía en la juventud. Ángel relató que todos los trabajos que logró conseguir después de los 40 años han sido muy precarios, por lo que no dura en ellos más de seis meses. Esta situación lo orilló a aceptar trabajos mal pagados en los que no hay contrato, no hay sueldo recompensable, no hay comisiones atractivas y sin modo de comprobar ganancias, por lo que incluso han llegado a reducir arbitrariamente su sueldo.

Ángel tiene experiencia como carpintero, maestro textil, académico de policía, ejecutor del seguro social, jefe de restaurante y vendedor. Actualmente está desmotivado y se siente ofendido; pero no tiene ganas de denunciar, sino sólo de seguir trabajando.

En la Ciudad de México, 33 mil 792 personas entre 40 y 49 años de edad (de las que 21 mil son mujeres) estuvieron desempleadas durante el segundo trimestre de 2015, lo que representa 14 por ciento de la población total económicamente activa de la capital. De este total, 50 por ciento perdió o “terminó” su empleo, mientras 40 por ciento renunció. En el caso de las mujeres, destaca que fueron más del 60 por ciento quienes renunciaron o dejaron un trabajo formal, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

Algunas de las personas desempleadas entre los 40 y 45 años de edad denuncian que son rechazadas de los centros de trabajo por un estereotipo basado en la edad y el envejecimiento, hecho que constituye una forma de discriminación y que demerita la dignidad de las y los trabajadores.

Actualmente faltan datos oficiales o estimaciones representativas sobre el número real de personas que padecen esta vejación en la capital del país, ya que –como lo relata el testimonio de Ángel- la mayoría evita denunciar ante ninguna instancia, o las denuncias en órganos de justicia en materia laboral catalogan estas quejas como despido injustificado y no como discriminación.

Los únicos datos disponibles al respecto corresponden al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred), institución que dio respuesta a una solicitud pública para este reportaje y en la que señala que el principal ámbito donde las personas manifiestan haber sido discriminadas es en el trabajo.

En el año 2012 la instancia recibió 18 denuncias por discriminación en el ámbito laboral, dos de las cuales fueron por un rechazo relacionado con la edad y fueron presentadas por hombres de 55 a 69 años de edad. Para el siguiente año la situación empeoró y se mantuvo a la alza, ya que en 2013 Copred recibió 92 denuncias por discriminación en el ámbito laboral (cinco veces más que en el primer año), tres de las cuales estuvieron relacionadas con la edad y fueron interpuestas únicamente por mujeres, quienes se encontraban en el mismo rango de edad que los denunciados del año anterior.

A la mitad del 2014 Copred recibió el 100 por ciento de denuncias que registró en el año anterior, dos de este total tuvieron como causa la edad de los denunciados: una mujer y un hombre de 55-69 años y de 50-54 años respectivamente. De enero a octubre de 2015, la instancia informó un registro total de seis quejas y reclamaciones por discriminación vinculada con la edad, tres de ellas presentadas por mujeres. Este organismo informó que en 2015 recibió 44 quejas de discriminación por motivo de edad, pero que la violación al derecho al trabajo fue en la que se obtuvo más denuncias.

A la par, de acuerdo con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que opera a nivel federal, las y los usuarios de 41 a 59 años de edad (60 mil 652 casos en 2012) son el sector que más presenta denuncias en materia laboral, seguido de las personas mayores de 60 años de edad. El principal motivo de la denuncia es el despido injustificado con 2 mil 129 casos.

El informe de enero a agosto de 2015 de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pero la capitalina (PDTDF), señaló que brindó asesoría a 9 mil 818 personas entre 31 y 60 años de edad (a 4 mil 115 mujeres y más de 5 mil hombres), en contraste con las 4 mil asesorías (entre mujeres y hombres) que dio a personas de entre 18 y 31 años, que es el rango de edad con más auge en la vida productiva de una persona.

Además, la PDTDF atendió a 573 hombres y 303 mujeres mayores de 60 años de edad, y a 18 trabajadoras (sin señalar edad) por un abuso que catalogó como discriminación. De acuerdo con los testimonios recabados, el rechazo de este grupo de la sociedad que está en busca de un empleo digno -al cual según la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) todas las personas tienen derecho- está originado por estereotipos y prejuicios basados en la vejez y no tanto por una afectación real a la dinámica productiva que perjudique a las y los empleadores y las empresas.

Esta situación constituye procesos de discriminación en contra de un grupo social (no minoritario) que carece actualmente de la posibilidad de acceder libre y totalmente a los derechos que le corresponden. Las personas que conforman este grupo de edad están en busca de un empleo porque aún son el sustento de su familia o de sí mismas, y tienen las ganas y la disposición para trabajar, según los testimonios. Sin embargo, debido a esta situación lo que queda para ellas en su búsqueda es un panorama laboral limitado y con un grave deterioro de las condiciones de trabajo.

Como botón de muestra de estos procesos discriminatorios, algunos empleadores que fueron entrevistados para este reportaje señalaron que evitarían contratar a una persona mayor de 40 años porque “se enferma constantemente”, “no son tan rápidos como los jóvenes”, “son distraídos”, “no saben usar la tecnología”, y “no cargan cosas pesadas”, aunque sean funciones innecesarias para realizar el trabajo.

Por ejemplo, un comerciante de zapatos que es dueño de un local en un mercado de la colonia Portales señaló que contrata sólo a jóvenes porque “requiere personal activo que pueda mantenerse varias horas de pie, subir y bajar escaleras y tener una actitud fresca y servicial con los clientes”. El empleador supera los 40 años de edad, realiza todas estas actividades y además supervisa y administra el negocio. Además, en muchos de los trabajos en los que se están empleando las personas de este rango de edad (como lo narra el testimonio de Ángel y más adelante lo mostrarán otros casos) se les obliga a recorrer varios kilómetros en jornadas laborales superiores a las ocho horas diarias, pero sin el reconocimiento de una relación laboral formal ni un pago justo.

Las y los empleadores que sí contratarían a una persona mayor de 40 años consideran que deben otorgar un porcentaje menor al sueldo que recibiría una persona más joven por realizar más o menos las mismas actividades; esto porque, a decir de ellos, son menos productivos y deben descansar más tiempo que el resto de las y los empleados. Algunos consideran incluso que contratar a personas mayores de 60 años es “un acto de caridad”.

Algunos estudios de la Asociación por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género (Andleg), de la Ciudad de México, explican que los procesos de discriminación no sólo afectan la situación económica de las personas, sino también su estado emocional y vida familiar, ya que quienes padecen el rechazo se sienten poco valoradas por la sociedad y tienen que afrontar cambios en sus dinámicas familiares, por ejemplo migrar.

Los informes también señalan que esta problemática persiste porque las empresas no cuentan con una cultura laboral basada en derechos humanos, ya que de acuerdo con algunas estadísticas recabadas por la organización a través de encuestas sobre ofertas de empleo y bolsas de trabajo, 90 por ciento de éstas dejan fuera del mercado laboral a las personas que rebasan los 35 años. Además, sólo 2.7 por ciento de las oportunidades laborales para las personas mayores de 40 años son empleos formales, los cuales están limitados a guardias de seguridad o personal de limpieza.

En el caso de las mujeres la situación es aún más grave, ya que a la discriminación por razón de edad se suma la de género, lo que limita la oferta laboral y expone a las trabajadoras a situaciones de violencia y más rechazo, asegura la organización.

Los reportes de Andleg agregan que una de las problemáticas fundamentales para combatir la discriminación en el ámbito laboral que padece este grupo social es que no se está trabajando lo suficiente en crear políticas públicas ni programas sociales dirigidos a prevenir la discriminación. Además, aunque las instancias gubernamentales están documentando la discriminación por edad y la que ocurre en el ámbito laboral, no existen líneas de acción específicas que busquen apoyar a las personas mayores de 40 años que estén siendo rechazados del mercado laboral por prejuicios basados en la vejez.

La crítica que hace la organización a instancias gubernamentales, como la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del DF (STyFEDF) y la Secretaría de Trabajo y Previsión (STyPS) social a nivel Federal, es que no están previendo suficientes programas para combatir la discriminación y mucho menos están trabajando estrategias para atender a grupos vulnerables específicos, aun cuando la problemática que presentan –como en este caso- no afecta a una minoría.

En efecto, los informes y programas de Copred que fueron revisados para este reportaje, muestran la preocupación de esta instancia por prevenir la discriminación que ocurre contra ciertos grupos, entre ellos los conformados por personas adultas mayores, pero no así por la de aquellas personas que aún les falta por cumplir los 60 años pero que ya no son consideradas jóvenes. Andleg asegura que ha acompañado juicios laborales contra empresas de reconocimiento nacional, como Palacio de Hierro, a quienes ha obligado a cambiar las políticas de contratación para no restringir la oferta laboral por edad, género o apariencia.

Otro ejemplo de discriminación es el relato de Manuel -del que más adelante se contará su historia completa- quien luego de entregar una solicitud de trabajo y ser entrevistado, personal de recursos humanos de la empresa Yale, que se dedica a la elaboración de ropa de mezclilla, le dijo que aunque calificaba para el puesto por su experiencia no le podían dar el empleo porque el sindicato no lo permitía y la empresa sólo aceptaba a personas menores de 40 años. La empleada que lo recibió le dijo que su cuerpo ya estaba gastado.

Rechazo laboral, antesala de la violencia y la delincuencia

Carmen Ponce Meléndez, economista especializada en temas de género, detalló en entrevista que las personas mayores de 40 años tienen el mismo derecho de todas las personas para acceder a cualquier tipo de empleo que solicite sin que por su edad se le descalifique o niegue su contratación; de lo contrario, se estaría cometiendo una afectación directa a los derechos humanos, lo cual constituye un delito y sin excepción tendría que ser sancionado.

Bajo la perspectiva de la especialista, si el Estado mexicano desde tiempo atrás se hubiera dado a la tarea de regular las formas de ocupación a las que accede la población del país, si hubiera exigido jubilación, seguridad social y mayores prestaciones por parte de los empresarios para sus empleados, entonces las personas mayores de 40 años que actualmente buscan un empleo tendrían oportunidades más dignas de ocupación, con un respaldo médico y seguridad social.

Aunque esta problemática pudo prevenirse, el sistema económico que impera en nuestra sociedad en conjunto con las políticas económicas y laborales que se están implementando (que favorecen más a los empleadores que a los trabajadores) imposibilitan una transformación de fondo, aseguró Ponce Meléndez.

La LFT resulta insuficiente para cubrir las necesidades de algunos grupos de la sociedad, no es clara respecto de las garantías humanitarias en el ámbito laboral y limita las posibilidades de organización de las y los trabajadores, dijo la experta.

Por otro parte, la también integrante de la Unión Nacional de Trabajadores observó que en México no se está valorando la experiencia laboral de las personas, lo cual se debe al tipo de trabajo de muy baja calificación que está generando el mercado laboral, que puede ocupar cualquier tipo de persona con o sin experiencia.

No obstante, el panorama tampoco es muy favorable para las y los jóvenes, ya que después del 2018, según prevé la economista, quienes ahora tienen 18 años no van a poder emplearse en ningún trabajo digno, ni tendrán acceso a pensiones jubilatorias dignas.

Y, enfatizó, la mayor apuesta que se puede hacer es la de la organización de las y los trabajadores por la defensa de sus derechos, como se hizo al inicio a través de los sindicatos, los cuales, criticó, ahora ya no son representativos y sus dirigencias negocian con los empleadores privilegios individuales y no colectivos.

El desempleo y las formas de ocupación precarias a las que acceden las personas mayores de 40 años también tienen un impacto en el ámbito de desarrollo individual, reconoció. Así, el o la desempleada que adquirió recientemente este estatus laboral experimenta baja autoestima y depresión, lo que puede derivar en conductas violentas hacia sí misma y hacia los otros.

Y advirtió que la inestabilidad económica en el núcleo familiar tensiona las relaciones sociales, desune a la familia y limita el desarrollo pleno de las personas; sin embargo, el o la responsable de llevar el sustento al hogar es quien más sufre el impacto toda vez que las sensaciones de frustración, enojo y tristeza ejercen en él o ella una presión que vulnera su estado mental y modifica sus comportamientos.

Ponce agregó que el desempleo, visto también como una problemática social, deriva en consecuencias sociales negativas como la delincuencia, la violencia o el consumo de alcohol y drogas, lo que impacta de manera directa las estructuras sociales.

A gran escala, la sociedad también sufre las afectaciones: ahora existen en mayor medida dinámicas sociales no recomendadas como el desplazamiento, el incremento de la delincuencia, el aumento del desempleo y la pobreza extrema, observó. La especialista apuntó que se requiere de una movilización de las y los trabajadores en activo, puesto que son ellas y ellos a quienes les toca la mayor parte de la defensa de sus derechos para que en el futuro no se encuentren en una posición similar.

De acuerdo con la economista, en el caso de las mujeres la vulnerabilidad es diferente; por ejemplo, las trabajadoras mayores de 40 años reportan más índices de hostigamiento sexual debido a que se les violenta como un mecanismo de presión para que renuncien; además, sus oportunidades de acceso a trabajos formales son más reducidas que la de los varones; y, por ser madres, sus posibilidades laborales son limitadas.

En efecto, de acuerdo con el Informe sobre Discriminación del 2013 que presentó Copred, la instancia recibió 63 denuncias por hostigamiento laboral presentado por mujeres, uno de los índices más altos dentro del total de denuncias recibidas por la organización.

Al respecto, el abogado litigante en materia laboral del bufete jurídico Trejo Reyes & Abogados, Francisco López Peralta, dijo en entrevista que la falta de reformas estructurales que garanticen la regulación de los empleos y la protección en todos los ámbitos de las y los trabajadores (a la par de una dinámica económica inestable durante los recientes 30 años) son otros antecedentes que entretejieron la problemática actual para algunos grupos de edad y sectores sociales.

El abogado advirtió que las personas que sobrepasan los 40 años experimentan mayor vulnerabilidad ante el despido injustificado y la no contratación, ya que 75 por ciento de los casos que atienden están relacionados con el despido injustificado, y en sus más de 20 años de experiencia ha visto que las y los jóvenes son quienes prestan menor atención al seguimiento de sus casos porque consiguen con mucha facilidad otros trabajos; en cambio, los adultos de mayor edad son constantes y están atentos a la resolución porque tardan más tiempo en tener otra fuente de ingresos.

También dijo estar seguro de que las empresas disfrazan el despido injustificado argumentando faltas mínimas que el empleado comete pero que, en lo general, en el trasfondo del despido está la intención de ahorrarse el pago de la jubilación, tener mayor oportunidad de contratar personal joven que multiplique tareas y evadir el aumento de sueldo por la sobrecalificación del empleado o empleada para el puesto.

Además, criticó que aunque la LFT, con modificación del 30 de noviembre del 2012, considera discriminación el acto de negar la contratación de alguien por razón de edad, aún no existen sanciones efectivas contra las empresas o el patrón en caso de que la discriminación se compruebe.

El abogado observó que en la práctica, cuando se demuestra el despido injustificado, la empresa está obligada a pagar una retribución económica al afectado o afectada; no obstante, no es acreedora a ninguna multa, no está obligada a devolver el empleo, ni está expuesta a ningún otro tipo de acción penal. Por su parte, la persona demandante debe empezar a buscar otro empleo y tiene que pagar a sus abogados del 35 al 40 por ciento de la retribución monetaria que reciba por ganar el juicio.

