

Derechos humanos laborales y cultura de la legalidad



DIRECTORIO CDHDF

PRESIDENTA

Perla Gómez Gallardo

CONSEJO

José Alfonso Bouzas Ortiz
José Antonio Caballero Juárez
José Luis Caballero Ochoa
Denise Dresser Guerra
Mónica González Contró
Nancy Pérez García
Nashiel Ramírez Hernández
María Isabel Belausteguigoitia Rius
Lawrence Salomé Flores Ayvar

VISITADURÍAS GENERALES

Primera Alfonso García Castillo
Segunda Montserrat Matilde Rizo Rodríguez
Tercera Yolanda Ramírez Hernández
Cuarta Alma Liliana Mata Noguez
Quinta Claudia Patricia Juan Pineda

CONTRALORÍA INTERNA

Hugo Manlio Huerta Díaz de León

SECRETARÍA EJECUTIVA

Marycarmen Color Vargas

DIRECCIONES GENERALES

Jurídica
Gabriel Santiago López
Quejas y Orientación
José Antonio Garibay de la Cruz
Administración
Jaime Mendoza Bon
Comunicación por los Derechos Humanos
Guillermo Gómez Gómez

DIRECCIONES EJECUTIVAS

Asuntos Legislativos y Evaluación
Ignacio Alejandro Baroza Ruíz
Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos
Francisco Javier Conde González
Educación por los Derechos Humanos
Aída Marín Acuapan
Seguimiento
Mónica Marlene Cruz Espinosa
Vinculación Estratégica
Armando Jesús Meneses Larios

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

Erika Alejandra Solís Pérez

COORDINACIONES

Tecnologías de Información y Comunicación
Rogelio Alvarado Vilchis
Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas
Orfe Castillo Osorio
Servicio Profesional en Derechos Humanos
Mónica Martínez de la Peña

Dfensor

NÚMERO 4, AÑO XIII, ABRIL 2015

Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

COMITÉ EDITORIAL:

Alfonso García Castillo
Montserrat Matilde Rizo Rodríguez
Yolanda Ramírez Hernández
Alma Liliana Mata Noguez
Claudia Patricia Juan Pineda
Hugo Manlio Huerta Díaz de León
Francisco Javier Conde González
Ignacio Alejandro Baroza Ruíz
Jaime Mendoza Bon
Guillermo Gómez Gómez
Marycarmen Color Vargas
Mónica Marlene Cruz Espinosa
Mónica Martínez de la Peña
Orfe Castillo Osorio
Gabriel Santiago López
José Antonio Garibay de la Cruz
Erika Alejandra Solís Pérez

EDITOR RESPONSABLE:

Francisco Javier Conde González

COORDINACIÓN EDITORIAL:

Karen Trejo Flores
Karina Rosalía Flores Hernández

CUIDADO DE LA EDICIÓN:

Karina Rosalía Flores Hernández
Karen Trejo Flores

CORRECCIÓN DE ESTILO:

Karina Rosalía Flores Hernández

REVISIÓN DE PRUEBAS:

Karina Rosalía Flores Hernández
Karen Trejo Flores

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación siempre y cuando se cite la fuente.

APOYO EDITORIAL:

Domitille Delaplace
Claudia Patricia Juan Pineda

DISEÑO EDITORIAL:

Enrique Alanís Guzmán

INFOGRAFÍAS:

Gladys López Rojas
Enrique Alanís Guzmán

CRÉDITOS DE IMÁGENES:

Sonia Blanquel, Alejandro Cuevas, Karina Flores, Antonio Vázquez y Ernesto Gómez/CDHDF.
Colectivo Chuhcan.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios Similares y Conexas (STRACC).
Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH).

FOTOGRAFÍA DE PORTADA:

Archivo/CDHDF

SUSCRIPCIONES Y DISTRIBUCIÓN:

Sonia Ruth Pérez Vega
Tel: 5229 5600, ext. 2032

Los artículos firmados que aparecen en esta edición son responsabilidad de las y los autores y los no firmados son de la autoría de la CDHDF.

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.



4

Contenido

Derechos humanos laborales y cultura de la legalidad
EDITORIAL 2

ANÁLISIS

A la conquista del tiempo para nosotras y nosotros 4
DAVID FOUST RODRÍGUEZ Y JORGE BARAJAS MARTÍNEZ

Derechos humanos laborales, a cuatro años
de la reforma constitucional 10
QUINTA VISITADURÍA GENERAL

Sin impedimentos legales para que México ratifique
el Convenio 98. Lo que no está ratificado no es invocado 16
LISA DEUTSCH E INÉS GONZÁLEZ



24

TESTIMONIOS

Los ajustes razonables en el ámbito laboral frente a las personas
con discapacidad psicosocial 24
CHUHCAN, A. C.

La ratificación del Convenio 189: un reto para el reconocimiento
de los derechos de las personas trabajadoras del hogar 30
MARCELINA BAUTISTA



38

INFOGRAFÍAS

REFERENCIAS

El acoso laboral vs. exigencias organizacionales 38
FROYLÁN GONZÁLEZ ÁLVAREZ

Mujeres trabajadoras y el acceso a la justicia 44
MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA

La conciliación de la vida laboral y familiar: retos y pendientes 50
MIGUEL MOGUEL



58

ACCIONES

CDHDF emite Recomendación 1/2015 a la PGJDF 58

Notas CDHDF 59



59



Fotografía: Sonia Blanquel/сдног.

Derechos humanos laborales y cultura de la legalidad

EDITORIAL

Hace algunas semanas se denunciaron en diferentes medios de comunicación las terribles condiciones de trabajo y de vida de las y los jornaleros agrícolas en Baja California: salarios ínfimos, trabajo infantil, abusos sexuales, maltrato, falta de atención médica, vivienda inadecuada, precaria situación de salud y de seguridad; aspectos que parecían describir aquel México previo a la Constitución de 1917.

La realidad de las y los jornaleros y las negociaciones que se harían después evidenciaron aún más las deficiencias de nuestro modelo laboral y su debilidad institucional. Por ello, dichas circunstancias hoy obligan a una necesaria reflexión sobre el valor del trabajo decente: ¿Cómo lograr que la esperanza plasmada en el artículo 123 de la Constitución de 1917 –fortalecida con la reforma de 2011– se traduzca en un modelo donde los derechos fundamentales laborales sean efectivos para quienes viven de su trabajo en la ciudad y en el campo? Tal situación desafortunadamente no es aislada, describe la ausencia de una cultura de la legalidad, pues cada derecho reclamado tiene su correlativo en la Carta Magna, en las leyes laborales y en las normas internacionales, y demuestra la urgencia de diseñar e implementar una política laboral cuyo pilar sea el trabajo decente.

La cultura de la legalidad debe asentarse en los diferentes ámbitos del Estado. En su papel de patrón tiene que ser referente del cumplimiento del marco laboral en sus formas de contratación, continuidad y terminación de la relación laboral; salarios remuneradores; seguridad social y libertad sindical; sin discriminación. En su faceta de órgano de justicia, que el acceso a la justicia, la autonomía, imparcialidad, independencia y expeditéz sean efectivos en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, en el Tribunal Contencioso Administrativo del Distrito Federal y en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En su aspecto de órgano administrativo, la inspección del trabajo es vital para el diagnóstico y la planeación de los programas permanentes de vigilancia sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de las y los trabajadores del sector público y privado, de la ciudad y el campo, de profesiones y sectores peligrosos, y las de los grupos en condición de vulnerabilidad que quedan fuera del modelo tradicional. Así, la defensa del trabajo, mediante la procuraduría respectiva, es el espacio ideal para construir estándares y promover criterios de defensa de los derechos humanos laborales, debido al cúmulo de casos que atiende y que permite la detección de prácticas patronales marginales a la ley.