Jesús Rodríguez Zepeda, investigador y académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, explicó en su texto “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?” que la discriminación es un proceso social presente en la sociedad desde el origen de la Nación, pero que hasta hace apenas 15 años se visibilizó, teorizó y legisló en México.

La primera consideración legal contra la discriminación se aprobó en 2001 con una reforma constitucional que introdujo una “cláusula antidiscriminatoria” en el primer artículo de la Carta Magna, y en 2003 se aprobó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, bajo la que se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Este marco normativo contra la discriminación se homologó en la Ciudad de México hasta 2014.

El también filósofo, detalló que la discriminación consiste en una “conducta sistemática e incluso culturalmente estandarizada de desprecio social hacia una persona o grupo de personas debido a su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social, y que como efecto excluye a sus miembros de los principales circuitos de derechos y bienestar social”.

La discriminación, por lo tanto, está basada en el prejuicio y en el estigma que implica el desprecio y resulta en la limitación al acceso de oportunidades o en la cancelación de ejercer derechos y libertades, está originada en causas estructurales y es una problemática social multifactorial que se origina desde la educación en la familia y se refuerza en todos los núcleos sociales.

Del mismo modo, las problemáticas que desata son estructurales e impactan en todos los aspectos de la vida de quienes fueron discriminadas o discriminados. Por esto, la existencia de este fenómeno social y el reconocimiento de sus consecuencias negativas trajeron consigo la garantía del derecho constitucional a la no discriminación, aseguró el experto.

El especialista observó que el Estado mexicano debe desplegar una serie de estrategias para convertir sus esfuerzos legales y sus procesos institucionales en materia de discriminación en una auténtica política de Estado capaz de reducir significativamente “esta sensible realidad”.

CAPÍTULO II

RELATOS DE RECHAZO Y SUBVERSIÓN

Manuel principia la búsqueda

A los 52 años de edad Manuel se quedó sin empleo: la dueña del local que rentaba para su cremería le pidió el espacio de un día para otro. Después de no encontrar asesoría legal, perdió la esperanza de recuperar la que, durante once años, había sido su única forma de vida. Salió a buscar un trabajo.

Para Manuel encontrar empleo durante los últimos cinco años fue cansado e infructuoso. A pesar de que durante todo este tiempo fueron pocos los días que despertó sin alguna ocupación, sigue sin encontrar certeza y estabilidad que le deje “tener algo propio” los últimos años de su vida.

Manuel Soto González tiene 57 años de edad. Es padre de dos hijos que dependen económicamente de él y que están estudiando la universidad. A los quince años tuvo que dejar la escuela porque su padre murió y, junto con su madre, se hizo cargo del sustento familiar.

Antes de la cremería, Manuel tuvo una farmacia y laboró en más de 14 empleos con diferentes puestos. Fue desde encargado de almacén hasta jefe de personal. Vendió muebles de baño, dio servicio de transporte, trabajó como ayudante en general de varias empresas y finalmente se dedicó al comercio.

Cinco años después de haber perdido la cremería, Manuel sigue en busca de un trabajo que le ofrezca al menos un sueldo fijo con el que pueda contar mensualmente. No ha perdido las ganas de seguir trabajando ni las fuerzas para hacerlo, pero en la mayoría de los lugares donde solicita empleo no lo contratan únicamente por su edad, lo que repercute negativamente en su autoestima. Debido a la imposibilidad de conseguir un empleo formal, Manuel tuvo que afrontar formas de explotación y precariedad laboral que demeritaron su calidad de vida, sus relaciones familiares y su salud.

Luego de cerrar la cremería, uno de sus amigos le prestó ollas y producto para que pudiera empezar a vender tamales, la única condición fue que comprara él mismo, lo antes posible, sus propios materiales, por lo que invirtió 3 mil pesos más 300 diarios. El nuevo negocio funcionó sólo tres meses en los que jamás recuperó la inversión.

Después de este fracaso, Manuel quiso tener una segunda oportunidad con la cremería. Familiares que también vendían abarrotes le dieron la mercancía a crédito y uno de sus amigos le ofreció un local que no usaba. Para pagar las deudas pidió un préstamo en Elektra por 10 mil pesos. No pasó más de un año para que la tienda fracasara porque los gastos seguían siendo superiores a las ganancias. Cerró de nuevo.

Otro de sus amigos lo invitó a formar parte de un tianguis en el centro de la Ciudad de México. Sólo tenía que invertir una vez 6 mil pesos. Podía elegir entre vender decoraciones de uñas, licras o peluches. Sus horarios iban desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche. Trabajaba bajo el sol y hacía una comida al día para no perder la ganancia. Además de intentar recuperar la inversión y de sacar los gastos del hogar, pagaba derecho de piso, permiso de tianguista y otras cuotas que a diario le pedían.

Después de año y medio de laborar en el tianguis con un ingreso que apenas le alcanzaba para cubrir los intereses crecientes de su deuda con Elektra, tuvo que desalojar el lugar porque, según le dijeron, el tianguis iba a reubicarse. Para formar parte de la que ahora sería una plaza muy amplia con locales, Manuel tenía que pagar de entrada 20 mil pesos que no tenía.

Durante esos tres años sin resultados Manuel decidió pedir ayuda en la delegación Iztapalapa, donde le ofrecieron una revista en la que podía encontrar una bolsa de trabajo “bastante amplia”, según le dijeron. Manuel, quien se sentía con fuerzas, ganas y necesidad de trabajar en cualquier lugar donde le ofrecieran un sueldo fijo, pensó en ser obrero o incluso ayudante en general de alguna tienda. No obstante, al leer la revista e intentar ubicarse en un puesto que fuera apropiado para él descubrió que por su edad sólo podía acomodarse en trabajos para personas con discapacidad.

Luego de esta decepción, su hermana lo llamó desde Aguascalientes para ofrecerle un trabajo que consistía en ofrecer y poner líneas telefónicas. Laboraba por comisión y el trato no era directamente con la empresa, sino que tenía que mediar el cuñado de su hermana, quien repartía mensualmente el dinero de las líneas que lograran vender. Después de tres meses de trabajar lejos de su familia, de la cual nunca antes se había separado, recibió sólo la paga correspondiente al primer mes bajo el pretexto de que la empresa no había mandado el dinero completo. Manuel decidió, con ayuda de un préstamo que le hizo su hermana, regresar a la Ciudad de México.

Durante un año, Manuel buscó ocupaciones temporales hasta que un día encontró en el periódico un anuncio de Telmex que decía: “se solicita promotor de líneas telefónicas e internet, no importa edad”. Lo aceptaron sin problema, pero debido a su edad le negaron la posibilidad de un contrato fijo y le indicaron que no le pagarían las líneas que lograra vender, sino las que la empresa hiciera funcionar.

Cuando regresó de Aguascalientes se enteró que su hija mayor –estudiante universitaria- trabajaba como mesera de medio tiempo por lo que tuvo que abandonar tres materias de su semestre; y que, a causa del desgaste que ocasionaron los conflictos económicos, su esposa –quien ejerce la profesión de odontopediatra- le pidió separarse.

Los primeros tres meses que estuvo en la venta de líneas telefónicas en la ciudad ganó lo suficiente para poder vivir. También le alcanzó para terminar de pagar su deuda con Elektra que ascendió, por los intereses, hasta 30 mil pesos. Compró algunos muebles de segunda mano para habitar un departamento que le rentó su hermana por mil 500 pesos mensuales y decidió estudiar computación con la esperanza de encontrar un mejor trabajo en el futuro.

Actualmente, Telmex adeuda al menos tres meses de sueldo a Manuel. Según le dicen, no se han colocado todas las líneas que él vendió. Le pagan 600 pesos semanales para “ayudarlo” con los pasajes. Su hermana regresó de Aguascalientes y le pidió el departamento porque necesita rentarlo a una mayor cuota.

Manuel tuvo que regalar los muebles que tenía con tal de que pagaran la mudanza y pudieran sacarlos de ahí. Dejó los cursos de computación y regresó a vivir con su mamá. Pidió ayuda al personal de la empresa de líneas telefónicas para que lo colocaran dentro del personal que está en nómina, pero la respuesta fue siempre la misma: “Tú ya no puedes porque estás grande, y aunque no se te nota físicamente ya no rindes lo mismo. Eres un buen empleado, pero no podemos contratarte”.

Por ahora, Manuel sigue en busca de un empleo que le permita generar ingresos suficientes para sobrevivir y tal vez obtener propiedades para su patrimonio. Está buscando algo más que una ocupación; está buscando estabilidad, una vida sana y un trabajo que le dé tranquilidad de saberse respaldado por alguna institución de salud y por un sueldo fijo con el que pueda mantener una vida digna los años que vienen.

Discriminación en viñetas

Todas las personas entrevistadas para este reportaje coincidieron en que durante su juventud no se imaginaron que para su cuarta década de vida tendrían los gastos más limitados que a los veinte años de edad, que empezarían a vender sus bienes para pagar deudas y que se enfrentarían nuevamente a la búsqueda de un empleo en la ciudad.

Ninguna de las personas se imaginó tampoco que el mercado laboral, al que dedicaron gran parte de su vida, fuera a expulsarlas sin que mediara una institución o autoridad capaz de defender sus derechos a un trabajo decente, a un trato sin discriminación y a una vida digna.

Todas las personas, sin excepción, aseguran que se esforzaron durante su juventud para garantizar un ingreso en el futuro. No es que se hayan esmerado poco o que no hayan formado un plan de vida.

Como se muestra a continuación, para muchas de esas personas un hecho imprevisto, inesperado, les modificó el camino y les arrancó su empleo. Una vez fuera, el mercado laboral ya no las dejó regresar.

Las sobrecargos

Laura, Ana, Marta y Cecilia son cuatro sobrecargos jubiladas de la empresa Mexicana de Aviación que dejó de funcionar en 2010 y una madrugada cuatro años después fue declarada en quiebra por la jueza Edith Alarcón, del Juzgado Décimo Primero de lo Civil, dejando sin fuente de empleo a las más de 8 mil personas que integraban el personal en activo de la aerolínea y a 900 personas que ya estaban jubiladas pero que dejaron de recibir sus pensiones jubilatorias.

Desde que la aerolínea cesó funciones, en 2010, dejó de pagar la pensión de su personal jubilado, quienes prestaron servicios por más de 23 años y permitieron que la empresa descontara un monto mensual de su sueldo para ahorrar en una afore privado para su vejez.

El argumento por el que se suspendió su pensión jubilatoria en un primer momento fue que la crisis financiera en la que Gastón Azcárraga (dueño de Mexicana de Aviación) dejó la aerolínea había arrasado con gran parte de sus ahorros. Años después las sobrecargos supieron que el Fideicomiso F/97 (que resguardaba parte de ese dinero) también había sido saqueado por los síndicos que administraban los recursos de la empresa y que habían sido designados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

En vista de que sus derechos laborales habían sido violentados, las cuatro sobrecargos jubiladas que relataron esta historia empezaron a sostener negociaciones (junto con 700 compañeras y compañeros) con funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y la Secretaría de Gobernación para que de inmediato se pagara el monto de sus pensiones que actualmente asciende a un millón de pesos por persona.

Mientras sigue este largo proceso, las jubiladas –quienes están organizadas en la Asociación de Sobrecargos Jubilados, Trabajadores y Extrabajadores de la Aviación Mexicana (AJTEAM)- acumularon deudas a fin de cubrir las colegiaturas de sus hijas e hijos, mensualidades de autos, pago de propiedades y, en algunos casos, gastos para medicinas y cuidados de personas adultas mayores. Esta situación las orilló a buscar un nuevo empleo.

Si bien la planta de sobrecargos de la aerolínea estaba formada por mujeres y hombres, más del 70 por ciento era personal femenino. Una parte importante del grupo de jubiladas son madres solteras, rebasan los 40 años de edad y no todas son residentes de la Ciudad de México.

Además de una apariencia física saludable y una gran expertis en su rama, estas cuatro jubiladas conservan los ánimos de regresar a trabajar a los aviones, “de volver a volar”; sin embargo, las aerolíneas mexicanas que actualmente están activas las rechazan.

Laura, Ana, Marta y Cecilia tuvieron que tomar la iniciativa de salir en busca de un empleo que les permitiera asumir sus gastos. Las cuatro mujeres buscaron como primera opción un lugar como sobrecargos, pero se toparon con que se requiere como máximo 30 años de edad porque a los 40 se jubilan. En este ramo, a las mujeres se les pide la jubilación antes que a los varones.

Era definitivo, ninguna de las otras aerolíneas, entre ellas Aeromexico, Volaris o Interjet –ni por solidaridad, como ellas esperaban- les ofrecieron un empleo pese a su experiencia laboral comprobada de más de 20 años, los premios que ganó Mexicana por la excelencia en su atención a las y los usuarios, o por su conocimiento de los cientos de códigos de servicio que requiere saber una sobrecargo.

Las jubiladas intentaron colocarse en el mercado laboral como maestras de idiomas, pero como ninguna escuela las contrató de manera formal (otra vez la edad), tuvieron que conformarse con dar pequeñas clases de regularización a una o dos personas, dos o tres veces por semana. También buscaron colocarse como vendedoras de bienes raíces o empleadas en tiendas departamentales, donde la apariencia y el buen trato al cliente son virtudes, pero aunque la experiencia las sobrecalificaba para el puesto, la edad, por mero requisito, les impidió de inmediato el ingreso. Ante la negativa en todos estos empleos, las sobrecargos decidieron emprender negocios propios como vendedoras de productos de belleza por catálogos con los que, después de varios fracasos, subsisten actualmente.

No obstante, uno de estas historias siguió un camino propio y derivó en que Marta (con su conocimiento de dos idiomas) actualmente se emplee como trabajadora del hogar remunerada. Su sueldo no se asemeja ni en un 10 por ciento a lo que ganaba como sobrecargo, pero Marta no se entristece al decir que plancha y lava ropa ajena con la misma entereza con la que en años anteriores bajó y subió de los aviones en un elegante traje azul y verde, lo que sí le da pena –según dice- “es que este gobierno no haga justicia para que le devuelvan sus pensiones o para que tenga un mejor trabajo”.

A inicios de 2015, Laura –la otra sobrecargo- decidió ponerse otra vez después de diez años el uniforme de la empresa Mexicana de Aviación. Se maquilló con sombras color lila que hicieron resaltar sus pupilas verdes y su cabello negro recién pintado. Salió de su casa a las cinco de la mañana (como cuando era sobrecargo en activo) y se dirigió otra vez a la puerta siete del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), donde otras sobrecargos jubiladas la estaban esperando también con el uniforme puesto.

Junto a las otras mujeres y a sus compañeros varones –que sobreviven en la misma situación de desempleo- decidieron montar una cafetería que funciona con “apoyos” de las y los usuarios que visitan el AICM.

La cafetería (una carretilla y cuatro mesas) se instaló en el mismo lugar en el que en otros años se atendió a las y los clientes de Mexicana. Los módulos grises y las mamparas de cristal que permanecen en esa zona inactiva del aeropuerto son la única garantía para las y los jubilados de que recibirán una reposición por todo el dinero que no se les ha pagado. Un plantón con cuatro casas de campaña resguarda día y noche desde 2011 esos bienes.

Frente a las miles de mantas de protesta que adornan el área de la cafetería, Laura relató que el tiempo que dejó de recibir su pensión es el mismo que lleva sin encontrar un empleo formal. La mujer, ahora de más de 50 años, recibió la noticia del cese de operaciones de la empresa mientras reposaba en su natal Jalisco junto a su esposo. Aunque inconforme con la suspensión de su jubilación, la sobrecargo inactiva guardó celosamente la expectativa de que la justicia laboral y el gobierno mexicano devolvería su pensión en menos de un año.

Mientras, el dinero de los ahorros familiares se iba agotando en la colegiatura de la escuela de su hija, los servicios domésticos y el costo de la vida en general. Laura tuvo muy pronto la necesidad de iniciar alguna actividad remunerada, por lo que empezó a vender bolsas de mano, comida afuera de las escuelas y hasta sus propiedades. Laura también trabajó un año como gerente en un restaurante hotelero por 4 mil pesos mensuales, sin día de descanso ni prestaciones. Fue rechazada en los otros empleos del sector turístico.

Finalmente, Laura decidió venir a la Ciudad de México. Con el poco dinero que trajo de su estado rentó un departamento para ella y su familia y empezó a buscar trabajo. A los tres meses de haber llegado, un médico diagnosticó cáncer a su hija adolescente y recetó un tratamiento costoso y desgastante para toda la familia.

En la cafetería (con un turno de casi 12 horas para hacer guardia cada dos veces a la semana) Laura no gana más que el “apoyo” económico que le asignan sus compañeras y compañeros, quienes distribuyen parte del dinero entre sí para costear gastos personales.

En esta cafetería también participa la sobrecargo veracruzana Cecilia Bertrand, que ante la necesidad económica dejó su entidad natal desde 2011 y desde entonces vive en un plantón del AICM, donde la visita su hija y su nieto al menos una vez al mes durante tres noches. Esta sobrecargo está a la espera de, según lo que llegue primero, se reactive su pensión o encuentre un empleo digno.

En el caso de las cuatro mujeres, la economía familiar se vino abajo y al menos sus hijas e hijos mayores que aún estudiaban en escuelas particulares tuvieron que buscar un empleo. Según relatan las jubiladas, a cuatro años de la suspensión de sus pagos, perdieron gran parte de sus propiedades y su calidad de vida desmejoró notablemente.

Y a nivel emocional, las ex trabajadoras de Mexicana se sienten muy desmotivadas por la situación laboral que enfrentan, pero sobre todo perciben que la sociedad las rechazó del mercado laboral sin valorar su experiencia ni sus conocimientos.

Las sobrecargos dijeron que se sentían frustradas porque ya no pueden contribuir económicamente a la sustentabilidad familiar y que quienes no han podido conseguir una ocupación formal dedican su tiempo a tareas de cuidado y del hogar sin ningún reconocimiento social ni remuneración.

Las costureras

El oficio de la costura y el trabajo en maquilas está en declive en la Ciudad de México, ya que desde hace años decenas de empresas empezaron a desplazar a su personal, la mayoría mujeres, por máquinas de alta tecnología.

Otras empresas de costura que no pudieron competir con la producción en masa de las maquilas tuvieron que cerrar al filo de la quiebra y dejaron en la desprotección al ciento de personas que trabajaban en ellas. Las costureras, muchas de ellas provenientes de otras entidades, ya rebasan los 40 años de edad y enfrentan dificultades para encontrar otro empleo.

El caso de la Maquila Cartagena –del empresario judío Ernesto Kuri Suria- es emblemático en este tema. En 2013, las trabajadoras (casi 100) fueron reunidas por su patrón para enterarse que “el barco se hundió”.

El cierre era previsible desde meses atrás, cuando el empresario empezó a reducir sueldos o pagarlos a plazos, cobrar por cada minuto que las trabajadoras llegaban tarde y darlas de baja en el seguro social pero reteniendo la cuota salarial por esta prestación.

Las mujeres más jóvenes buscaron un empleo de medio tiempo y algunas dejaron la empresa, pero las otras trabajadoras, las más adultas –algunas a menos de dos años de la jubilación- , no corrieron la misma suerte. A fin de que la empresa no quebrara, y previendo que era el único empleo formal al que accederían, las costureras pagaron material de su propia bolsa y trabajaron horas extras para extender la producción y no perder a los clientes del empresario.

No obstante, la empresa cerró sus puertas en 2013 sin que el patrón les diera la jubilación que merecían ni les garantizara acomodarlas en otro empleo. Este desamparo patronal obligó a las trabajadoras a iniciar una huelga y un plantón afuera de la maquila para resguardar la maquinaria.

Aunque desconocen el monto total de lo que queda adentro del inmueble, las costureras están seguras que aun vendiendo todo el equipo de costura, el empresario no podría pagar las liquidaciones, que en el caso de algunas asciende a más de 200 mil pesos.

Del cierre de la fábrica a la fecha ya pasaron dos años. Por el entramado burocrático, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México no consigue dar resolución a la demanda colectiva y las decenas de demandas individuales que se presentaron en contra del empresario. El plantón de las trabajadoras, que se ubica sobre avenida Calzada de la Viga, empezó con una lona de 4 metros y unas sillas, pero ahora ya es una carpa de más de 30 metros que guarda una mesa, una televisión y hasta una cama.

Margarita –una de las costureras y que padece una enfermedad en los huesos provocada por el oficio- insistió en permanecer en el plantón porque no le queda otra alternativa. Recién se cerraron las puertas de la maquila salió a buscar trabajo pero por su edad ya no la recibieron en ningún lado. Para ella es primordial encontrar un empleo en el que la den de alta en el IMSS, ya que está a un año de jubilarse y por su padecimiento requiere atención médica de por vida.

Rosario, otra trabajadora que permanece a lado de Margarita bajo la carpa, está en la misma situación. Aunque en su caso su esposo asumió su manutención, la trabajadora asegura que la calidad de vida en su hogar disminuyó casi en un 100 por ciento. Su hija abandonó los estudios, su esposo trabaja horas extras en un almacén y, durante el tiempo libre, ambos acompañan a Rosario a quedarse en el plantón. A fin de participar monetariamente en la sustentabilidad de su hogar, la mujer hace algunos trabajos de costura.

A pesar de la situación, Rosario no ha parado de buscar empleo. A veces se levanta más temprano que de costumbre y sale a recorrer las calles de la Ciudad de México, arranca letreros y llama sin ningún éxito. “En cuanto les digo mi edad me dicen que ellos me llaman después o que espere a que revisen a los otros candidatos, y mientras a los jóvenes sí los pasan luego, luego y yo sólo me quedo viendo”, relató.

José también trabajaba en la maquila y es uno de los dos varones que permanecen en el plantón. Aunque tiene 50 años de edad, su apariencia física hace pensar que no rebasa los 40. Se mantiene ejercitado y, confiesa, procura sonreír poquito para que no se le marquen las arrugas.

Cada vez que encuentra una ocupación temporal, José deja de ir al plantón sin que nadie se lo reproche. Sus compañeras entienden que no puede darse el lujo de dejar pasar las oportunidades. A José le desespera no encontrar un trabajo formal y estable, con lo que asegura que podrá recuperar a su esposa, quien decidió separarse de él porque la presión económica desató un ambiente tenso y hostil entre ambos.

De las casi 25 empleadas que iniciaron esta exigencia laboral ya sólo resisten 15, la mayoría mujeres mayores de 50 años de edad que se turnan medio día para cuidar el plantón, y reservan el resto de su tiempo para salir a buscar empleo o atenderse médicamente.

El Sindicato 19 de Septiembre

El Sindicato Independiente de Costureras 19 de Septiembre -reconocido mundialmente por haber surgido de los escombros del terremoto más fuerte que ha cimbrado la Ciudad de México- actualmente es una escuela de derechos laborales que a la vez hace de taller de costura para decenas de personas que no encuentran empleo en esta capital.

Dos hechos históricos marcaron el año 1985 en la Ciudad de México y retumbaron en los oídos internacionales: un sismo de 8.5 grados que sepultó a miles de personas (entre ellas más de 600 trabajadoras de la industria textil que quedaron atrapadas al interior de fábricas); y la constitución del Sindicato Costureras 19 de Septiembre, primer movimiento laboral del país dirigido por mujeres.

A 29 años de estos eventos, Concepción, Mercedes, y Guadalupe –integrantes del movimiento sindical- recordaron para este reportaje el significado histórico de haber conformado ese órgano y cómo esa decisión transgredió sus vidas. Las mujeres relataron los obstáculos que enfrentaron los años siguientes para mantener vigente el movimiento que a un paso de cumplir tres décadas funciona como asociación civil y recibe a mujeres y hombres que desean conocer el oficio y que por la edad, son rechazados de la mayoría de los centros de trabajo en los que pueden ocuparse.

De acuerdo con las notas periodísticas de 1985, luego del terremoto fue casi imposible cuantificar e identificar a las obreras fallecidas porque no existían registros ni estadísticas que señalaran quiénes trabajaban al interior de las fábricas que, por el movimiento trepidatorio que sacudió esta capital ese 19 de septiembre, se desmoronaron apenas unos minutos después de haber iniciado la jornada laboral. Fue gracias a activistas, estudiantes y académicas que se empezó a investigar la condición y las características de las trabajadoras de las industrias afectadas, en las que -además de pérdidas humanas- el seguro social reportó que 11 mil costureras quedaron sin empleo.

Una investigación de la Universidad Autónoma Metropolitana reveló al año siguiente del desastre que el 33 por ciento de las obreras que trabajan en fábricas textiles de la ciudad no terminaron la primaria; 78 por ciento tenía entre 19 y 30 años de edad; y aunque 44 por ciento era soltera, 57 por ciento tenía hijas e hijos que dependían de ellas. Además, 51 por ciento de las trabajadoras celebraba contratos semanales y sólo 18 por ciento eran de planta; 73 por ciento desconocía la función de un sindicato y casi 90 por ciento estaba segura que su líder sindical era corrupto.

Concepción Guerrero Flores, originaria de una de las entidades más pobres del país (cuyo nombre lleva en el primer apellido), nunca se imaginó que a sus 65 años de edad formaría parte del consejo directivo de una organización que defiende garantías laborales. Tampoco lo supo cuando a sus 16 años miró entre la tierra seca de Guerrero a otras menores de edad que cargaban a cuestas a sus hijos.

De lo único que estuvo segura entonces es que no quería perpetuar lo que la tradición le deparaba: casarse, tener hijos y cuidar a los enfermos. Concepción llegó a los 16 años a la Ciudad de México, consiguió empleo como costurera y cinco años después perfeccionó sus conocimientos sobre el oficio.

Por su agudeza matemática, Concepción también aprendió a hacer cálculos de producción y cayó en la cuenta de que su sueldo no representaba ni el uno por ciento del costo de cada prenda que hacía. En 1970, apenas cinco años después de haber empezado a trabajar, Concepción -quien sabía leer y escribir muy poco- participó en movilizaciones laborales en las que recibió golpes, le echaron gas lacrimógeno y hasta la llevaron a la delegación. Muy pronto se dio cuenta que para defender sus derechos le hacía falta algo más que coraje, ya que, como lo supo entonces, “a través del conocimiento también se puede luchar”.

Gran parte de su formación, según declara, se la debe a otros movimientos laborales y cooperativas de trabajadoras y trabajadores que le enseñaron las bases de la Ley Federal de Trabajo. También a que cambió sus ratos libres y descansos por asistir a capacitaciones que impartían académicas y activistas que en ese momento se interesaron por orientar a las trabajadoras. Concepción, quien conserva en el lenguaje la simpleza de sus raíces, reconoce que los escritos sobre las huelgas de Río Blanco (luchas históricas del sector textil en México) y la novela *La Madre* (sobre la represión del movimiento obrero en Rusia) fueron sus primeras lecturas.

Esta preparación derivó en que en mayo de 1985, Concepción recorriera las plazas públicas del Centro Histórico para encontrarse en secreto con otras costureras de diferentes fábricas para planear la creación de un sindicato independiente de la industria. Hasta entonces, las pocas trabajadoras del sector que contaban con una representación estaban agrupadas en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil, afiliado a la Confederación de Trabajadores de México, o a otros de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

Aunque los planes eran otros, el terremoto que destruyó gran parte de una zona de fábricas textiles en la capital del país, y que marcó la vida de Concepción, obligó a las trabajadoras a echar andar antes de lo previsto el registro formal del sindicato que estaban planeando.

El día del sismo, con las mismas manos con las que se había acostumbrado a hacer más de 100 costuras de zapatos al día, Concepción ayudó a levantar piedras para rescatar a sus compañeras costureras de uno de los 200 edificios textiles que se derrumbaron por completo de un total de 800 afectados, según dijo entonces la Cámara Nacional de la Industria y del Vestido.

Concepción hizo labor de rescate durante tres días hasta que elementos del ejército la apartaron “a culetazos” de los escombros. Las fábricas quedaron inhabilitadas por varias semanas y las trabajadoras acudían diario para solicitar reintegrarse al trabajo.

Cuando finalmente aparecieron los patrones de las maquilas sólo se preocuparon por rescatar sus bienes pero no a las trabajadoras. Por esto, el 23 de septiembre varios grupos de mujeres pusieron un campamento en la colonia San Antonio Abad y bloquearon la Calzada de Tlalpan. También resguardaron la maquinaria de las fábricas para asegurar el pago de sus liquidaciones y la indemnización de las familias de las víctimas. El 18 de octubre las costureras marcharon en busca del entonces titular del Ejecutivo, Miguel de la Madrid, para que reconociera oficialmente y en carácter de nacional la conformación de un sindicato independiente y democrático de trabajadoras de la industria que reformara las paupérrimas condiciones laborales con las que hasta ahora resistían.

El 21 de octubre las trabajadoras obtuvieron el registro como Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos "19 de Septiembre". La noticia y el rostro de las activistas salió en todos los medios. La mañana siguiente, Concepción (como sucedió con la mayoría de las mujeres que participaron en el movimiento) fue despedida de la fábrica en la que laboraba.

A la par de la indiferencia de los empresarios, las costureras ya organizadas se enfrentaron a que las autoridades laborales no quisieran resolver demandas colectivas, a que permitieran que la resolución de algunos conflictos se pudiera extender hasta 15 años y a la "incompetencia" de los inspectores laborales.

No obstante, durante esos primeros meses ganaron el respaldo de 36 organizaciones sindicales y de movimientos campesinos y populares. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social reportó un importe total del pago de indemnizaciones de casi 500 millones de pesos y de 84 empresas textiles con problemas laborales sólo 15 tenían pendiente su arreglo. Al final, el sindicato reunió a 5 mil trabajadoras y celebró contratos colectivos con 85 fábricas.

Como parte de las ganancias individuales, Concepción consiguió ser titular de "Actas y Acuerdos" y suplente de "Finanzas" del sindicato. Actualmente, con 55 años de edad, da clases de costura, participa directamente en los acuerdos del movimiento, está por terminar la preparatoria y toma clases de computación.