Así, una política laboral consistente y congruente con un Estado democrático debe ir de la mano de la cultura de la legalidad y tener una visión de amplio espectro, donde el diálogo social con interlocutores legítimos ponga en la mesa que los derechos humanos laborales no se contraponen a los beneficios económicos –diversas experiencias internacionales dan muestra de ello–, no son negociables y la exigencia de su cumplimiento tampoco debe criminalizarse.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

A la conquista del tiempo para nosotras y nosotros

DAVID FOUST RODRÍGUEZ* Y JORGE BARAJAS MARTÍNEZ**

* Integrante del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal), centro de promoción y defensa de los derechos humanos laborales, proyecto de Fomento Cultural y Educativo, A. C., <www.cerealgdl.org>. Asimismo, es miembro de la Red Mexicana de Investigación en Política Social, coordinador del Cereal-Guadalajara y representante de éste en el Comité Directivo de la red internacional GoodElectronics.

** Integrante del Cereal. Fue coordinador del Cereal-Guadalajara por 18 años y actualmente es el responsable del área de Comunicación, Investigación y Análisis de dicho centro.

En el presente artículo, sus autores hacen un sucinto análisis sobre los derechos conquistados en materia laboral en los últimos años. Asimismo, señalan que para lograr la necesaria conciliación entre las actividades productivas y la vida personal-familiar es preciso contar con una política económica que posibilite el desarrollo del país, que permita la recuperación de los salarios y elimine la desigualdad de los ingresos, además de que haga frente a la inestabilidad laboral y a la incertidumbre que prevalece en las y los trabajadores mexicanos ante la falta de más y mejores empleos.

Es probable que si pensamos en la utopía marxista, lo hagamos teniendo en mente la distribución de la propiedad de los medios de producción o el sistema económico, político y social que fracasó.¹ Pero tal vez no reparemos en otras dimensiones de esta utopía como: la reducción de la jornada laboral a sólo lo necesario² y la distribución equitativa y generalizada del trabajo, de manera que sea “mayor la parte del tiempo conquistada para la libre actividad espiritual y social de las personas”.³

Esta utopía tiene su concreción en varios derechos humanos que están consignados en convenciones y pactos internacionales, en nuestra

Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo. Se trata de la jornada máxima, de la prohibición del trabajo infantil, del seguro social –incluyendo el derecho a un periodo para el retiro– a permisos pagados por maternidad y paternidad, y a una serie de políticas que procuran la conciliación de la vida laboral y la vida personal-familiar.

El artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que debe proveerse asistencia y protección a la familia, a las mujeres durante el embarazo y en y después del parto, además de que el trabajo infantil debe proibirse. Algo similar establece el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 23.

El siguiente cuadro muestra un comparativo sobre algunas de las modalidades de estos derechos:

Derecho	México	Estados Unidos	Situación modelo y países de referencia en América
¿Se garantiza a hombres y mujeres un permiso pagado para atender necesidades de salud de hijas e hijos?	No	Sí, sin pago	Sí, para ambos padres, con pago (Bolivia, Perú, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Ecuador y Canadá).
¿Se garantiza a hombres y mujeres un permiso pagado para atender necesidades educativas de hijas e hijos?	No	No	Sí, sin pago (Cuba). En otros continentes algunos países sí tienen este derecho con pago y para ambos padres.
¿Hay permiso pagado de maternidad?	Sí (menos de 14 semanas)	No	Sí, con pago, 26 o más semanas (Canadá, Chile y Venezuela); Cuba, un año o más.
¿Hay permiso pagado de paternidad?	Sí (cinco días)	No	Sí, con pago, 14 o más semanas (Canadá y Cuba).
¿En qué nivel están fijados los salarios mínimos por día?	Menos de cinco dólares/ <i>purchasing power parity</i> (PPP)	Más de 10 dólares PPP	Más de 10 dólares PPP (Canadá, Estados Unidos y casi toda Sudamérica).
¿Hay apoyos específicos para familias con niñas o niños con discapacidad?	Apoyos genéricos a familias de bajos ingresos, prueba de medios	Apoyos específicos para familias con niñas o niños con discapacidad	Apoyos específicos para familias con niñas o niños con alguna discapacidad (Estados Unidos, Costa Rica, Colombia, Uruguay, Argentina, Chile y República Dominicana).
¿Se garantiza a hombres y mujeres un permiso pagado para atender necesidades de personas mayores?	No	Sí, sin pago	Sí, con pago (Canadá, Guatemala, Nicaragua y Perú)
¿Hay vacaciones pagadas para las y los trabajadores?	Cinco a nueve días	No	20 días o más (Cuba, Nicaragua, Panamá, Brasil, Perú y Uruguay).
Edad mínima para trabajar.	15 años	16 a 18 años	16 a 18 años (Canadá, Estados Unidos, y varios países de Centroamérica y Sudamérica).

Focos rojos  Focos amarillos  Focos verdes 

Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Policy Forum, <<http://worldpolicyforum.org>>.

Como se observa, esta especie de semáforo de algunos derechos y ciertas políticas muestra focos amarillos y rojos para el caso de nuestro país. Pero si esta situación es la que prevalece en el terreno del diseño y de la letra de los derechos y las políticas, el acceso efectivo muestra un escenario todavía más deficitario.

En México, en las últimas tres décadas ha habido tasas bajas de desempleo, pero altas de subocupación, ocupación informal y ocupación en condiciones críticas. La persistencia de la desigualdad de los ingresos y salarios controlados por contratos colectivos de protección patronal y la restricción fáctica de la libertad de asociación

y del derecho de negociación colectiva se han convertido en obstáculos de la recuperación salarial y del poder adquisitivo. De acuerdo con los cálculos elaborados por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México, el poder adquisitivo del salario mínimo real en México ha caído casi 80% en los últimos 27 años,⁴ hecho que mantiene a más de 61 millones de personas en pobreza patrimonial. Actualmente el salario mínimo real sólo alcanza para adquirir un tercio de la canasta básica alimentaria. Ante esta circunstancia, las familias han tenido que incurrir en diversas estrategias de ampliación de sus ingresos y de apoyo en redes sociales: remesas, programas de transferencias, envío de más miembros del hogar a los mercados laborales y, desafortunadamente, también en la comisión de una gran variedad de actividades ilícitas. No resulta casual que, según los propios datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la tasa de informalidad laboral se haya mantenido en cerca de 60% respecto de la población ocupada durante los últimos 10 años.⁵

A pesar de la protección legal para que las y los niños no laboren, según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en 2013 trabajaban en México 2.5 millones de niñas y niños de entre 5 y 17 años de edad; 64% de ellas y ellos combinaban trabajo y estudio, y llegaban a aportar entre 30 y 50% al ingreso del hogar.⁶

Y entre los jóvenes el panorama no fue mejor. De acuerdo con datos de la ENOE de 2014, 38% de las personas desocupadas en México eran jóvenes de entre 20 y 29 años de edad y 40% tenían estudios de nivel medio superior o superior. Esta dificultad de millones de jóvenes para encontrar un empleo –y sobre todo digno– ha dado lugar al fenómeno conocido mediáticamente como las y los *ninís*.⁷

En el caso de las personas adultas mayores, la ausencia de un sistema unitario y universal de seguridad social ha dejado en la desprotección a 70% de este grupo etario en México.⁸ Las y los que ahorran por su cuenta pueden tener un periodo para la alegría (la jubilación); quienes no lo hacen tienen que seguir trabajando hasta morir, o apoyarse en algún familiar, amigo o institución de beneficencia para sobrevivir.