Vive en el Estado de México y viaja dos veces por semana a la capital del país. Saco lo de su gasto de los trabajos de costura que hace para sus vecinas y vecinos en el municipio de Chimalhuacán. Logró que su hija acabara la universidad. Lleva años sin tener un empleo en una empresa. Se cansó de buscar.

En noviembre de 1985, las costureras emplazaron a huelga a varias fábricas por la firma del contrato colectivo de trabajo y compitieron por la titularidad de los contratos contra la CTM. Guadalupe Martínez Rosales, de 64 años de edad, recuerda que al año siguiente del terremoto se prepararon las elecciones para elegir sindicato al interior de su fábrica. Meses antes, los detractores del "19 de septiembre" la hostigaron, como al resto de sus compañeras, para que votara por la CTM. Ella aceptó para evitar el despido. El día de las elecciones, frente a representantes de ambos sindicatos, Guadalupe eligió públicamente al "19 de septiembre" y afrontó, como muchas otras, las represalias.

Guadalupe confió en el movimiento porque admiraba a las mujeres que lo conformaron y porque las ganancias que estaban teniendo las empresas donde efectuaron el contrato colectivo fueron fundamentales y evidentes: mejores instalaciones y condiciones dignas de empleo durante la jornada laboral, guardería y un inmueble ubicado en San Antonia Abad para que se llevaran a las reuniones de las trabajadoras.

Guadalupe proviene de la comunidad de San Gabriel Chilán, en Tehuacán, Puebla. Empezó a trabajar como costurera a los quince años. Sin conocer el oficio, la necesidad la llevó a aceptar el empleo en una fábrica donde aprendió en cinco horas a coser y usar la máquina para que el patrón no la corriera. Tiene más de 30 años de experiencia, también participa en el consejo directivo del "19 de septiembre" y es maestra de costura desde hace 10 años que le negaron la contratación en las maquilas.

Mercedes Ramírez Molina tenía 24 años de edad cuando le ofrecieron ser Secretaria General del Sindicato 19 de Septiembre en 1992, siete años después del terremoto. Apenas podía creer que en su primera experiencia sindical se convertiría en líder. A los 18 años, Mercedes empezó a trabajar como costurera porque la necesidad de su familia (campesina de Tláhuac) así lo requería. Una de las razones fundamentales para participar en el movimiento fue que perdió a una amiga durante el terremoto y las autoridades entregaron su cuerpo a la familia los últimos días de octubre.

La energía de sus compañeras que participaron en las marchas fue otro lazo que la ató al movimiento sindical. Luego de su jornada de hasta de 10 horas laborales, Mercedes acudía diario y puntual a las clases sobre "política sindical" en el mismo terreno de San Antonio Abad donde, 24 años después, concede esta entrevista.

A Mercedes le gustan los emblemas con mujeres revolucionarias. Así adornaba los recipientes con los que boteaba cuando inició a participar en el movimiento que –mientras ella lideró- ganó con representantes del Infonavit 173 viviendas para las trabajadoras. Por su disciplina –que a sus 50 años de edad la acompaña- sus compañeras le propusieron trabajar en una de las secciones del sindicato dirigiendo a 200 o más trabajadoras.

Aunque su entereza le ganó el respeto de sus compañeras, le cobró el empleo que tenía entonces, el cual no tardó en reponer. Sin embargo, ahora se emplea en una maquila por un sueldo de 4 mil al mes. A veces se coopera con las otras trabajadoras para comprar el agua. Actualmente, Mercedes está decepcionada de que el movimiento haya logrado tanto en lo inmediato pero no para el futuro.

No culpa al sindicato, sino a las empresas que están cerrando las puertas a las personas de más años o abusan de su necesidad para no darles un buen trato ni un pago justo. Ella misma -“la de ansias revolucionarias”, según se autoadscribe-, actualmente no se siente con la fortaleza de exigir al patrón un mejor sueldo porque sabe que la van a despedir y nadie va a respaldarla. Lo que sí hace es conseguir trabajo para las costureras mayores de 40 años que se le acercan a pedir ayuda.

“Me llevo bien con los supervisores, a ellos los convengo y de una a una voy metiendo a las compañeras. A ellas les digo que le echen ganas, que muestren que pueden igual que las jóvenes pero les digo que no permitan abusos”, relató.

Como estas historias, hay al menos 500 más sobre las costureras que participaron en el Sindicato 19 de septiembre. Las trabajadoras coinciden en que con el tiempo el primer movimiento sindical en México dirigido por mujeres decayó.

Ciertamente de sindicato sólo le quedó el nombre pero ahora es una escuela de derechos laborales que profesionaliza a mujeres y hombres de todas las edades, resguarda y reconstruye el archivo histórico que registra su existencia y motiva a otras jóvenes a continuar el movimiento laboral más transgresor que ellas conciben: porque era de mujeres, de obreras y “se levantó de las cenizas”.

Convertido en asociación civil, el Sindicato de Costureras y Costureros 19 de Septiembre perdura con el trabajo de 11 compañeras y compañeros quienes se reúnen cada miércoles en un espacio de 200 metros para organizarse. También van los martes, los jueves y los viernes a dar clases. Funcionan con los recursos que ellas y ellos aportan.

En ese espacio de 200 metros, las costureras (la mayoría arriba de los 50 años) volvieron a levantarse. Reciben a organizaciones de maestros y de mineros e impulsan talleres de diseño de modas y actividades de alfabetización para que las mujeres y hombres que se desempeñan en este oficio tengan más herramientas para defender sus derechos laborales y sean más “competitivas”, como lo exige el mercado laboral actualmente.

Luz y Fuerza

Personal liquidado de la extinta paraestatal Luz y Fuerza del Centro se manifestaban una tarde de 2015 afuera de la STyPS en reclamo por los pasivos del sindicato que, aseguraban, Martín Esparza, líder sindical, robó para la cooperativa.

De acuerdo con el testimonio de dos trabajadoras, el gobierno federal, entonces encabezado por Felipe Calderón Hinojosa, liquidó a las trabajadoras con la mitad de lo que correspondía por haber prestado más de una década de servicio, además de que, a decir de ellas, el monto no reflejaba las cuotas mensuales que de su salario ellas daban al sindicato.

Rosa Ortega, de 53 años de edad y que trabajaba en el área de contraloría general, relató que cuando estaba en activo en Luz y Fuerza recibió cada día por casi 18 años lo equivalente a 600 pesos diarios, pero al final la liquidaron con 200 mil pesos.

A cambio de que aceptara este dinero se le prometió, como a las otras personas, que recibiría capacitaciones laborales y que, en el futuro, habría la posibilidad de ser recomendada en otro trabajo, pero lejos de eso, Rosa tuvo que enfrentarse sola al desempleo.

Entonces de 43 años de edad, con dos hijas y viuda, Rosa se dedicó a vender comida en la vía pública. Al principio pensó que no la aceptaban en las empresas porque estaba “boletinada” por ser del sindicato de Luz y Fuerza, pero con el tiempo se dio cuenta que estaba siendo rechazada principalmente por su edad. Lo tuvo claro, por ejemplo, cuando personal de la empresa Gamesa la rechazó porque no aceptaban personas mayores de 45 años.

Otra extrabajadora, Guadalupe Molina duró 10 años como secretaria al interior de la paraestatal. Cuando la liquidaron tenía 48 años de edad. Aunque buscó trabajo inmediatamente, no logró encontrar nada estable. Consiguió, por ejemplo, que la empresa Bimbo y Suburbia la contrataran pero de manera temporal y sólo cuando había más ventas. En cambio, a su hija, una joven de 20 años, la contrataron inmediatamente. Desde entonces se dedica a cuidar a su nieto.

Las trabajadoras del hogar

En México, uno de los sectores laborales más precarizados por la falta de seguridad social obligatoria, los bajos salarios y la violencia, es el trabajo del hogar remunerado que realizan 2.2 millones de mujeres.

Marta Leal Morales Esperanza, de 45 años de edad, se encarga del programa de colocación laboral en el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), una organización que dirige Marcelina Bautista Bautista, activista que ha defendido que el trabajo del personal que se dedica a la limpieza merece las mismas garantías que cualquier otro empleo.

Marta relató en entrevista que las mujeres mayores de 40 años de edad que buscan empleo del hogar remunerado –muchas por primera vez- se topan con el rechazo de los y las empleadoras, quienes se niegan a la contratación porque consideran que una persona joven “es más movida”.

De acuerdo con Marta, el trabajo del hogar remunerado es uno de los más difíciles porque en él se visibilizan múltiples formas de discriminación contra quienes lo realizan porque la mayoría son mujeres, indígenas, con bajos niveles de escolaridad, algunas migrantes y muchas adultas mayores que conforme adquieren discapacidades por la edad tienen menos oportunidad de empleo.

De acuerdo con un informe del Senado de la República titulado “Trabajadores (as) del hogar”, en todo el país 97 por ciento de las 2.2 millones de personas que se dedican a esta labor de manera asalariada lo hacen de manera informal porque no tienen seguridad social ni contrato de trabajo escrito. El salario promedio mensual de las mujeres trabajadoras del hogar está por debajo de los tres mil pesos y el de sus pares varones no supera los cinco mil. Más del 70 por ciento nunca ha recibido un aumento salarial, más de la mitad no recibe aguinaldo, la mayoría descansa un día a la semana, y menos del 40 por ciento cuenta con que su empleador o empleadora cubra todos sus gastos médicos.

Marta relató que ella misma enfrentó estas dificultades al ser despedida en 2010 del AICM donde se desempeñaba como personal de limpieza para la quebrada aerolínea Mexicana de Aviación. Tras el cierre de operaciones de la empresa, ella se vio obligada a buscar un empleo que por su edad y género le fue negado. Finalmente conoció a Marcelina Bautista –con más de 20 años en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar– quien le pidió que la acompañara en la labor de apoyar a otras mujeres en su misma condición.

Ahora, en su puesto de vinculación laboral para trabajadoras del hogar, Marta observa que la mayoría de las veces ya no requieren a mujeres muy adultas para trabajar porque las empleadoras “le ponen muchos peros” porque piensan que “ya no rinden en el trabajo”.

Las y los empleadores refieren “una jovencita porque ella sí me rinde y la señora mayor ya no hace lo mismo”, dicen los empleadores; no obstante, lo que subyace bajo esta negativa de contratar a mujeres mayores de 40 y 50 años es la resistencia a pagar una pensión jubilatoria (que no está obligada en la ley para este personal) y gastos de salud a una persona que pronto será adulta mayor y necesite retirarse del empleo, asegura.

Marta tiene una lista grande de 50 mujeres entre 55 y 60 años de edad que ya no están siendo contratadas y que expresan insistentemente su necesidad de trabajar porque muchas de ellas son viudas, tienen a sus hijas e hijos en las escuelas a nivel universidad, tienen muchos gastos y aún están al frente de su hogar.

El desempleo o migrar

Como revelaron todos los testimonios anteriores, las personas que padecen discriminación en el ámbito laboral se ven en la necesidad de modificar su dinámica de vida y de familia por las primeras implicaciones económicas que resultan de la exclusión en el mercado laboral, pero las consecuencias no suceden únicamente en el plano económico.

Todas las personas entrevistadas para este reportaje pensaron en migrar a alguna entidad de la República que pudiera ofrecerles un mercado laboral más amplio y que no fuera tan competitivo.

Del total de casos, al menos dos lo hicieron, lo que derivó en una separación familiar que minó aún más el estado emocional de la persona y la separó de sus redes más cercanas de apoyo. Es difícil conocer el número de personas mayores de 40 años de edad que están migrando por falta de oportunidades laborales al interior o el exterior del país, ya que no existen cifras oficiales tan desagregadas que muestren las causas estructurales y los perfiles de las personas que participan en el fenómeno de la migración.

Las crisis económicas y emocionales de la exclusión también derivan, según muestran los testimonios, en que las familias enfrenten separaciones o violencia al interior de sus hogares por el estrés que genera la falta de empleo; además, uno o más integrantes del núcleo familiar, principalmente las personas jóvenes, tienen que salir en busca de un empleo para soportar la dependencia económica del resto.

A nivel personal las consecuencias de la discriminación se expresan en episodios depresivos, adicciones o conductas violentas por parte de las personas que la padecen, ya que el rechazo en el mercado laboral también significa una forma de exclusión social que las hace sentir “inservibles” o “inútiles”. Según narraron las personas entrevistadas, los comentarios sobre su aspecto físico, su cuerpo o su edad las hicieron sentir como un “desecho”.

Sin embargo, muy pocas personas entrevistadas se mostraron conscientes de que el hecho de que se les limite el acceso a un trabajo por razón de su edad constituye discriminación, y por lo tanto una violación a sus derechos fundamentales, lo que motivó también que ninguno de estos casos presentara una queja ante ninguna institución.

A nivel social, las consecuencias de la discriminación son multifactoriales como su propio origen. No obstante, el impacto de la crisis económica de las familias, el desempleo, la deserción escolar y las adicciones derivan en violencia social, delincuencia y pobreza generalizada, pero no existen estudios a nivel local que expliquen cuáles son las consecuencias directas de la discriminación contra uno o más grupos para el desarrollo económico y el bienestar de una sociedad.

Al respecto, el Consejo para Prevenir la Discriminación en la Ciudad de México (Copred), que cita una investigación del académico Ernesto Peralta, informa que las personas que no tienen un empleo se enfrentan a situaciones muy complejas por la falta de ingresos para sí mismas y para su familia, lo que impacta en los patrones de comportamiento familiar y social; la forma en la que una persona concibe su vida; el grado de su felicidad o bienestar subjetivo; su economía; la seguridad para enfrentar acontecimientos futuros; y los niveles de riesgo de enfrentar pobreza y pobreza extrema.

Al respecto, el investigador y filósofo Jesús Rodríguez Zepeda asegura que el desprecio sistemático (como define la discriminación) reproduce desigualdad social, ya que implica, por ejemplo, que no todas las personas accedan en igualdad de condiciones al trabajo, lo que deriva en que algunas no gocen de un ingreso por salarios, que es uno de los indicadores básicos del Índice de Desarrollo Humano y de bienestar social. Por esto, dice Zepeda, la lucha contra la discriminación es una forma particular de la lucha por la igualdad social, pues implica la restitución de las condiciones ideales de igualdad que se ha socavado, y por ello tiene que articularse política y discursivamente como parte de la lucha por los derechos de la persona.

En el periodismo, la imagen muestra hechos veraces. A veces, su composición (en cuanto a los elementos informativos que la integran) es tan completa que se explica por sí sola, sin necesidad de ningún texto complementario. En otros casos, las imágenes funcionan como viñetas que aportan un cuadro de la realidad, y juntas problematizan un hecho crean una idea, una interpretación o un sentido.

A continuación presentamos un dossier fotográfico, cuyo montaje tiene el propósito de mostrar con imágenes la discriminación explícita contra personas menores de 40 años y, por otro lado, visibilizar las diferentes acciones de protesta pacífica que protagonizan las trabajadoras para denunciar públicamente esta violación a sus derechos humanos.

Discriminación y resistencia frente al mismo ojo público. Dossier fotográfico.



Oferta de trabajo para restaurante en el Centro de la Ciudad de México. Febrero, 2016.



Trabajadoras de intendencia denuncian despido injustificado. Enero, 2016.



Oferta de trabajo para oficina en el Centro de la Ciudad de México. Febrero, 2016.



Jubiladas de Mexicana de Aviación protestan en el AICM por falta de pago y empleo. Septiembre, 2016.



Oferta de trabajo para restaurante en el Centro de la Ciudad de México. Febrero, 2016.



Trabajadoras de intendencia del IEMS marcha contra la precarización laboral y el despido injustificado de sus compañeras adultas mayores. Marzo, 2016.



Trabajadora de la Maquila Cartagena, en la Ciudad de México, vive en un plantón enfrente de la fábrica para exigir el pago de sus indemnizaciones por despido injustificado. Mayo, 2015.



Ofertas de trabajo para mesero y secretarias en la Ciudad de México. Febrero, 2016.



Extrabajadora del hogar, ahora encargada de la colocación en empleos formales para trabajadoras del hogar mayores de 50 años de edad. Junio, 2016.

CAPÍTULO III

VIVIR CON 70 PESOS

Durante el segundo trimestre del 2015 en la Ciudad de México estaban ocupadas 959 mil 891 personas de 40 a 49 años de edad, entre mujeres y hombres. Exactamente la mitad de estas personas reportó ser jefa del hogar porque lleva el sustento principal a sus familias.

No obstante, una cuarta parte de las personas en ese rango de edad informó que para ese periodo ganaba entre uno y dos salarios mínimos al día (que equivale a 140 pesos como máximo) y sólo 10 por ciento declaró percibir más de cinco minisalarios, a pesar de que el costo de la canasta básica alimentaria es superior a los 180 pesos.

A esto se suma que 54 por ciento de las personas ocupadas en este grupo de edad no tiene acceso a instituciones de salud, 40 por ciento trabaja entre 35 y 48 horas a la semana (lo que excede la jornada máxima de 8 horas al día), casi 10 por ciento tiene un horario mixto o trabaja de noche y 26 por ciento no tiene un contrato laboral escrito.

Mientras un porcentaje importante de personas entre 40 y 49 años de edad padece una forma de explotación laboral (que de acuerdo con los términos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Inegi, se traduce en “condiciones críticas de ocupación”), otro 12 por ciento tiene oportunidad de trabajar menos de cuatro días a la semana “por motivos de mercado” y 45 mil personas están en busca de un segundo empleo que le permita incrementar su ingreso.

En el caso exclusivo de las mujeres la situación es más precaria, ya el grupo de mujeres en este rango de edad que percibe menos de dos salarios mínimos equivale al 30 por ciento, casi una cuarta parte de ellas labora más de 48 horas a la semana, y poco menos de la mitad tiene un contrato escrito. A esto se suma que casi la mitad de ellas es soltera con uno o más hijas e hijos.

Esta información –obtenida a través de los datos interactivos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de Inegi- demuestra que ante la falta de oportunidades laborales formales en la Ciudad de México, la gran mayoría de las personas que tienen entre 40 y 49 años de edad están accediendo a trabajos de baja remuneración y sin las prestaciones que obliga la Ley Federal del Trabajo (LFT) reformada en 2012, supuestamente para garantizar un trabajo digno y decente a todas las personas.

Para identificar aún más la situación laboral de las personas mayores de 40 años en esta capital, también se analizó la información del mes de julio de 2015 de la revista *Ofertas de Empleo* que ofrece de manera gratuita y local la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este documento se presentaron 4 mil 393 vacantes disponibles en la Ciudad de México, de las que sólo 7.6 por ciento admitían a personas mayores de 40 años. Además, conforme el rango de edad aumentaba, el número de vacantes disminuía. Sólo hubo una oferta laboral dirigida a personas mayores de 60 años y más de la mitad de las vacantes solicitaba como mínimo estudios de secundaria.

Destaca que los empleos en los que aceptaban a personas de 40 años de edad o más – según los datos de la revista- son principalmente guardias de seguridad (cientos), ayudante de limpieza, intendencia o lavaloz, ayudante en comercios, promotor, ayudante de cocina, cocinera, cuidadora y costurera.

Esta revista no detalla datos sobre el sueldo que se oferta, horario de trabajo, prestaciones laborales, seguro médico, ambiente laboral, tipo de contrato, ni otros documentos requeridos para la contratación. No se encontraron datos públicos que señalen cuántas personas que buscan empleo por medio de esta revista logran ser colocadas en un trabajo ni cuanto es el tiempo promedio que duran en ellos.

Diversos especialistas en materia laboral –como el Centro de Investigación y Asesoría Sindical- han señalado en eventos públicos a las autoridades capitalinas que a tres años de la reforma a la LFT en México, las condiciones de empleo no han mejorado para la población en general, principalmente porque se aceptaron prácticas de subcontratación que debilita el reconocimiento y respeto de los derechos humanos laborales de las personas –en especial en áreas de limpieza y empleos de baja calificación- y que intencionalmente desdibujan responsabilidades directas de la y el empleador con su personal, sin que las empresas de subcontratación asuman en su lugar estas responsabilidades.

A fin de documentar la situación de las personas mayores de 40 años que acceden a un trabajo en la Ciudad de México se consultó a personal de la empresa “Grupo Legionario Alerta S.A de CV”, encargada de la subcontratación de guardias de seguridad para distintos establecimientos “de prestigio” y de costureras para la elaboración de uniformes.

Uno de los encargados del reclutamiento de guardias de seguridad, cuyo testimonio fue anónimo, informó que la empresa ofrece un sueldo quincenal máximo de 2 mil 200 pesos, aun cuando su publicidad dice que puede acceder hasta cinco mil mensuales, por una jornada de 24 por 24 ó de 12 por 12 horas, que incluye horarios nocturnos.

Su publicidad también anuncia “estabilidad laboral, uniformes sin costo (la LFT prohíbe la venta de uniformes de trabajo), Infonativ, inscripción al Instituto Mexicano de la Seguridad Social, vacaciones pagadas, aguinaldo, pago de turnos extras, premios de puntualidad y de desempeño”, así como apoyo para transporte.

El encargado precisó que si bien estos ofrecimientos son reales, y a decir suyos, poco comunes en la oferta laboral para guardias, las condiciones de trabajo dependen en gran medida de lo que solicite cada empresa en la que se colocan. Por ejemplo –relató- en un restaurante al que se envía personal de guardia, los dueños exigen que éste lleve a cabo tareas de limpieza antes de que se vaya a desayunar; en otro centro de trabajo tienen que permanecer bajo el sol todo el día, y en otro lugar son obligados a volantear.

Los guardias de seguridad terminan realizando diversas funciones muy diferentes a las que fueron contratados como recibir, registrar y atender personas, hacer tareas administrativas, llevar paquetes de un lugar a otro, ir por comidas y bebidas para otros empleados y empleadas, realizar actividades de limpieza, volanteo, reparar artefactos descompuestos, entre otros.

Además, este personal de seguridad está expuesto a distintos riesgos que vulneran varios de sus derechos humanos y laborales, ya que –a decir del encargado- tienen que resguardar el inmueble que vigilan sin ningún chaleco antibalas, armas o alguna herramienta de protección. Y en caso de que se pierda un objeto de valor, ellos tienen que reponer el costo del objeto al 100 por ciento.

El encargado precisó que se han registrado casos –sobre todo en las inmediaciones al Estado de México- en los que el personal ha sido golpeado afuera del trabajo en represalia por impedir la entrada a alguna persona; no obstante, para que la empresa les pague una indemnización, los trabajadores tienen que comprobar, a través de documentos médicos, que el ataque ocurrió casi al instante de haber salido de trabajar y no tres horas después.

Al respecto, Gilberto Martínez – que tiene 43 años de edad y es guardia de seguridad de una unidad habitacional con más de 30 edificios en la zona sur de la Ciudad de México- precisó que la jornada de 24 por 24 dificulta la convivencia con su familia porque sus tres hijos estudian la educación media superior en una escuela pública y su esposa trabaja todas las mañanas en un restaurante.

“No los veo nunca, y cuando llego a la casa ya estoy muy cansado, sólo quiero dormir. Me gustaría pasar más tiempo con ellos, pero entienden que hay que sacar para la comida y sus gastos en la escuela (...) Sí me gustaría trabajar de otra cosa, pero ahorita ya no es tan fácil dejar algo que ya tienes seguro por andar buscando”, observó.

Además de registrar durante el día y la noche a las personas que entran a la unidad habitacional debajo de una caseta de no más de 15 metros cuadrados (donde come, guarda los utensilios de limpieza y se refugia de la lluvia) se encarga de barrer el área de estacionamiento, de abrir y cerrar las puertas de la entrada, anotar recados y hacer “favores extras” para las y los vecinos, como pasar recados, ayudar con la bolsas del mercado y lavar coches.

Es muy importante que Gilberto anote los datos precisos de cada persona y vehículo que ingresa y que sale de la unidad, ya que en caso de que haya un robo o saqueo en una casa o un coche él será la primera persona responsable.

Ni un trabajo en pleno corazón del centro histórico, en la delegación Cuauhtémoc - que tiene el primer lugar en personal ocupado en toda la capital y el segundo en cantidad de centros de trabajo-, se tiene garantizado un empleo ideal. De hecho, a las mujeres que trabajan en centros regularizados tampoco nadie les garantiza que tengan una ocupación estable y con todas las prestaciones.

En esta situación están, además de las 972 mil mujeres que tienen una “ocupación informal” -como llama a Inegi a los trabajos que son parte del sector formal pero no brindan condiciones dignas a su personal-, cuatro cocineras de un restaurante-bar de la colonia Roma –todas mayores a 50 años- que cada día malabarean trastes y alimentos para atender a los comensales que esperan, unos sentados en un salón grande y otros del lado de una barra que da a la calle y que piden para llevar.

Las cocineras se dividen en dos turnos. Las primeras llegan a las ocho de la mañana y salen a las cinco de la tarde, las segundas llegan poco antes de que salgan las otras y se van a las diez de la noche, a las 11 o a las 12, dependiendo de la cantidad de clientes. También se rolan los días de descanso, pero les toca de uno a la semana, con lo que se suman a las más de 700 mil mujeres que trabajan entre 35 y 48 horas semanales (jornada máxima permitida por la ley del Trabajo).

Sin recibir más ingreso por las horas extras, las mujeres -oriundas de otros estados- trabajan en cada una de las etapas de la preparación de alimentos: cortan, fríen, preparan, sirven y lavan. Todas bajo un potencial riesgo de sufrir un accidente de trabajo, como lo muestra la cicatriz larga y púrpura en el brazo de una de ellas.

Unas mujeres, las que llevan más tiempo en este negocio, están inscritas al seguro social, las otras tienen que costear los gastos médicos por cuenta propia. No importa, de cualquier forma si ocurre un accidente en horario de trabajo ninguna acudirá a una revisión médica por la alta carga de labores, explican ellas mismas.

Los bajos ingresos de las personas (ocasionados por la precariedad laboral) derivan en un aumento de la pobreza, que en el caso de la Ciudad de México padece 28.4 por ciento de la población total, según la medición del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) que difundió este año. Pero en términos reales ¿qué significa para una familia capitalina de cinco integrantes vivir con un ingreso mensual de 6 mil pesos?.

No sólo la comida es costosa, ya que cubrir gastos de atención médica o medicinas representa una cuarta parte del ingreso mensual, por lo que gran parte de los cuidados profesionales que se requieren para la atención de personas adultas mayores, bebés y enfermas son realizados por muchas mujeres al interior de sus familias.

En las universidades, algunas y algunos estudiantes cuyas madres y padres son subordinados o pequeños comerciantes señalan que sobreviven con 200 pesos a la semana para gastos de transporte, comida y pago de copias, porque no alcanza para comprar libros.

Estos gastos y en general las condiciones laborales de la Ciudad de México no dejan oportunidad para que las personas vayan al cine, al teatro o realicen otras actividades recreativas que representan grandes costos. Bajo este contexto, las familias permanecen los fines de semana en sus hogares, algunas recorren las calles de su colonia o aprovechan todas las promociones y descuentos que de vez en cuando hay en los museos, las plazas comerciales y otros centros de entretenimiento.

El modus operandi de Lili

A Lili, una capitalina de 47 años de edad, catalogada como “ama de casa”, le hubiera gustado trabajar en una empresa, una fábrica o una dependencia de gobierno pero no logró permanecer en ninguna durante la juventud porque le exigían jornadas de trabajo extremas y, ahora, por su edad. Pese a la ausencia de un empleo formal, desde hace casi una década es el sostén económico de su familia.

No importa si es un día hábil o fin de semana. Lili se levanta antes de las ocho de la mañana y se duerme después de las 12 de la noche. Ella hace tareas de lavado, limpieza, planchado y más, lo que no fue considerado trabajo durante mucho tiempo pero que ahora está catalogado como “sector informal” en el que labora a diario 50.7 por ciento de las trabajadoras de toda la ciudad, porcentaje que no ha disminuido en 10 años.

Lili lava ropa ajena; plancha hasta 60 prendas en un solo día; teje; ocasionalmente hace limpieza en hogares y reparte comida que preparan sus vecinas. Por todo esto recibe de 500 a 900 pesos semanales, lo que representa la mitad y a veces hasta más del 60 por ciento del total del ingreso de su hogar integrado por cinco personas: ella, su esposo, sus dos hijos y su mamá adulta mayor.

Aunque su ingreso varía entre los 128 y 142 pesos diario no es fijo porque depende de cada cuanto soliciten su servicio. La cantidad que recibe Lili es notablemente mayor a los 114 pesos diarios que gana su esposo, quien trabaja como obrero para una empresa y tiene seguridad social.

Si un día Lili decidiera parar de trabajar probablemente al final de la semana su familia no podría costear algunos servicios básicos como un tanque de gas de 20 kilo que le cuesta 290 pesos; también lo resentirían las mujeres y hombres que en ella delegan tareas de cuidado y limpieza en la unidad habitacional en la que vive, ubicada en la colonia Valle Gómez, en la delegación Cuauhtémoc.

Gracias a ella, las mujeres para las que trabaja pueden salir de los hogares y emplearse en empresas, negocios e instituciones como lo hacen un millón 213 mil 459 que se emplean en estos lugares y lidian a diario con horarios rigurosos.

Lili habita uno de los departamentos -de 51 metros cuadrados, con dos recámaras, un baño y un reducido espacio para sala, comedor y cocina- que el gobierno capitalino asignó a las familias más afectadas por el terremoto de 1985 en la Ciudad de México, de otra forma -asegura- el trabajo de toda su vida no le habría alcanzado para comprar un techo.

Como Lili, las mujeres no adquieren bienes. Datos del Instituto Nacional de las Mujeres precisan que en el 2006 en la Ciudad de México 712 mil 897 mujeres eran propietarias de su vivienda, pero en 2012 -último año del que se tiene referencia- la cifra disminuyó a 624 mil 969 mujeres.

La mujer, asmática y con sobrepeso producido por la cortisona con la que se medica, a diario realiza diversos trabajos que componen su “modus operandis”, como ella dice, para sacar adelante a su familia, procurar alimentos todos los días y asegurar la educación de uno de sus dos hijos.

Desde hace años que no ingresa a un empleo formal, primero porque no lograba conciliar las largas jornadas de trabajo con las tareas de su hogar y luego, después de los 40 años, porque las empresas se negaron a contratarla por su edad.