En México, la ausencia de un sistema unitario y universal de seguridad social ha dejado en la desprotección a 70% de las personas adultas mayores.

¿Y qué pasa con los que están en edad productiva? Según la ENOE de 2014, 32% de los hombres que perciben más de uno y hasta dos salarios mínimos trabajan 49 o más horas a la semana; en el caso de los que perciben de dos y hasta tres salarios mínimos, este porcentaje asciende a 41. Para el caso de las mujeres, los porcentajes son 22 y 26%, respectivamente.

En contra de los estereotipos dominantes que señalan que los mexicanos son perezosos, la realidad es que las y los trabajadores de nuestro país son de los que más horas laboran por semana y que menos días de vacaciones gozan por año. De acuerdo con un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE),⁹ 29% de las y los mexicanos trabajan más de 50 horas a la semana. México ocupa el segundo lugar de una lista liderada por Turquía, después se encuentran Corea del Sur y Japón.

Según el estudio *Prices and earnings* de 2012¹⁰ –que publica cada tres años el banco suizo UBS– México es el país en donde una persona trabajadora labora más horas por año (2 375) y goza de menos días de vacaciones. En otros países latinoamericanos con un nivel de desarrollo similar al de México, las y los trabajadores pueden disfrutar de más días de vacaciones. En Bogotá, por ejemplo, tienen derecho a 15 y en Caracas a 18. Los seis días de vacaciones a los que tienen derecho las y los mexicanos están muy lejos de los 30 días que pueden gozar las y los trabajadores brasileños.

Las pocas oportunidades que las y los trabajadores mexicanos tienen para descansar se ven reducidas todavía más con la presencia –cada vez mayor– de las agencias de empleo y cuya práctica de subcontratación es conocida por su vocablo en inglés: *outsourcing*. Dichas agencias obligan a las y los trabajadores a tomar sus días de

vacaciones de forma discontinua, es decir, uno por uno y en fechas separadas, todo dependiendo de las necesidades de producción de la empresa. De esta forma, prácticamente no pueden solicitar sus vacaciones para, por ejemplo, pasar una semana con su familia, porque no tienen días de vacaciones disponibles debido a que la empresa ya los asignó. Y a esto hay que agregar la práctica, cada vez más común, de expedir contratos temporales seriados a las y los trabajadores, los cuales pueden ser de 30 días, tres meses o un año, lo que significa que los días de vacaciones no se incrementan año tras año, tal y como lo establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, sino que siempre seguirán siendo seis.

Pero quizás el signo más dramático del actual mundo del trabajo es la inestabilidad laboral y la incertidumbre que ésta provoca en las y los trabajadores. De acuerdo con datos del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) de Guadalajara, en esa ciudad la permanencia promedio en un empleo se redujo de 18 meses en 2002 a 12 meses en 2014. La dependencia de nuestro país de la inversión extranjera directa es cada vez mayor y provoca que las fuentes de empleo sean muy vulnerables a los cambios frecuentes en el mercado internacional. Por ejemplo, un teléfono celular que se produce en México y que en determinado momento está de moda, si de pronto deja de ser atractivo para las y los consumidores estadounidenses y cesa de venderse, lo que provoca es el desempleo de miles de trabajadoras y trabajadores mexicanos. Los constantes cambios de empleo y desempleo que experimentan quienes laboran les ocasionan un nivel de estrés que se traduce en enfermedades nerviosas y una baja calidad de vida.

Julio Boltvinik y Araceli Damián han insistido en señalar que el método oficial para la medición de la pobreza multidimensional en

México tiene carencias y han hecho propuestas concretas al respecto.¹¹ Una de estas carencias es la ausencia de indicadores para medir la pobreza de tiempo. Esta pobreza de tiempo suele ser más grave en el caso de las mujeres con bajos ingresos, particularmente si son jefas de hogar. Los datos incluidos en el párrafo anterior no consideran el tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado de infantes y personas adultas mayores, que suele estar cargado en las espaldas de las mujeres. Según la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo de INEGI de 2009, las mujeres de entre 30 y 60 años de edad dedican alrededor de 10 horas a la semana a la limpieza de la vivienda, mientras que los hombres sólo empleamos cerca de tres horas y media a esa actividad. Las mujeres de entre 30 y 60 años de edad usan alrededor de 30 horas a la semana para el cuidado de integrantes del hogar que necesitan de apoyo; los hombres, 17.

La pobreza de tiempo está asociada a la duración de las jornadas de trabajo y a la desigualdad en la distribución de tareas en el hogar, y también se ve afectada por el ejercicio efectivo del derecho a la ciudad, a espacios públicos seguros, interesantes y divertidos; a transporte digno, económico y físicamente accesible y seguro. Las políticas de desarrollo urbano y vivienda, de construcción de infraestructura, y de aprovechamiento y recuperación de espacios públicos afectan el uso del tiempo.

La representación en el Distrito Federal de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) recientemente hizo un llamado a invertir las proporciones en las que se destina presupuesto: en lugar de 20% a transporte público y 80% a infraestructura vial, que sea al revés, ya que actualmente la ciudad de México es la segunda en el mundo con peores problemas de tránsito –debajo de Estambul, Turquía–. Entre otros indicadores, señaló Coparmex-DF que en la ciudad capital se pierden más de 107 horas por persona al año debido a congestiones viales, lo que representa una pérdida de alrededor de 4% del producto interno bruto.¹²

El signo más dramático del actual mundo del trabajo es la inestabilidad laboral y la incertidumbre que ésta provoca en las y los trabajadores.

Políticas para la conciliación de la vida laboral y personal-familiar

Este breve análisis nos lleva a pensar que la definición y puesta en marcha de políticas para con-

ciliar la vida laboral y la vida personal-familiar debe ir más allá de lo que entendemos como derechos laborales, pues debe incluir por lo menos:

- Una política económica que fortalezca a la industria nacional y reactive el consumo interno, para que se generen fuentes de empleo más estables y duraderas.
- Una firme y decidida política de recuperación de los salarios mínimos –general y profesional– y de los salarios en general.
- La eliminación progresiva de los contratos colectivos de protección patronal y el pleno reconocimiento a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva.
- El establecimiento de un sistema unitario y universal de seguridad social con financiamiento progresivo; es decir, financiado con una auténtica reforma fiscal del impuesto sobre la renta, no del impuesto al valor agregado.
- El fortalecimiento de incentivos que combatan el trabajo infantil desde sus causas; no basta la prohibición en sí misma o su reforzamiento meramente legal.
- La ampliación de oportunidades educativas y laborales para las y los jóvenes.
- El establecimiento de políticas de reordenamiento urbano y de vivienda que permitan el acceso efectivo a vivienda digna; a transporte público digno, seguro y accesible; a equipamiento urbano indispensable, y a instalaciones y servicios educativos, deportivos y de salud suficientes.
- El diseño y la implementación de una política efectiva de combate a la obesidad, así como la promoción de la salud preventiva. Podrían darse incentivos¹³ a quienes se inscriban en programas voluntarios que combinen el cuidado de su dieta y el ejercicio, ambos a su medida y monitoreados por una o un médico familiar.
- Otorgar incentivos para aquellas empresas que participen en un programa voluntario para escalonar el horario de entrada de sus trabajadoras y trabajadores, de manera que se reduzcan los flujos en las horas pico. **D**

NOTAS

- 1 Lo que fracasó fue el estalinismo y su opción por el *socialismo en un solo país*, en lugar de la opción por la *revolución permanente*, pero esa discusión rebasa obviamente los límites y propósitos de este artículo.
- 2 Incluyendo fondos de inversión y reserva y las disposiciones correspondientes a la ampliación del nivel de vida de los trabajadores. Véase Karl Marx, *El Capital. Crítica de la economía política*, t. 1, México, Fondo de Cultura Económica, 1999/1867.
- 3 Karl Marx, *op. cit.*, capítulo 15.
N. de E.: Las cursivas son énfasis de los autores.
- 4 Margarita Jasso Belmont, “El salario mínimo real cayó casi 80% en 27 años”, en *La Crónica*, México, 2 de mayo de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1EMEukg>>, página consultada el 3 de mayo de 2015.
- 5 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad”, 4º trimestre de 2014, disponible en <<http://bit.ly/1eGqu15>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 6 César Arellano García, “Trabajan 2.5 millones de niños mexicanos de entre 5 y 17 años”, en *La Jornada*, México, 29 de abril de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1FxHsgC>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 7 N. de E.: Término acuñado para caracterizar a un segmento de población joven que ni estudia ni trabaja.
- 8 David Foust Rodríguez y Enrique Valencia Lomeli, “Trabajar hasta morir: cuando la esperanza de vida es sólo una estadística”, en *Clavius, comunidades y saberes*, año IV, núm. 12, México, diciembre de 2013, p. 12.
- 9 “México, 2º país de OCDE donde la gente trabaja más de 50 horas por semana”, en *Animal político*, México, 18 de febrero de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1H7zI15>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 10 Andreas Höfert, *Prices and earnings. A comparison of purchasing power around the globe*, Suiza, UBS AG, septiembre de 2012, disponible <<http://bit.ly/1PoG06m>>, página consultada el 12 de abril de 2015.
- 11 Véase, por ejemplo, Julio Boltvinik, “Economía moral”, en *La Jornada*, México, 22 de agosto de 2014, disponible en <<http://bit.ly/1EMQXUT>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 12 Laura Gómez Flores, “Por el tránsito se pierden al año en el DF más de 107 horas por persona”, en *La Jornada*, México, 22 de abril de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1EMbmZh>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 13 El reembolso de su contribución al Instituto Mexicano del Seguro Social, por ejemplo, y algo equivalente en el caso de Seguro Popular y otros subsistemas.



NO SOMOS 1
NO SOMOS 10
Cuentanos BIEN

NO MAS
CORRUPCIÓN
YA QUEREMOS
SOLUCIÓN!

NO MAS
CORRUPCIÓN
YA QUEREMOS
SOLUCIÓN!

NO MAS
INJUSTICIAS
AL JORNALERO

NI UN PASO
ATRAS UNIDOS
SI ANAREMOS
SOMOS STRAC

Derechos humanos laborales, a cuatro años de la reforma constitucional

QUINTA VISITADURÍA GENERAL*

*Contacto: <quinta.visitaduriag@cdhdf.org.mx>

Hacer realidad los derechos humanos laborales y el paradigma del trabajo decente en esta ciudad es un reto y compromiso social que la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), a través del equipo de su Quinta Visitaduría General, enfrenta día con día desde los centros de trabajo y desde las instancias de definición de política pública y económica -del ámbito local o federal-, es decir, en todo aquel espacio de interlocución y diálogo que permita transitar en ese sentido. Por ello, en este texto se pretende describir brevemente los avances, así como el camino pendiente por recorrer para el disfrute de estos derechos en la ciudad capital.

En junio de 2011 se reformó el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con ello se facultó a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como a los organismos públicos locales en la materia, a conocer de violaciones a los derechos humanos laborales. En atención a la modificación del artículo 1º constitucional se incluyeron en este marco a los tratados internacionales de los cuales México es parte.

Dichas reformas abrieron espacio a una nueva visión social, política y económica, al reconocer los derechos al, del y en el trabajo como derechos humanos, y sobre todo al recordar que

sólo con una efectiva articulación estratégica de los diferentes actores que confluyen en el tema se podrá tener un impacto positivo en la realización del trabajo decente,¹ lo que implica lograr una vida digna, cohesión social y desarrollo sostenible.

Durante años el Estado mexicano ha recibido observaciones de instancias internacionales debido al incumplimiento de las normas y tratados de los cuales es parte. Entre los temas del ámbito laboral que han sido materia de éstas se encuentra la violencia de género, la discriminación, el trabajo infantil y adolescente, las condiciones de seguridad y de salud, la seguridad social y la libertad sindical.

Se ha señalado que la situación económica no debe afectar las relaciones laborales y el salario; contrario a ello, se sugiere fortalecer el trabajo decente y establecer una política que permita transitar del trabajo informal al formal. Sin embargo, de la población económicamente activa² (PEA) en México, seis de cada 10 personas se ubican en el trabajo informal, dado que éste paulatinamente se torna en la única posibilidad de sobrevivencia para quienes no acceden al trabajo decente; por ejemplo, para las y los desplazados de los lugares en conflicto del país y de otras naciones, a quienes se les criminaliza por laborar en las condiciones más precarias.

Contrario a las recomendaciones internacionales que nuestro país ha recibido en la materia,³ se extienden a los sectores público y privado las relaciones simuladas, las cuales propician un proceso de deslaborización⁴ que avanza en los centros de trabajo. Lo anterior se debe a la contratación de personal bajo diferentes denominaciones, es decir, a través de fórmulas con las que se trata de evadir las obligaciones patronales que derivan de una relación laboral y así abaratar la mano de obra. Entre ellas están las contrataciones de *propineros* –las y los despachadores de gasolineras, las y los meseros, etcétera–; honorarios; honorarios asimilables a salarios empleados por instancias públicas y empresas privadas; autogenerados;⁵ eventuales, voluntarios y becarios.

Asimismo, la subcontratación o tercerización⁶ se convierte cada vez más en una práctica generalizada y constituye un mecanismo de evasión de las obligaciones laborales o de seguridad social,⁷ entre otras; además de que, debido al propio modelo, es un sistema que lanza a la

orfandad a las y los trabajadores, pues el acceso a la justicia es limitado.

La simulación de la relación laboral y la tercerización suelen acompañarse de otras ilegalidades que tratan de evitar que las y los trabajadores acudan a los tribunales laborales a reclamar el reconocimiento de esa relación de trabajo y los derechos inherentes a ella. Entre dichas ilegalidades está el condicionamiento de la relación o de la continuación de la relación de trabajo a la firma de renunciaciones o de documentos en blanco, fianzas, pagarés, etcétera.

Por su parte, precisamente por la falta de empleo, la violencia crece día tras día en los centros de trabajo y se torna en la vía para condicionar el empleo y/o para forzar a las y los trabajadores a laborar jornadas extenuantes, a soportar acoso sexual y laboral, a recibir amenazas y agresiones, a aceptar retrasos en el pago de salarios o prestaciones, o la falta de seguridad social, entre otros aspectos, olvidando que el trabajo condicionado no es trabajo sino servidumbre.