A pesar del trajín de todos los días, el desgaste físico que ya acumula su cuerpo tras décadas de trabajo no ha sido suficiente para ir de vacaciones ni una vez en 17 años, y a veces tampoco alcanza ni para ir a visitar ocasionalmente a su familia en el municipio de Chalco, en el Estado de México, lo que equivaldría a gastar en un sólo día el ingreso total que recibe cada semana. De acuerdo con los datos de la ENOE del Inegi, por su trabajo, por su edad, por la composición de su familia, pero sobre todo por su nivel de ingresos, Lili representa a la trabajadora promedio de esta ciudad capital.

El acceso al trabajo decente es un derecho humano

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, redactada en 1947, reconoce que 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.

Según este instrumento internacional que es de carácter vinculante (obligatorio) para los Estados, toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 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; y a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El artículo 25 de esta declaración también establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el trabajo constituye una de estas garantías (en lo individual y lo colectiva), ya que es básico para la realización de otros derechos humanos y para la supervivencia de las personas, su familia y el desarrollo de una comunidad.

El derecho al trabajo está directamente vinculado con la dignidad humana por lo que este Comité ha enfatizado en que el Estado no sólo debe garantizar el acceso al trabajo, sino que debe tutelar que sea ejercido en condiciones justas, favorables y seguras. Por lo que, “toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional”.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que el trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo que sea productivo, que genere un ingreso justo, que garantice seguridad y tenga protección social para las familias, además de que brinde perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las y los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal –otra instancia que puede atender casos de discriminación o violaciones a derechos humanos que haya cometido algún funcionario público- difundió el 2014 pasado un catálogo de derechos humanos laborales.

De acuerdo con el catálogo, que enumera 11 derechos específicos que son reconocidos por la OIT, las y los trabajadores deben tener garantizado el trabajo decente, la no discriminación, la igualdad en el trabajo, las condiciones de seguridad e higiene, y la seguridad social con equidad. De igual forma, se debe garantizar la protección a las y los trabajadores adolescentes, la libertad sindical, el trabajo formal, el acceso a la justicia y a derechos de las mujeres, y eliminar el trabajo forzoso.

Las violaciones o faltas a estas garantías ocurren si hay una omisión para prestar auxilio cuando ocurre violencia contra las y los trabajadores, o si la comete el propio Estado o los particulares con la tolerancia de la autoridad. También hay transgresión de derechos cuando se niega, restringe u obstaculiza el acceso al trabajo productivo con ingreso justo en condiciones de libertad, equidad y dignidad; así como al salario suficiente, al empleo estable o a prestaciones.

Otras formas de violar estas garantías están vinculadas con las injerencias arbitrarias que niegan o restringen la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, así como a la igualdad de remuneración. Según el documento que expidió la CDHDF también se violan derechos cuando no hay un ambiente de trabajo seguro, saludable físico y mentalmente, así como medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades en el ámbito laboral.

Además, se debe garantizar un ambiente sano, libre de violencia y de pleno respeto a la honra y dignidad, así como un seguro de asistencia médica, preventiva y curativa; prestaciones económicas por enfermedad, y seguros por desempleo, vejez, accidentes de trabajo, o de maternidad y paternidad, entre otros. La restricción a la capacitación, la asociación sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga, también constituye una violación a los derechos humanos laborales.

A más de un año de esta publicación, bajo la que se prometió generar informes estadísticos sobre la situación de violaciones a derechos humanos en el trabajo en la Ciudad de México, se buscó con motivo de este reportaje a la titular de la quinta Visitaduría de esta Comisión (encargada del ámbito laboral), que entonces era Patricia Juan; no obstante, días después de esta solicitud, Comunicación Social del organismo informó que esta funcionaria había sido separada de su cargo por presuntos malos tratos contra una trabajadora.

Cabe señalar que pese a que estos derechos están reconocidos desde hace muchos años por la OIT, del cual México es parte, no son una realidad para la mayoría. De 2002 a 2014, la CDHDF sólo presentó dos recomendaciones (ambas por motivos de dilación) a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en materia de derechos humanos, no discriminación y equidad de género.

CAPÍTULO IV

LIMITAR TRABAJO POR EDAD ES DISCRIMINACIÓN: SCJN

En 2014, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió una controversia vinculada a la discriminación por edad en anuncios de trabajo. El 12 de noviembre de ese año, el ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea presentó en la Primera Sala de este máximo Tribunal de Justicia el amparo directo en revisión 992/2014, que promovió la Asociación por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género (ANDLEG) y el Centro contra la Discriminación A.C.

De acuerdo con la sentencia que emitió, publicó y difundió la SCJN, el amparo se interpuso porque en agosto de 2007 la Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable (CMR) - dedicada a la administración y operación de establecimientos de la industria restaurantera- publicó una convocatoria en el periódico *Reforma* en la que ofrecía un puesto de recepcionista y otro de analista contable. Sin embargo, entre sus requisitos establecía una edad máxima de 25 años, excelente presentación, estatura 1.60 metros y talla 30. También ofrecía una vacante como analista contable, con una edad máxima de 40 años.

The image shows a job advertisement for CMR. At the top left is the CMR logo. To its right, there are handwritten annotations: a circled '21' and a '2' above a red 'B'. A vertical stamp on the right side of the ad reads 'ANEXO B'. The advertisement is divided into two sections: 'Recepcionista' and 'Analista Contable'. At the bottom, there is information about benefits and where to apply.

CMR

Solicita:

Recepcionista
Escolaridad: Preparatoria o carrera técnica
Edad: 18 a 25 años
Sexo: Femenino
Experiencia: 1 año en Recepción o Relaciones Públicas
Sueldo: \$ 5,000
Con excelente presentación, estatura 1.60, talla 30, disponibilidad de horario, para trabajar en zona Polanco.

Analista Contable
Escolaridad: Técnico en Contabilidad o Lic. en Contaduría Pública, trunco, pasante o titulado
Edad: 25 a 40 años
Sexo: Indistinto
Experiencia: 1 año en contabilidad general
Sueldo: \$ 6,000
Disponibilidad de horario, para trabajar en zona Centro.

Ofrecemos prestaciones superiores a la ley, fondo de ahorro, vales de despensa, comedor y planes de crecimiento

Interesados:
Presentarse en Laguna de Terminos No. 22, Col. Anáhuac, a media cuadra del metro San Joaquín, de lunes a viernes de 10:00 a 17:00 hrs, Con la Lic. Magdalena Aldaco

El 27 de septiembre de 2007 se publicó otra convocatoria en el periódico *Reforma* que ofrecía el puesto de promotor de eventos para el restaurante “La Destilería”, que pertenece a CMR. La convocatoria era la siguiente:



Por la presentación de estos anuncios, tres personas presentaron demandas por daño moral en contra de CMR, ya que los consideraron discriminatorios porque contenían una distinción basada en la edad que afectaba directamente sus sentimientos y afectos.

Una de las personas denunciantes –a quien la SCJN identifica como RCPM- tenía entonces 54 años y presentó primero una demanda el 20 de agosto de 2007 en contra de la convocatoria para el puesto de recepcionista y luego otra el 8 de noviembre de 2007. Adicionalmente, presentó una demanda el 5 de octubre de 2007 contra la convocatoria para el trabajo de promotor de eventos del restaurante “La Destilería”.

Otra de las personas denunciadas –identificada como JMV- tenía 42 años y presentó una demanda el 13 de noviembre de 2007 contra la convocatoria para el puesto de recepcionista. Y la tercera persona denunciante –a quien se le identificó como AGVR- tenía 40 años y presentó una demanda el 22 de noviembre de 2007 también contra la convocatoria para el puesto de recepcionista.

En respaldo a estas denuncias individuales, el Centro Contra la Discriminación A.C. y la ANDLEG presentaron una demanda el 8 de noviembre y el 30 de octubre de 2007 respectivamente en contra de la convocatoria para el puesto de recepcionista

Cinco años después, el 20 de septiembre de 2012, el Juez Vigésimo de lo Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF) dictó sentencia definitiva y declaró que “los actores no acreditaron su acción”; es decir, no se pudo probar que las empresas incurrieron en discriminación.

En esa sentencia el juez sostuvo que el objetivo de las convocatorias fue que personas con cierto perfil ocuparan un puesto, pero que dicho perfil no restringía a diversos candidatos que pudieran considerarse aptos para ocupar el puesto, por lo que no se trató de un “hecho prohibitivo”. Según el juez, las demandas “se basaban en apreciaciones meramente subjetivas, ya que la empresa simplemente fijó un parámetro de las características que buscaba en la contratación”. Por lo tanto, no hubo daño moral ni hecho ilícito.

Inconformes, el 5 de octubre de 2012 las personas denunciadas promovieron un recurso de apelación y señalaron que la convocatoria debía ser analizada como una exclusión que afectaba su dignidad y que su distinción en razón de edad no tenía lógica alguna. Agregaron que aunque no solicitaron los empleos, ello no implicaba que la convocatoria no fuera discriminatoria pues mediante la misma se limitó el libre acceso al empleo a un grupo vulnerable, lo que violentó diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.

El recurso de amparo que interpusieron las personas denunciantes llegó a la Décima Sala Civil del TSJDF, que el 18 de febrero de 2013 dictó una sentencia definitiva para confirmar la resolución del primer juez.

El TSJDF sostuvo que una publicación puede ser discriminatoria cuando su texto, difundido públicamente, limite o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Sin embargo, cuando un anuncio se dirige a personas indeterminadas no puede considerarse que exista una discriminación de individuos en específico. A decir del Tribunal, se hubiera materializado una discriminación si las personas denunciantes hubiesen respondido a la convocatoria y hubiesen acreditado que cumplían con el resto de los requisitos exigidos en la misma.

El 14 de marzo de 2013 las personas denunciantes presentaron otra demanda de amparo en la que alegaron lo siguiente:

- a) existió una violación al artículo 1º constitucional al emitirse una exclusión laboral discriminatoria basada solamente en la edad de las personas. Dicha razón de edad no resultaba lógica acorde a los empleos mencionados en la convocatoria, aunado a que el no haber solicitado los mismos no implicaba que la empresa demandada no haya generado un hecho ilícito.
- b) la autoridad responsable pasó por alto la obligación de los Estados de erradicar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestiones de edad.
- c) al ser discriminatoria la convocatoria era clara la existencia de un hecho ilícito, mismo que vulneraba de forma flagrante la dignidad de las personas al fomentar la exclusión por una cuestión de edad, generándose así un grupo vulnerable. La conducta discriminatoria, por sí sola, produjo una afectación en los sentimientos, afectos, reputación y consideración que los demás tienen respecto a las personas denunciantes.

- d) no era necesario acreditar que se cumplía con el resto de los requisitos señalados en la convocatoria, pues el principio de no discriminación se violentó por el solo hecho de realizar una exclusión injustificada. En dado caso, tales requisitos servirían para cuantificar la indemnización, pero no para tener por acreditada o no la existencia de una violación a la dignidad. Existió una clara violación a la Constitución y a diversos instrumentos internacionales en la materia.

En febrero de 2014, el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito dictó sentencia y decidió negar el amparo en virtud de que “el derecho a la no discriminación prohíbe cualquier distinción motivada por las razones que enuncia el artículo 1º constitucional, pero dicha distinción requiere atentar contra la dignidad humana”.

Es decir, “junto con el derecho a la igualdad, la no discriminación constituye un mandato dirigido específicamente a los poderes del Estado, a efecto de exigir que no se aplique o interprete la ley de manera distinta en casos esencialmente iguales. Por tanto, para vulnerar el principio de igualdad se requiere que una distinción injustificada tenga como consecuencia la limitación o violación de un derecho fundamental”, según estableció este Tribunal Colegiado.

En otras palabras, el Tribunal alegó que la discriminación llevada al terreno del acceso a un empleo u ocupación implica que hay un trato desigual injustificado sólo si dentro del conjunto de personas aptas para el desempeño de determinada labor, el motivo de exclusión no responde a las aptitudes ni en la calificación necesaria para tal desempeño.

En este orden de ideas, las personas denunciantes debían demostrar que habían reunido el resto de los requisitos exigidos en la convocatoria para así probar que estaban en igualdad de circunstancias para acceder a él. Además, tendrían que haber acudido ante la empresa demandada a solicitar el empleo ofertado o solicitar una entrevista de trabajo para después acreditar el resto de los requisitos fijados en el anuncio, pero al no haber hecho eso no podían estimarse excluidos por una causa discriminatoria.

Ante esta nueva negación de justicia, las personas denunciantes interpusieron otro recurso de revisión el 11 de marzo de 2014 en el que argumentaron que el Tribunal Colegiado no interpretó de forma adecuada el artículo 1º constitucional, ya que limitar a las personas a que accedan a un empleo en razón de la edad representa un hecho discriminatorio y genera un daño en su dignidad.

También alegaron que el derecho a la libre contratación tiene como límite los derechos fundamentales de las otras personas, y aseguraron que el Tribunal Colegiado llevó a cabo una interpretación errónea de los derechos, ya que la no discriminación no se dirige exclusivamente a las autoridades, sino a todos los individuos, como establece la Constitución.

Las personas denunciantes observaron que el Tribunal Colegiado pretendió que compitieran por los empleos y demostraran haber cumplido con el resto de los requisitos, lo que atentaba contra la dignidad porque no obtendrían los puestos en razón de la exclusión por su edad.

El caso fue atraído por la SCJN siete años después, el pasado 19 de marzo de 2014. En su deliberación participaron los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea (Ponente), José Ramón Cossío Díaz (quien se reservó su derecho de votar), la ministra Olga Sánchez Cordero de García Villegas, el presidente de la Primera Sala Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien también reservó su derecho de formular voto; y el ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo.

Tras analizar la sentencia, la Suprema determinó que el tema se centraba en la “complicada relación” que la no discriminación guarda con la libertad de contratación y que para poder resolver el asunto, el razonamiento del Tribunal Colegiado consistió en determinar si los requisitos de edad establecidos en las convocatorias de trabajo resultaban válidos y estimó que sí era posible exigir ciertos requisitos de edad en las convocatorias y que las personas denunciantes debieron solicitar los respectivos empleos antes de presentar las correspondientes demandas de daño moral.

La Primera Sala no había tenido la oportunidad de abordar una controversia igual: “la posible colisión entre un derecho fundamental –como el principio de igualdad y no discriminación– y uno de los principios nucleares de cualquier sistema jurídico: la autonomía de la voluntad”, al que homologó con el derecho a la libre contratación y al libre desarrollo de la personalidad.

Sin embargo, la Suprema consideró como fundados los argumentos vertidos por las personas denunciantes y revocó la sentencia a través de la cual el Tribunal Colegiado les negó el amparo y protección de la Justicia de la Unión. También dijo que “resulta innegable que las relaciones de desigualdad que se presentan en las sociedades contemporáneas, y que conforman posiciones de privilegio para una de las partes, pueden conllevar la posible violación de derechos fundamentales en detrimento de la parte más débil”.

Este máximo órgano de justicia observó que por un lado está un empresario que ofrece un trabajo, en el que uno de los requisitos es un determinado límite de edad y, por el otro, un particular que considera que dicha oferta violenta la prohibición de discriminación en razón de edad. “El principio de libertad de contratación se ve enfrentado al principio de igualdad en el ámbito del empleo”, señaló. Sin embargo, en este caso existe una relación asimétrica en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra, por lo que “cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección”.