Lo anterior se ve acompañado de una débil vigilancia de las instancias responsables de verificar que se cumplan los derechos de las y los trabajadores reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos. Esas instancias suelen carecer de los recursos materiales y humanos suficientes para cumplir con sus objetivos, tal es el caso de la Dirección de Inspección del Trabajo,⁸ que además tiene una debilidad estructural al no disponer de una legislación que le permita actuar de manera efectiva, ni cuenta con estadísticas específicas e indicadores relacionados con el trabajo decente, y que en temas como la seguridad social depende del ámbito federal para verificar el cumplimiento de dicha obligación.⁹

Por su parte, la autoridad jurisdiccional también carece de datos estadísticos que permitan identificar las prácticas de simulación de la relación laboral, la tercerización o la firma de renunciaciones, ni tampoco cuenta con información sobre las y los patrones que las realizan. La sistematización de la información por parte de los tribunales y las juntas de conciliación y arbitraje abonaría de manera importante a la implementación y el diseño de políticas públicas tendientes a eliminar dichas prácticas. Además, la ampliación de sus recursos materiales y hu-

La subcontratación o tercerización se convierte cada vez más en una práctica generalizada y constituye un mecanismo de evasión de las obligaciones laborales y de las de seguridad social, entre otras.



manos fortalecería su quehacer cotidiano de administración de justicia, para así poder transitar hacia una justicia pronta y expedita.

En este complejo contexto del mundo laboral, la efectividad del trabajo decente –a partir de las facultades conferidas por mandato constitucional–, enfrenta grandes retos, entre ellos: el cumplimiento de los derechos humanos laborales por parte de las y los empleadores públicos y privados, el fortalecimiento de las instituciones responsables de ello y la capacitación de las autoridades en esta materia. En el ámbito público se recomienda implementar de manera efectiva el servicio civil de carrera, el cual evitará que las relaciones laborales estén sujetas a vaivenes ajenos a las disposiciones legales y posibilitará la prevención y, en su caso, sanción a aquellas y aquellos servidores públicos que se abstengan de actuar en el marco legal laboral. Asimismo, y sobre todo, es preciso crear un vínculo mediante el cual se proporcione información general, necesaria y suficiente a las y los trabajadores, y que les permita asumirse como sujetos plenos de estos derechos.

Inmersa en esta realidad, la CDHDF contribuye con su grano de arena a investigar de forma exhaustiva y diligente las violaciones a los derechos humanos laborales. A tres años del funcionamiento de su Quinta Visitaduría General se ha logrado incidir de forma proactiva en el reconocimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores en el sector público, inclusive en el establecimiento de buenas prácticas en sus centros de trabajo que, poco a poco, abonan a la

concreción del estándar de trabajo decente. La labor diaria de esta Comisión ha logrado establecer mecanismos que permiten la recepción y el seguimiento de las denuncias sobre diversas problemáticas que vulneran el derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, víctimas de acoso laboral y sexual. Del mismo modo, a partir de la intervención de la CDHDF se ha concretado el pago de distintas prestaciones laborales que inicialmente habían sido negadas de manera infundada por la o el patrón, y se ha pugnado en varios de los casos por el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación.

Es importante destacar los avances en torno al respeto y la garantía de los derechos a la seguridad y a la salud en este ámbito, cuyos logros fueron la modificación de los espacios de trabajo, la entrega de herramientas e insumos a las y los trabajadores, y la realización de acciones en contra de la violencia laboral. También es de señalar la participación que se ha tenido en relación con el otorgamiento de pensiones a personas que tenían derecho a ello, pero que se vieron afectadas por ciertos obstáculos de tipo burocrático que dilataron la entrega de éstas.

En relación con los derechos laborales y el derecho al trabajo de las personas reguladas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, la CDHDF ha intervenido en múltiples casos vinculados con presuntas violaciones al derecho al acceso a la justicia laboral, logrando que servidoras y servidores públicos adscritos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de

la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, mejoren su actuación en el patrocinio de actores en el juicio, así como eviten dilaciones injustificadas en éstos.

Existe también un sector de trabajadoras y trabajadores cuya condición, en términos del respeto a sus derechos laborales, es tan grave que incluso muchas de ellas y ellos quedan al margen de la ley. Como ya se indicó, nos referimos a las personas que realizan su actividad en la vía pública, y para las cuales este organismo llega a ser la única vía y alternativa de justicia. Aún frente a la complejidad del tema, la Comisión ha incidido a través de su intervención en el reconocimiento de esta actividad como un trabajo, logrando en algunos casos, frente a un retiro injustificado, la permanencia de las trabajadoras y los trabajadores en su lugar de empleo, el respeto de los permisos con los que cuentan por parte de las autoridades, o su reubicación.

A pesar de la ardua labor realizada hasta ahora por la CDHDF, a través de su Quinta Visitaduría General, los retos a superar son diversos. Quizá el principal es modificar la visión que se tiene del trabajo: lograr que se asuman los derechos humanos laborales claramente conforme al estándar que se debe cumplir –trabajo decente–, así como las obligaciones que tiene el Estado en relación con éstos. Hasta en tanto las y los trabajadores no sean reconocidos como sujetos de derechos humanos, su defensa se planteará siempre muy compleja frente a argumentos que ofrecen las y los patrones, como la escasez de recursos económicos, entre otros. Establecer el derecho al trabajo como un derecho de cumplimiento progresivo y la obligación de la autoridad de movilizar el máximo uso de los recursos disponibles seguirán siendo el eje central de la defensa de los derechos humanos de los y las trabajadoras que acuden a nuestra institución. **D**

NOTAS

- 1 El *trabajo decente* ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo como el que “resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.” Véase Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, disponible en <<http://bit.ly/WQXlva>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 2 Población económicamente activa (PEA) o activos. Son todas las personas de 12 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta. Véase Virgilio Partida Bush, *Proyecciones de la población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005-2050*, México, Consejo Nacional de Población, 2008, p. 16, disponible en <<http://bit.ly/1EoAJQq>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 3 Véase CDHDF, *Herramientas de consulta para la incidencia en políticas públicas y legislación*, México, CDHDF, 2012, pp. 153 y 154, disponible en <<http://bit.ly/1F1SllP>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 4 En la doctrina internacional se ha querido definir a la *deslaborización* como “una tendencia que se viene dando en el mundo del trabajo y que consiste en una serie de situaciones que escapan a la aplicación, total o parcial del derecho del trabajo o de la seguridad social”. Véase Carlos Reynoso Castillo, “Deslaborización”, en *Alegatos*, núm. 45, México, mayo-agosto de 2000, disponible en <<http://bit.ly/1RaXY9P>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 5 Concepto utilizado en instancias públicas para referirse a aquellas personas trabajadoras que reciben sus salarios dependiendo de los recursos que se generan de las actividades de los centros de trabajo. En el caso de la ciudad de México, las delegaciones obtienen recursos del pago de algunos servicios que le prestan a la ciudadanía, por ejemplo: el uso de instalaciones, el otorgamiento de servicios especiales, clases, entre otros. Como referencia véase Manual Administrativo de la delegación Álvaro Obregón del 30 de junio de 2010, disponible en <<http://bit.ly/1EoBIA7>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 6 Este concepto se refiere al personal contratado por una o un empleador diverso a aquel para el cual las personas trabajadoras prestan sus servicios.
- 7 Carlos Reynoso Castillo, *Los contratos de trabajo*, México, UAM (serie Estudios), 2011, p. 79.
- 8 Esta Dirección depende de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo en la ciudad de México.
- 9 Véase Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, boletín 095/2015, Seguridad y salud en el trabajo, derecho de las y los trabajadores: CDHDF, 28 de abril de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1FJ4JO8>>, página consultada el 30 de abril de 2015. La competencia de la inspección del trabajo está definida en la Ley Federal del Trabajo en materia local y federal.





...ing,
contratos
seguros!

MTS

LA FUERZA
DEL HOGAR
SIEMPRE
PRESENTE

Siembra

Capitalista
tas. Y
marías

Sin impedimentos legales para que México ratifique el Convenio 98.

Lo que no está ratificado no es invocado

LISA DEUTSCH* E INÉS GONZÁLEZ**

* Licenciada en sociología y ciencias políticas por la Universidad de Viena y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
 ** Socióloga por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa, y maestra en estudios de género y derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona y el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Es coordinadora general de la Red de Mujeres Sindicalistas.

Las precarias condiciones laborales y la simulación de la negociación colectiva fueron las razones que motivaron la realización de este artículo. En él, sus autoras señalan algunos mecanismos políticos y jurídicos que permiten la existencia de estos fenómenos y, por lo tanto, la urgente necesidad que existe de ratificar el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La imagen internacional de México se encuentra seriamente dañada. La desaparición de 43 estudiantes normalistas de Ayotzinapa, en Iguala, Guerrero, en septiembre de 2014, vino a empeorar aún más la opinión negativa en materia de justicia y corrupción que caracteriza al país. A pesar de ello, al inicio de 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informó que el año pasado no hubo ninguna huelga de jurisdicción federal, lo cual mostraba el ambiente de paz laboral que se vivía en México.¹ ¡Por fin una noticia positiva para el país! –disculpen el permiso para expresar un poco de sarcasmo.

Hablar de paz laboral frente a un panorama social que se caracteriza por contratos colectivos de protección patronal (CCPP);² el control corporativo de las y los trabajadores para inhibir una verdadera vida sindical democrática; la constante violación a los derechos laborales y, por lo tanto, a los derechos humanos, significa negar la realidad o, por lo menos, encubrirla. La anunciada inexistencia de huelgas no significa que no haya emplazamientos a éstas, no obstante, muchas de ellas se declaran inexistentes o simplemente la autoridad no las acepta como tales, también ocurre que las registran como locales para dejar en cero a la jurisdicción federal.

¿Por qué temerle a la huelga?, ¿por qué temerle al conflicto? No siempre el conflicto es un problema, también puede representar una oportunidad para la mejora de la vida al interior de una empresa.

Han pasado 14 años desde la última vez que México ratificó un convenio de la OIT, y se encuentra pendiente uno de carácter fundamental: el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. A nuestro país le urge mandar algunas señales democráticas y de franco cambio hacia la comunidad nacional e internacional, está ante una gran oportunidad.

Razones y sinrazones para la ratificación del Convenio 98

Un representante de la élite política que niega la realidad social no parece nada nuevo en el territorio mexicano. Esa hipótesis se confirmó recientemente con Alfonso Navarrete Prida, secretario de Trabajo y Previsión Social, en una carta que dirigió en marzo de 2015 a Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional, a propósito de que una delegación de dicha instancia visitara México debido a la preocupación que existe en la comunidad mundial sobre la falta de libertad y de democracia sindical en nuestro país. Navarrete Prida expresó:

Como un elemento o práctica que afecta a la negociación colectiva en diversos países están los denominados “contratos de protección”. Al respecto, la legislación laboral vigente en México no contempla a esos contratos. Por [lo] tanto, ellos no están reconocidos o aceptados en el orden jurídico laboral mexicano.³

¿Por qué temerle a la huelga?, ¿por qué temerle al conflicto? No siempre el conflicto es un problema, también puede representar una oportunidad para la mejora de la vida al interior de una empresa.

¿El orden jurídico mexicano no contempla los contratos de protección patronal? Enseguida señalaremos que la realidad social nos conduce a hacer conclusiones contrarias.

El control corporativo de las y los trabajadores tiene varias fuentes en México, una de las principales es la propia legislación laboral,⁴ que concede poderes plenos a los secretarios generales de los sindicatos vía la *toma de nota*,⁵ la cual otorga la STPS. El hecho de conservar, vía la simulación, el sistema corporativo para controlar a las y los trabajadores es algo que ya no se puede ocultar. No se trata de acciones aisladas sino de un fenómeno mayor que cada vez más es imposible de encubrir. El problema del control de las y los trabajadores y la firma de contratos de protección patronal a sus espaldas ha tomado dimensiones mayúsculas en los diversos sectores laborales. Parece que la élite política y las y los líderes sindicales corporativos y de protección entendieron mal el propósito de la contratación colectiva. Ésta tiene un objetivo principal: mejorar el piso que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT),⁶ es decir, optimizar la productividad y democratizarla, avanzar en la profesionalización y ofrecer condiciones laborales dignas y salarios justos.

El 2 de marzo de 2015, en una reunión con Navarrete Prida, Sharan Burrow⁷ expresó sus preocupaciones acerca del panorama sindical y laboral en México y enfatizó la importancia de la ratificación del Convenio 98.⁸ ¿Por qué es tan trascendente dicho Convenio para nuestro país? El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949 representa uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y establece el derecho de “gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.⁹ Además, su artículo segundo establece que

se consideran actos de injerencia [...] las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.¹⁰

En teoría, la ratificación de este Convenio significaría acabar con los contratos de protección patronal.

A principios de los años cincuenta, México ratificó el Convenio 87¹¹ sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que se considera complementario al Convenio 98, de ahí la pregunta que el destacado abogado laboralista, Héctor Barba García, hace de manera reiterada: ¿Cómo se explica que si el Convenio 87 se adoptó desde 1950, no aconteció lo mismo con el Convenio 98?

Con respecto a la declaración del secretario Navarrete Prida en su carta a Sharan Burrow, hay que enfatizar una vez más que es justamente el orden jurídico mexicano el que permite la existencia de contratos de protección patronal, pues “el punto de partida de los contratos de protección es el trámite de registro, manejado por las autoridades federales y locales como un recurso de poder que les permite otorgarlo a las y los amigos o aliados y restringirlo a quienes no les aseguran su complicidad”.¹²

Desde ese punto de partida se desarrolla un negocio, cuyos beneficiarios son los líderes sindicales antidemocráticos y las y los abogados que forman los denominados *sindicatos de simulación*. El Informe país de 2014, publicado por el Instituto Federal Electoral –hoy denominado Instituto Nacional Electoral–, afirma que

la larga tradición negociadora del sistema corporativo y clientelar ha permeado profundamente en la cultura política: pactar, ceder, negociar, incluir, y repartir espacios de poder –todos ellos mecanismos de control del sistema político– se han trasladado al campo de la legalidad y obediencia de la ley.¹³

La existencia de los CCPP ocurre porque intervienen varios actores: la o el seudolider sindical, las empresas corruptas y la autoridad simuladora endeble. Con la firma de un CCPP no solo la *persona sindicalista* se beneficia económicamente, sino en apariencia también las empresas, por mantener el control de las y los trabajadores y estándares laborales bajos. Lo que también es cierto es que esta simulación no beneficia a nadie y menos a las empresas, ellas ponen en total riesgo su imagen de responsabilidad social y a largo plazo lo

Parecería obvio pensar que la firma de un contrato colectivo de trabajo pasa por una negociación abierta, sin embargo, no siempre es así, ya que existe una presión implícita cuando una empresa se establece en una región caracterizada por contratos de protección patronal.

que pagan mensual, semestral o anualmente por un CCPP debe ser parte de sus gastos permanentes no recuperables. “Para muchos despachos de empresas, el manejo de los sindicatos de protección patronal se ha vuelto una importante fuente de ingresos, cuando no la principal.”¹⁴

Un sindicato auténtico para su subsistencia recibe cuotas sindicales de parte de sus miembros, no de la empresa. Un sindicato de protección vive del pago que las empresas le hacen. A largo plazo ¿qué significa este gasto para las empresas?, es una investigación pendiente para los estudios laborales en México.