La SCJN también consideró la repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico, y observó la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. La Primera Sala no socavó el hecho de que las facultades de dirección del patrón o empresario no se limitan al mero establecimiento de la contraprestación salarial, sino que se extienden desde la selección del personal, la distribución del tiempo de trabajo, las modalidades de contratación, la fijación de medios de control y la instauración de normas de conducta y disciplina laborales.

Pero observó que la actual LFT, luego de la reforma del 2012, ordena reconocer expresamente la plena eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el plano de las relaciones laborales, principalmente en los artículos 2º, 3º, 56 y 133, los cuales consagran el derecho a la no discriminación en el empleo y se encuentran en consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta norma hace un reconocimiento del trabajador o trabajadora como un sujeto dotado de derecho.

En la sentencia, la Suprema especificó que la discriminación por edad en el empleo es calificada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como polifacética, cambiante y una de las más relevantes en el mercado de trabajo, debido a la creencia de que las trabajadoras y los trabajadores maduros son de lento aprendizaje, poco adaptables, de salud frágil y representan un costo mayor ya que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales.

También observó que en las sociedades occidentales contemporáneas se ha vinculado el aumento de edad con el detrimento del desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas las personas y, en segundo lugar, ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad. Y confirmó que “la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para la juventud: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para las personas mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción”.

La Suprema advirtió que los estereotipos son generalizaciones que en la mayoría de las ocasiones resultan negativas, falsas y resistentes al cambio, por lo que facilitan el prejuicio y la discriminación, y señala como prueba una serie de estudios que demuestran que no se produce una pérdida de capacidad en los trabajadores de edad, algunos que incluso dan mejores resultados para trabajadoras y trabajadores de edad que para la juventud por ejemplo, en nivel de productividad, precisión y constancia en el nivel de productividad.

Esta sentencia destacó que de la mano de la discriminación por razón de edad se suele actualizar la denominada discriminación múltiple, es decir cuando se combinan varios factores discriminatorios en un mismo supuesto, como la conjunción de la edad, el género y la apariencia física.

“La fijación de un determinado límite de edad en una oferta de trabajo va dirigida, en el imaginario del empresario y de buena parte de nuestra sociedad, a la obtención de una imagen comercial sexista”, dice la sentencia.

La Suprema dijo que el prejuicio en torno a la edad de la o el trabajador está vinculado con la concepción de rentabilidad económica; entonces, “si el patrón presume que el trabajador maduro es menos apto que el trabajador joven para ciertos puestos de trabajo, piensa que su empresa, antes o después, sufrirá pérdidas económicas por su contratación (...) deja de ser para él económicamente rentable invertir en su formación. Todas estas consideraciones llevan a la conclusión de que la mujer madura trabajadora no es valorada como un activo desde el punto de vista profesional, sino como un coste”.

No obstante, la Suprema enlistó una serie de momentos en los que resulta válido solicitar como requisito de empleo una determinada edad; entre ellos está cuando una persona no es competente, no está capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; se trata de trabajo infantil; o la edad constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, lo cual deberá ser analizado en cada caso.

Otros elementos que permiten determinar si una oferta de trabajo es discriminatoria por razón de edad son la nomenclatura de los puestos, la asignación de las funciones y la definición del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad; por ejemplo, existen categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino y que exaltan un ideal de juventud en detrimento de la madurez.

En su sentencia, La Suprema Corte reconoció que la primera fase, previa a la contratación, es la más susceptible de consideraciones subjetivas, pero que no está exenta de regulación a pesar de que la relación laboral no se ha materializado, como señalaron los distintos órganos judiciales por los que pasó este caso, ya que eso despojaría a las y los aspirantes a un puesto de trabajo de sus derechos en el proceso de selección.

La Primera Sala consideró que la fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo. Asimismo, la fase de reclutamiento y selección incluye la aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la baremación o calificación, en su caso, de los méritos.

“La prohibición de discriminación en el mercado laboral es un derecho del que gozan los trabajadores o aspirantes, no por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas”, según la LFT, que establece entre las “obligaciones de los patrones” (enlistadas en el artículo 133) y en las “condiciones de trabajo” (artículo 56), que los empresarios tienen prohibido negarse a aceptar a un trabajador por razón de su edad, entre muchos otros motivos. La Suprema analizó que solicitar que quien se viera discriminado tuviese que acreditar que reunía el resto de requisitos exigidos mediante la presentación de una solicitud de trabajo, implicaría que la persona se humillara, ya que ello conduciría a una revictimización.

Tras analizar las convocatorias laborales, la Suprema observó que en tanto la empresa demandada tiene como objeto social la prestación de servicios en el ámbito restaurantero, no se advierte “una razonabilidad para establecer un rango de edad necesario de 18 a 25 años, ya que las funciones llevadas a cabo por un recepcionista consisten a grandes rasgos en fungir a manera de imagen de bienvenida y despedida de los comensales y tales características no justifican la necesidad de establecer un margen de edad, pues no existe una razón suficiente para considerar que solamente las personas entre 18 a 25 años pueden llevar a cabo tales funciones bajo altos parámetros de eficiencia”.

Y agregó: “si se aceptara que tal distinción resulta razonable, se tendría que reconocer que personas que hayan superado tal límite de edad -25 años- no podrían satisfacer el interés que subyace en que una persona se encargue de la recepción de un restaurante: dar la bienvenida a los comensales, encargarse de su ubicación en el establecimiento y despedirlos de manera adecuada al momento de irse, cuestión que como puede advertirse, resulta inadmisibles”.

La Primera Sala determinó que debido a que no se advierte una razonabilidad en que exista un margen de edad para optar por un puesto de recepcionista en el ámbito restaurantero, tal distinción en la convocatoria combatida se considera injustificada acorde a los parámetros antes establecidos y, por ende, discriminatoria, en contravención del artículo 1º constitucional.

En el caso de la convocatoria para promotor de eventos, dirigida a la promoción de banquetes, el contacto con potenciales clientes, la planeación de eventos en específico, la atención directa de los detalles que éstos impliquen, la coordinación de proveedores, entre otras, no justifican la necesidad de establecer un margen de edad, ya que no existe una razón de suficiente peso para considerar que solamente las personas entre 18 a 35 años puedan llevar a cabo tales funciones bajo las exigencias empresariales.

La Suprema consideró que en muchas ocasiones la fijación de límites de edad en ofertas de trabajo va dirigida a la obtención de una imagen comercial sexista, mediante la cual la trabajadora joven y con determinada apariencia se emplea como un simple reclamo comercial, haciendo a un lado cualquier valía profesional, y consideró que en este caso no existe un vínculo inmediato, forzoso e indubitable entre la edad y la eficiencia mostrada en el trabajo, a efecto de que ello mejore la productividad de la empresa en cuestión.

La Suprema dijo que si lo que se busca es aumentar la productividad, resultaría más adecuado establecer requisitos en torno a las aptitudes profesionales, buscar una mayor capacitación del personal o mejorar los procesos internos a partir de los cuales los empleados llevan a cabo sus labores.

Sin embargo, la fijación de márgenes de edad, que responden a una concepción errónea sobre una presunta edad óptima laboral, no puede ser estimada como una medida adecuada, aunado a que como ya se adelantó, las convocatorias adolecen de una falta de razonabilidad al establecer tales requisitos.

Y declaró que desde la simple lectura de un currículo hasta la celebración de entrevistas especializadas, no se pueden resolver por el criterio exclusivo de la edad, pero que una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante de trabajo, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

A partir del análisis de ambas convocatorias, del contexto en que se emitieron, el objeto social a que se dedica la empresa demandada –ámbito restaurantero–, los puestos para los cuales se emitieron las convocatorias –repcionista y promotor de eventos–, y las funciones que cada uno de los mismos involucra, la Primera Sala consideró que se trata de una discriminación injustificada, pues el requisito de edad no constituía un aspecto esencial y determinante acorde a las labores a realizarse.

Además, dice la sentencia, la imagen corporativa y productividad posiblemente pretendidas por la empresa no podían constituirse como finalidades legítimas para la limitación al derecho a la no discriminación en razón de edad, y existían medidas más adecuadas para lograr tales finalidades.

La Suprema consideró que en estos casos no se tomó en cuenta las características profesionales de las personas o sus aptitudes, y que la empresa utilizaba la edad como un factor arbitrario, y se omitió que con la edad también se genera una acumulación de experiencia y conocimientos que pueden llegar a ser valiosos para la empresa. La empresa, a través de sus convocatorias, exalta un ideal de juventud en detrimento de la madurez.

La Primera Sala estableció que no comparte las conclusiones del Tribunal Colegiado de Circuito y determinó “que las convocatorias emitidas por la empresa demandada fueron discriminatorias, cuestión que acorde al entramado constitucional, convencional y legal que conforma nuestro sistema jurídico, implica una violación a los derechos fundamentales cuya protección constituye la labor de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.”

Como consecuencia de esta determinación, la Primera Sala ordenó revocar la sentencia del Tribunal Colegiado que fue recurrida; así como anular las convocatorias que emitió la empresa; garantizar la indemnización de los daños causados; la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y el establecimiento de sanciones penales.

En concreto, la Primera Sala ordenó revocar la sentencia del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y pidió que se dicte una nueva que decrete la nulidad de las convocatorias por discriminatorias; también ordenó que se analice el resto de elementos contenidos en el expediente, a efecto de determinar si procede una indemnización por daño moral, así como la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio. Con su sentencia, la Suprema estableció que Justicia de la Unión ampara y protege a las personas demandantes y las asociaciones que las acompañaron.

La discriminación es un asunto de derechos

El combate contra la discriminación debe articularse política y discursivamente como parte de la lucha por los derechos de la persona, por eso, las estrategias para reducir la discriminación difícilmente pueden plantearse en términos del lenguaje de la filantropía o de la beneficencia, dice Rodríguez Zepeda.

Y se tiene que hacer bajo el lenguaje de los derechos; es decir, aludir a la obligación del Estado de tutelar los contenidos del programa antidiscriminatorio, superando el sentido voluntario y privado de la filantropía y la beneficencia, agrega.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT), que es un ordenamiento jurídico que prevé disposiciones para proteger el trabajo como un derecho y no –dice- como un artículo de comercio. Define el trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Así mismo, se es un trabajo digno si se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La Ley Federal del Trabajo también establece la posibilidad de imponer medidas castigos a los centros de trabajo que cometan actos discriminatorios, cuya función compete a la Inspección del Trabajo, quien tiene entre sus funciones prohibir condiciones discriminatorias, avisar a la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas e, incluso, imponer sanciones.

De acuerdo con la LFT, La Inspección del Trabajo tiene como funciones vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, entre las cuales se encuentra la prohibición de establecer condiciones discriminatorias; así como poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas.

Por medio de la Inspección del Trabajo, el sistema jurídico mexicano establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias en contra de aquellos empleadores que hubiesen violentado las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición expresa de realizar actos discriminatorios en la contratación para puestos de trabajo.

No solamente se podrá sugerir la corrección de violaciones a las normas laborales, sino que en última instancia el incumplimiento de tales normas podría traducirse en la imposición de una sanción por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Para hacer efectivas esas sanciones, las y los Inspectores del Trabajo podrán llevar a cabo visitas a las empresas y establecimientos, interrogar a patrones y trabajadores, exigir la presentación de documentos, y sugerir que se corrijan aquellas violaciones que se adviertan a la normativa.

En el caso de la Ciudad de México, el Código Penal establece en su artículo 206, dentro del Título Décimo llamado “Delitos contra la dignidad de las personas”, el delito de discriminación, y establece que “se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Entre las acciones que, prevé la Ley, pueden ocasionen estos efectos están: provocar o incitar al odio o a la violencia; negar a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho; vejar o excluir a alguna persona o grupo de personas; o negar o restringir derechos laborales, entre otras. El delito de discriminación se perseguirá por querrela.

No obstante, esta Ley también prevé otras medidas reparatorias que consisten en acuerdos conciliatorios entre el patrón y la persona afectada, lo que ha llevado a que en la Ciudad de México –que cuenta con un órgano local contra la discriminación y una Ley específica para atender este delito- ninguna empresa haya sido sancionada penalmente por discriminar.

Quienes buscan consecuencias legales enfrentan un camino aún más tardado porque los mecanismos de resolución de casos en la PJDF no son expeditos, y en las JLCyA hay un gran rezago para atender las denuncias.

Entre más pasa el tiempo, más derechos de las y los trabajadores que enfrentan una discriminación son vulnerados, ya que además de sostener los gastos de los juicios, dejan de percibir ingresos, lo que ha llevado a Copred a solicitar múltiples seguros de desempleo para esta población. Al final, los procesos son tan largos que las personas afectadas deciden conciliar cualquier arreglo o desistir de las denuncias para poder continuar con su dinámica laboral, según Francisco López Peralta.

El abogado observa que las instancias son insuficientes para garantizar justicia plena a las personas que son víctimas de discriminación por razón de edad, toda vez que sus reglamentos operativos no estipulan procedimientos específicos para atender casos de discriminación y porque el proceso de denuncia en general es “tardado, deficiente y costoso”.

Si bien las asesorías pueden ser por teléfono o correo electrónico, las y los operadores siempre recomiendan acudir directamente a estas instalaciones. Algunas de las personas que estaban ahí porque requerían orientación, y que pese a tener una cita tuvieron que esperar, señalaron a su salida que no estaban completamente satisfechas con el servicio porque tuvieron poco tiempo de atención y se les habló con un lenguaje técnico o especializado.

El litigante laboral, quien cobra sus honorarios hasta que haya una resolución favorable, explicó que los procesos son muy tardados por el sin número de trámites burocráticos que hay que realizarse (llenar formatos, presentar documentos o mandar oficios), pero también por falta de personal capacitado para agilizar trámites y para analizar los casos desde una visión de derechos humanos.

De acuerdo con el abogado, las juntas proceden cuando hay un despido injustificado o un acto de violencia, pero no explícitamente por discriminación, lo que niega la posibilidad de que quienes no hayan sido despedidos, sino rechazados de un empleo por razones de edad no tengan la posibilidad de acceder a la justicia por medio de estos mecanismos.

Si bien el servicio que brindan las juntas es completamente gratuito, las personas denunciantes destinan una gran cantidad a gastos de traslados y comidas, sin contar que por el tiempo que se invierte en el proceso es muy complicado que paralelamente sostengan un empleo estable. En caso de que la demanda sea económica, el o la beneficiaria tendrá que destinar 30 por ciento del monto al abogado que litigó su caso.

Además, como lo dicta el reglamento de las juntas, las resoluciones están encaminadas a buscar un pacto de conformidad económica entre el o la trabajadora y el patrón; sin embargo, las sanciones contra la empresa o el empleador por haber cometido faltas contra los derechos de sus trabajadores no derivan en la suspensión de actividades, la modificación del reglamento interno u otra acción “estructural” que impida la repetición de los hechos.

La falta de difusión sobre el tipo de servicios que brindan estas dependencias y sobre su ubicación profundiza las limitantes para que las personas accedan a ellas. Como ejemplo, el 100 por ciento de las personas que prestaron su testimonio para este reportaje desconocía en su totalidad la labor de las juntas de Conciliación o, quienes sabían de ellas, no consideraron acudir a denunciar.

La presidenta de la JLCyA DF, Margarita Darlene Rojas Olvera, detalló en entrevista que apenas el 2014 se aprobó la creación de dos juntas especiales (la 20 y la 19) para resolver denuncias por discriminación o interpuestas por grupos vulnerables.

No obstante, la funcionaria argumentó que es por falta de presupuesto y de personal que aún no hay garantía de que las víctimas de discriminación en el ámbito laboral obtengan una justicia expedita.

Y señaló que las dos Juntas especiales no pueden recibir más de 159 casos al mes, lo que obliga a que el resto de expedientes con esta problemática esperen por varios meses y a veces hasta años una conciliación o un laudo favorable

A propósito, Arturo Alcalde Justiniani, abogado laboral y asesor jurídico de distintas universidades públicas y del IMSS, señaló en conferencia de prensa que es necesario elaborar un diagnóstico de la realidad laboral en el Distrito Federal, que distinga el ámbito de competencia local e identifique los “nudos del sistema” que generen mayores violaciones a estos derechos, y acusa que muchos de ellos son derivados de la falta de políticas públicas, patrones culturales arraigados y redes de complicidad.

También sugiere el trabajo coordinado con la sociedad civil y entre las instituciones para promover, por ejemplo, observatorios ciudadanos, diseño de parámetros de monitoreo y transparencia en los resultados; además de establecer convenios de colaboración con instituciones académicas especializadas en materias de DH.

Alcalde Justiniani también insiste en la importancia de la inspección del trabajo como instrumento de orientación y fiscalización para lograr el cumplimiento de las normas mínimas de trabajo, y promover la observación sobre el comportamiento de las JLCA del DF. Otra alternativa, de acuerdo con el abogado, es apoyarse en la experiencia internacional y en organismos especializados, como la OIT, que ha trabajado en diversos países en esfuerzos similares.

Asimismo plantea la necesidad de colaborar con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo en el DF, apoyando acuerdos por rama de actividad y cadena productiva, para lograr el respeto a los derechos humanos laborales, especialmente en aquellos sectores que, conforme al diagnóstico, resulten más urgentes de atender.

Sin foto ni edad

Al respecto de esta problemática, Amalia García Medina, nueva titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, informó en entrevista que recientemente un grupo de trabajadores de la industria automotriz entre los 40 y 50 años de edad la buscó para expresar una preocupación.

El grupo de mecánicos –que trabaja para una empresa de autos reconocida- informaron a la funcionaria que se habían percatado de que los altos mandos de la empresa tenían la intención de despedirlos antes de que llegara su jubilación.

Entre otras situaciones, los hombres se habían percatado de que estaban contratando a más personas jóvenes, a quienes les daban más responsabilidades y los estaban ascendiendo a mejores puestos o como supervisores de ellos.

A decir de García Medina, “los trabajadores realmente sí tenían qué temer” ya que el trabajo requería la reparación de automóviles, pero el personal –con mucha trayectoria y experiencia- todavía esperaba abrir los cofres y encontrar un motor físico, no una computadora interna que ya usan los nuevos vehículos.

En efecto, esta situación habría traído como consecuencia que las y los empleadores tomaran la determinación de despedir a los trabajadores; sin embargo, se capacitó al personal mayor de 40 años en uso de tecnología a fin de que pudieran conservar su trabajo, señaló la funcionaria.

García Medina explicó que los centros de trabajo reducen la edad de contratación por un fenómeno “generacional” ocasionado por la brecha digital, tecnológica y comunicativa que es tan grande entre el grupo de personas mayores de 40 años –que aún son económicamente activas- , las nuevas necesidades del mercado y las competencias de las generaciones más jóvenes.

La secretaria agregó que es parte de la nueva encomienda de su Secretaría capacitar a este grupo de edad sobre competencias laborales, nuevas tecnologías, uso de medios electrónicos y redes sociales.

A la par, expresó el compromiso de profesionalizar a las trabajadoras del hogar, otro grupo que padece esta problemática, reconoció, para que presten servicios de cuidado y de limpieza “de mayor calidad” que merezcan mejor remuneración.

A pregunta explícita, la funcionaria negó que esta situación sea consecuencia de una problemática de discriminación en el ámbito laboral en el Distrito Federal, por lo que – observó- antes de pensar responsabilidades penales contra las y los empleadores que incurran en esta falta, es necesario capacitar a las y los trabajadores.

También cuestionada al respecto para este reportaje, Jacqueline L’Hoist Tapia, presidenta de Copred, dijo que la búsqueda de justicia para las víctimas siempre es un proceso largo y complejo, por lo que las quejas que llegan a su instancia generalmente culminan en la conciliación con la y el trabajador (que piden indemnizaciones justas y hasta disculpas públicas).

En el caso de las personas afectadas con la pérdida del empleo como consecuencia de una conducta discriminatoria, la Copred prevé que mientras se lleva a cabo el proceso de conciliación y “reparación” del daño (que puede durar años), ellas gocen del seguro de desempleo que brinda la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo por un periodo de seis meses, con una cantidad mensual equivalente a poco más de 2 mil 400 pesos.

No obstante, no existe esta misma garantía para las personas que, como consecuencia de la discriminación, no accedieron al trabajo. Tampoco pueden ir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje porque no existe ninguna relación laboral de por medio.

“Indiscutiblemente tenemos un problema de discriminación por la edad que se vincula con un tema de apariencia. No es solamente es la edad que tienes, sino la que aparentas. Cuando se suman los dos temas se detona con muchas más fuerzas las conductas discriminatorias y por eso es que a partir de los 40 años te cuesta tanto trabajo conseguir empleo”, reconoció la presidenta del Copred.

L’Hoist adelantó que desde que está en el Copred, en 2011, promovió que en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal se presentaran iniciativas para combatir esta forma concreta de la discriminación, por ejemplo, a partir de que se prohíba a las empresas solicitar edad y foto en un currículum o en una solicitud de empleo para que la contratación sea un tema de capacidades y no de apariencia.

No obstante, la propuesta que incluso se ha discutido ampliamente en la Secretaria del Trabajo, aseguró, se quedó en el tintero de la Asamblea y de las funcionarias, quienes ante la formación de la nueva Constitución en la Ciudad de México prevén una propuesta de “trabajo digno o decente”, pero sin que existe hasta ahora un fecha próxima para discutir las propuestas que exigen que en los centros de trabajo no se pregunte la edad y que en el currículum no se tenga que poner la foto, para que sea un tema de capacidades lo que te dé el puesto, y no un tema de edad ni de apariencias.

REFLEXIÓN FINAL

COMO LAS TEJEDORAS (ENSAYO SOBRE EL EJERCICIO PERIODÍSTICO)

El periodismo es la experiencia de cuestionárselo todo, asociar respuestas y explicarlas dentro de un contexto. Para la elaboración de un reportaje hay que plantearse dudas e ir buscando la información como si fueran hilos escondidos que están ahí para tejer artesanalmente una historia completa y luego unirla con otras para que juntas generen sentidos y significados.

Como las artesanas tejedoras, la persona que ejerce la profesión periodística requiere de técnica y un método (que puede aprenderse y modificarse con el tiempo) para entrelazar con movimientos finos pero ágiles sus propias conjeturas.

Con los hilos sobre el telar las personas tejedoras dibujan figuras que muchas veces representan su cultura y su forma de ver el mundo. Ese trabajo, hecho tan a detalle, tiene también la intención de que los elementos lleven impreso su estilo y su forma de hacer las cosas. Cuando una tejedora se propone imitar un tipo de hilado sabe que aunque su técnica y sus materiales se parezcan al original, entre las figuras, las tramas y secuencias, los detalles y todos los movimientos de los hilos nunca podrán ser exactamente igual.

Lo mismo sucede en el periodismo. Quien investiga debe saber que aquello que produce constituirá sólo una versión de los hechos construida a partir de un método de investigación y de interpretación pero que nunca va a reflejar una verdad absoluta.

La idea de escribir este reportaje surgió cuando mi papá, que solicitaba empleo por primera vez después de permanecer 11 años en un mismo trabajo, se enfrentó al rechazo por parte de las y los empleadores. Esto lo llevó a un desgaste emocional y físico que impactó a la familia completa.

Si tenía experiencia de trabajo y era fuerte y capaz para ocuparse en cualquier cosa, ¿qué impedía entonces que lo contrataran? Esta primera pregunta, como hilo suelto, desató otras que terminaron por integrar el total de este reportaje.

Esta investigación me dio herramientas para entender que el caso de mi papá no era el único y que había decenas de personas en la misma situación. También aprendí que la discriminación es el resultado de una sumatoria de estigmas sociales que se reproducen y operan al interior de las empresas, en el sistema de justicia y en todos los ámbitos de la sociedad.

Durante la elaboración de este reportaje conocí la historia de mujeres y hombres que frente a este contexto adverso han sabido desarrollar estrategias políticas y de resistencia para conocer, visibilizar y denuncian las violaciones a los derechos humanos que enfrentan en esta capital.

En total, en este proceso entendí lo que significa el periodismo: un bien social que nace de los cuestionamientos y los sucesos que le pasan todos los días a las personas. Ejercer el periodismo significa al mismo tiempo ejercer el derecho humano a comunicar e informar libremente un hecho de interés común; es también una forma de justicia social.

Durante la investigación y la recopilación de datos decidí que debía enfocar el texto desde la perspectiva de las personas que viven directamente la discriminación, cuya voz cada día es menos valorada por los medios de comunicación tradicionales que privilegian los datos duros y la declaración oficial.

No hay historia muda. Aún sin el recurso de la palabra todas las historias hablan. Hay relatos que incluso narran sobre sí mismos evocando a otros. Hay que escuchar, mirar e interpretar historias, toda clase de historia porque, sin que lo pregonen, muchas son materia para ser noticia.

Para usar los relatos habría que empezar por mirarlos, que los ojos capten las manos callosas de quien habla sobre trabajo, los zapatos desgastados de quien dice haber caminado y la frente ceñida de quien cuenta que se ha defendido. Hay que escuchar cuando las historias lloran, se ríen o gritan porque es una señal de que son profundas.

Las historias de vida, como biografías ampliadas, y los testimonios, como viñetas de anecdotarios, son un recurso periodístico que en este caso contribuyó principalmente a dimensionar los impactos directos e indirectos de la discriminación y la exclusión en la vida de las personas. También sirvieron para conocer las expresiones exactas con la que el personal de los centros de trabajo cancela el ejercicio de derechos a través de prejuicios y estigmas sociales.

Aunque subyacentes a los relatos biográficos, los datos estadísticos, las valoraciones de personas expertas en el tema y la postura de las y los funcionarios que tienen alguna competencia, también integran el reportaje porque contribuyen a explicar balanceada y profundamente todas las aristas que constituyen la problemática. A eso sumo el contexto de trabajo precarizado, reformas normativas que debilitan los derechos laborales, negligencia, desinformación, desigualdad, y abusos laborales impunes en el que ocurren las historias.

Si se sabe escuchar, las historias nos dicen su edad, su sexo y su origen antes de que les preguntemos. También hay que ubicarlas en una época y en un mapa, y acompañarlas de otras historias para saber cómo comunicarnos con ella, qué lenguaje usar y cómo tratarlas. Sólo después de un largo lapso contemplativo se interpretan, se comprenden y se explican.

Tímidas como son, a las historias hay que buscarlas, perseguirlas y pedirles permiso. Algunas están en la punta de la lengua, prestas para salir con quien las pida, pero hay otras que hay sacarlas con ganchos de las laringes. Hay que andar mucho en la calle, escuchar todo y mirar detrás de todas las lenguas para hallar historias.

Las personas comunes no suelen salir en las noticias a menos que algo extraordinario rompa la cotidianidad de sus vidas. Quien se da a la tarea de escuchar relatos cotidianos y de desentrañar historias puede encontrar una realidad compleja que castiga a muchas para premiar a pocas: una Ciudad de México donde varios pies transitan, salen de sus casas, entran a un vagón del metro, se bajan del microbús, ingresan a los edificios y al anochecer regresan de donde salieron cansados, hinchados, empobrecidos, sin esperanzas de encontrar lo que buscan.

Por estas historias, donde la injusticia, la discriminación, la impunidad y el atropello a los derechos humanos son la ignominia más grande pero menos visible, vale la pena abrir los ojos, despejar la vista y mirar detrás de los retratos.

Este texto muestra cómo las condiciones laborales en la Ciudad de México, ya de por sí precarizadas, son peores para algunas personas, como las adultas mayores, las indígenas, o las mujeres. Mientras, las empresas continúan negando el ejercicio de derechos para las personas en pleno conocimiento de las autoridades garantes.

Esta investigación periodística mostró una radiografía sobre los obstáculos que enfrentan las personas mayores de 40 años para obtener un empleo formal en la Ciudad de México, pero también develó el actuar impune de las personas que operan los centros de trabajo, principalmente empresas. Como lo demuestran los testimonios, la discriminación es un flagelo que atenta contra el ejercicio de otras garantías. Otra lección: el acceso al trabajo digno y en condiciones de igualdad también es un derecho humano, y defenderlo es una obligación y un derecho de todas las personas.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRÁFICAS

- **Dallal**, Alberto. *Lenguajes Periodísticos*. UNAM. México, 2003.
- **Del Río** Reynaga, Julio. *Periodismo Interpretativo*. Ed. Trillas. México, 2005.
- **Simpson**, Máximo. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. UNAM. No. 86-87. México, 1977.
- **Rojas** Avendaño, Mario. *Reportaje Moderno*. UNAM. México, 1976.
- **Ulibarri**, Eduardo. *Ida y vida del reportaje*. Ed. Trillas. México, 1994.
- **Rodríguez** Zepeda, Jesús. *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*. Conapred, México, 2007. Pp. 50.
- *Informe Anual sobre Discriminación, 2013*. Consejo para Prevenir la Discriminación.
- *Informe Anual sobre Discriminación en el ámbito laboral, 2012*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Informe de pobreza 2014, Coneval.
- Reporte de “Trabajadores (as) del hogar”, Senado de la República (2015).
- **Romero** Álvarez, María de Lourdes. *Espejismos Mediáticos*. UNAM, 2009

ESPECIALIZADAS

- **Ponce** Meléndez, Carmen. Economista y feminista.
- **López** Peralta, Francisco. Abogado del Bufete Trejo Reyes & Abogados.
- **Vázquez** Robles, Javier. Director de la Asociación por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género.
- **García** Medina, Amalia. Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo en el DF.
- **L'Hoist**, Jacqueline. Presidenta de Copred
- **Rojas** Olvero, Darlene. Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

TESTIMONIALES

- **Chavarría** Zamora, José Ángel.
- **Soto** González, Manuel.

- **Márquez** García, Ana.
- **Sánchez** Martínez, Martha.
- **Rebollar**, Laura.
- **Bertrand**, Cecilia.
- **López**, Margarita.
- **Rodríguez** Ortega, José.
- **Ramírez** Molina, Mercedes.
- **Martínez** Rosales, Guadalupe.
- **Guerrero** Flores, Concepción.
- **Leal**, Martha.
- **Martínez**, Gilberto.