Parecería obvio pensar que la firma de un contrato colectivo de trabajo pasa por una negociación abierta, sin embargo, no siempre es así, ya que existe una presión implícita cuando una empresa se establece en una región caracterizada por contratos de protección patronal. Si bien los CCPP tiñen el territorio nacional, podemos decir que existen regiones que se identifican por la firma de este tipo de contratos y aunque no existen estudios concretos al respecto, los espacios cada vez se cierran más para el sindicalismo auténtico, sobre todo en los sectores industrial y de servicios.

En este contexto, nos planteamos una pregunta: ¿Por qué tenemos contratos colectivos de trabajo sin negociación colectiva? Alfredo Sánchez Castañeda señala que en nuestro país se adaptó la noción de *contrato colectivo* proveniente de Europa continental, mientras que en Inglaterra dominaba el término *negociación co-*



Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.

lectiva. Por lo tanto, “en la legislación mexicana no existe propiamente un derecho a la negociación colectiva, sino más bien, la obligación del empleador de celebrar un contrato colectivo”.¹⁵ A decir de este autor, en consecuencia, tenemos que pasar de una *contratación sin negociación* a una *negociación con contratación*.¹⁶ La respuesta es fácil: negociación y contratación. La contratación establecida en la LFT y la negociación señalada en el Convenio 98, ambos instrumentos se complementan.

La argumentación que dio el gobierno para explicar el porqué México no había ratificado el Convenio 98 fue la existencia de la *cláusula*

*de exclusión por separación en la LFT*¹⁷ y que fue anulada con la reforma laboral de 2012, pero no prohibida. Por ello, el abogado Arturo Alcalde señala que “al haber desaparecido el motivo de la reserva, ya no existen argumentos para negar la suscripción del convenio, por lo tanto ésta debería ser una obligación por tratarse de un país que forma parte de la comunidad internacional y que presume ser respetuoso de los derechos humanos laborales más elementales.”¹⁸

¿Qué utilidad tienen realmente estos convenios internacionales? Si bien el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ya fue ratificado hace 65

A decir de Alfredo Sánchez Castañeda tenemos que pasar de una *contratación sin negociación* a una *negociación con contratación*.



años, constatamos que ello no abatió la corrupción en el sistema laboral, pues se sigue abusando de las y los trabajadores para favorecer a las y los patrones. Frente a un sistema político mexicano tan enraizado, la ratificación del Convenio 98 pudiera ser insuficiente para abatir la corrupción en el mundo laboral.

Ratificar el Convenio 98 sería de gran importancia para avanzar en la democracia laboral, al igual que el poder efectuar una difusión amplia para conocerlo e invocarlo, con el fin de impedir que se convierta en letra muerta y hacerlo valer como lo que es, dado que los tratados internacionales de derechos humanos se en-

contran en el mismo nivel de jerarquía que la Constitución, siempre que no restringan su contenido,¹⁹ así lo resolvió en 2013 la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A nadie beneficia seguir simulando la negociación colectiva, ni a los empresarios ni al gobierno y tampoco a las y los trabajadores. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y su Comité Asesor Sindical (TUAC, por sus siglas en inglés) han avanzado en este sentido, al introducir Las líneas directrices para empresas multinacionales, las cuales fueron firmadas y adoptadas por todos los gobiernos de los países adherentes a la

OCDE. Son recomendaciones para desarrollar una conducta responsable empresarial y contiene, entre otros, un capítulo sobre el empleo y las relaciones laborales, donde en varios artículos se reconoce el derecho de las y los trabajadores a sindicalizarse y a la negociación colectiva real.²⁰

En caso del incumplimiento de dichas directrices por parte de una empresa multinacional, se puede interponer una queja ante el Punto Nacional de Contacto (PNC)²¹ correspondiente, el que procedería a mediar entre las partes. Consideramos que el Convenio 98 y las Líneas directrices para empresas multinacionales son herramientas fundamentales para mejorar las condiciones laborales. La importancia de la libre sindicalización y la negociación colectiva ya se refleja en el creciente número de organismos internacionales que establecen estos derechos en sus políticas y declaraciones, el reto queda en su cabal cumplimiento.

Puesto que la LFT establece solo normas mínimas que para nada conducen a condiciones laborales dignas, se necesitan tratados internacionales que complementen la legislación interna, pues ante estas normas mínimas, la simulación de la negociación colectiva y la flexibilización laboral unilateral han generado y profundizado la pobreza laboral que vive el país y que impide el desarrollo económico interno.

Conclusión

¡Dejemos la simulación! Lo que necesitamos son condiciones laborales que permitan un verdadero desarrollo económico y social del país y sus habitantes. Ratificar el Convenio 98 significa aumentar el piso que establece la Ley Federal de Trabajo y posibilitar acuerdos entre las y los trabajadores y empresarios para mejorar las condiciones laborales; acordar que ellas y ellos se profesionalicen y se comprometan con las empresas para una mayor productividad y salarios decentes. Esto puede representar un paso importante para el beneficio del desarrollo económico y social de México.

De frente a la creciente y constante revelación de casos de corrupción en todos los niveles –como es la vinculación de los políticos con el crimen organizado–, de la situación preocupante de violencia e inseguridad que viven las y los mexicanos, parece que estamos ante un momento idóneo para recuperar la confianza. Ratificar un convenio no es todo lo que nuestro país tendría que hacer en este momento para restablecer el crédito de las ciudadanas y los ciudadanos hacia sus instituciones, pero sí es un paso importante para probar la disposición política de la clase que actualmente gobierna México. Esta disposición política desde aquí la ponemos a prueba con la ratificación del Convenio 98 de la OIT. **D**

NOTAS

- 1 Dado que en México las empresas se dividen en local o federal, dependiendo del carácter sectorial que tienen, en esa misma lógica los tribunales dividen su atención: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es receptora de los conflictos laborales de empresas de jurisdicción federal y las juntas locales de Conciliación y Arbitraje lo son de las de empresas locales. Véase Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Boletín informativo 353, Resultados de la STPS en 2014, 5 de enero de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1J6IXTN>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 2 “Un Contrato Colectivo de protección patronal es una simulación de contratación colectiva. Entre sus objetivos principales está el de proteger al patrón de la posibilidad de que las y los trabajadores se organicen de forma auténtica; así como de una intervención de las y los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo, es decir, no hay una negociación bilateral.” Véase Campaña Internacional contra

los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México, “Caracterización de los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México (CCPP)”, julio de 2007, disponible en <<http://bit.ly/1FbtKv0>>, página consultada el 30 de abril de 2015.

- 3 Véase la carta que Alfonso Navarrete Prida, secretario de la STPS, dirigió a Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional, el 9 de marzo de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1J9WIB1>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 4 Jorge Robles, “Los contratos de protección patronal. Un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en Graciela Bensusán *et al.*, *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, 2007, p. 53.
- 5 El registro sindical o toma de nota es el reconocimiento oficial de la existencia de un sindicato. Es decir, no basta que las y los trabajadores elijan al sindicato y a sus dirigentes, la autoridad tiene que dar su aval y sin éste no existe legalmente y, por lo tanto, no podrá firmar contra-

- tos colectivos de trabajo, en otras palabras es una forma de control de a quién reconoce o a quién deja de reconocer. El otorgamiento de dicho registro se maneja por las autoridades administrativas y no por una institución independiente.
- 6 Ley Federal de Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, disponible en <<http://bit.ly/1qW3JhW>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 7 IndustriALL, “México se compromete a ratificar Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva”, 16 de marzo de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1KpNi3i>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 8 Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”, disponible en <<http://bit.ly/1exd2R7>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 9 *Ibidem*, artículo 1º.
 - 10 *Ibidem*, artículo 2º.
 - 11 Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949 (núm. 87)”, disponible en <<http://bit.ly/1J2RIj6>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 12 Graciela Bensusán, “Los determinantes institucionales de los contratos de protección”, en Graciela Bensusán *et al.*, *op. cit.*, p. 19.
 - 13 Instituto Federal Electoral, *Informe país sobre la calidad de la ciudadanía en México*, México, IFE/El Colegio de México, 2014, p. 42, disponible en <<http://bit.ly/1JJO7dd>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 14 Carlos De Buen Unna, *Análisis Político. Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2011, p. 6.
 - 15 Alfredo Sánchez-Castañeda, “Futuro de la negociación colectiva en México: De la contratación sin negociación a la negociación con contratación”, en Inés González Nicolás (coord.), *2009: 40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Fesmex, p. 155.
 - 16 *Idem*.
 - 17 Era una cláusula que permitía expulsar de la empresa, a petición del sindicato, a cualquier persona trabajadora que no convenía mantener en ésta, por ejemplo, cuando ese trabajador o trabajadores intentaban organizar libremente un nuevo sindicato.
 - 18 Arturo Alcalde Justiniani, “¿Y el Convenio 98 de la OIT, para cuándo?”, en *La Jornada*, 6 de abril de 2013, disponible en <<http://bit.ly/1HMvVfi>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 19 Suprema Corte de Justicia de la Nación, “SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional”, Contradicción de Tesis 293/2011, 2013, disponible en <<http://bit.ly/1nOISMa>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 20 OCDE, *Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión 2011*, OCDE, 2011, disponible en <<http://bit.ly/1pr6UL8>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
 - 21 Todos los países adherentes y firmantes de Las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE están obligados a establecer un punto nacional de contacto donde se pueden entregar quejas en caso de algún incumplimiento. El PNC debe revisar el caso y pasar a la fase de mediación en la cual se intenta llegar a un acuerdo entre las dos partes. Por último, se publica una declaración final independientemente de que la mediación sea exitosa o no. El Punto Nacional de Contacto en México se encuentra en la Secretaría de Economía, véase en <<http://bit.ly/1EynZa1>>, página consultada el 30 de abril de 2015.



Los ajustes razonables en el ámbito laboral frente a las personas con discapacidad psicosocial

CHUHCAN, A. C.*

*El Colectivo Chuhcan, A. C., está conformado por personas con discapacidad psicosocial y busca que sus integrantes se conviertan en activistas de los derechos reconocidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Entre las actividades que realiza destacan ayudar al empoderamiento de sus miembros, a su plena readaptación a la sociedad y a que ejerzan su derecho a tomar decisiones propias. Véase <<http://colectivochuhcan.webnode.mx/>>

La discapacidad psicosocial en México

En México existen más de cinco millones de personas con alguna discapacidad.¹ De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de las Naciones Unidas, dentro de las personas con discapacidad se “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.²

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), casi medio millón de personas vive con alguna discapacidad psicosocial en nuestro país.³ Se agrupan dentro de esta discapacidad los diferentes tipos de esquizofrenia, bipolaridad y depresión profunda, entre otros, los cuales impiden a las personas relacionarse con su entorno, siendo además limitaciones que interactúan con las barreras y los estereotipos que existen en la sociedad.

En México, las personas con discapacidad psicosocial nos enfrentamos a muchos obstáculos, y de los diferentes tipos de discapacidad somos el grupo que vive con un mayor estig-

ma en nuestras comunidades. La mayoría de las personas desconocen qué es una discapacidad psicosocial, sigue habiendo mucha ignorancia sobre el tema, y eso hace que se perpetúen los estereotipos contra nosotros.

Históricamente hemos sido segregados y segregadas en instituciones abusivas y violatorias de nuestros derechos humanos.⁴ Todavía esta discapacidad es conocida como una *enfermedad mental* y a las personas que tenemos esta condición se nos interna en hospitales psiquiátricos en contra de nuestra voluntad.

Para la sociedad el término *enfermedad mental* es sinónimo de *locura*, de *estar loco*. Debido a esa concepción errónea se ha considerado que no tenemos capacidad para hacernos cargo de nosotras y nosotros mismos. A pesar del paso de los años, el modelo médico y asistencialista continúa prevaleciendo y a las personas con esta discapacidad se nos sigue negando el derecho a tomar decisiones sobre nuestra propia vida.

Si una persona tiene cierta desestabilidad en sus emociones no hay razón para determinar que ya no podrá hacer nada de su vida y mucho menos que no va a ser exitosa. En diferente

grado todas y todos experimentamos esa desestabilización alguna vez en nuestra existencia, sólo que quienes tenemos alguna discapacidad psicosocial la experimentamos de manera más aguda.

Debido a los estereotipos y a las barreras presentes en nuestra vida diaria, en 2011 un grupo de personas con esta discapacidad nos organizamos gracias al apoyo de la asociación internacional Disability Rights International y surgió el Colectivo Chuhcan. Así, este colectivo se convirtió en la primera organización completamente dirigida por personas con discapacidad psicosocial, cuyo objetivo es empoderar a sus integrantes para que sean nuevamente incluidos en la sociedad. Lo anterior se realiza a través del desarrollo de herramientas que permiten que sean capaces de encontrar un empleo digno y de incidir para

**Si una persona
tiene cierta
desestabilidad en
sus emociones no
hay razón para
determinar que ya no
va a poder hacer nada
de su vida y mucho
menos que no va a ser
exitosa.**



que se creen los ajustes razonables que les permitan desenvolverse en el ámbito laboral de una forma más adecuada y satisfactoria. Sin duda, es fundamental que logremos lo anterior, porque esto nos permite vivir de manera independiente y tomar nuestras propias decisiones, conforme lo establece la CDPD.

En el Colectivo Chuhcan nos basamos en la Convención en la materia para defender nuestros derechos e incidir en la creación de políticas públicas que beneficien a las personas con discapacidad psicosocial. Asimismo, colaboramos con los medios de comunicación para dar a conocer el trabajo que realizamos, como una forma de ofrecer información y de contrarrestar los prejuicios en torno a esta discapacidad.

México, la CDPD y el derecho al trabajo

La CDPD surge de un consenso internacional por promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, así como combatir la profunda desventaja social en la que éstas se encuentran. Un eje central de la Convención es promover que las personas que tienen discapacidad psicosocial participen con igualdad de oportunidades en los ámbitos civil, político, económico, cultural y social.

Cabe señalar que México fue uno de los primeros países del mundo que ratificó la CDPD y su Protocolo Adicional –el 17 de diciembre de 2007– y a partir de dicha ratificación se comprometió a garantizar los derechos reconocidos en ella,

incluyendo al artículo 19 que establece claramente que las personas con discapacidad psicosocial tenemos el derecho a vivir integradas a la comunidad y de manera independiente, así como el artículo 12, que reconoce nuestro derecho a tomar decisiones propias.

En su artículo 27 sobre trabajo y empleo la Convención señala que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas

con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes. Que las personas con cualquier discapacidad tienen derecho a un trabajo digno y bien remunerado.⁵

Asimismo, en el apartado *a*) del referido artículo, la CDPD prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral.⁶ Sin embargo, en México las personas con discapacidad psicosocial estamos particularmente expuestas a sufrir discriminación y estigmas al buscar un empleo. Por ejemplo, muchas empresas tienden a no contratar ninguna persona con discapacidad psicosocial pues se piensa que al tener algún diagnóstico psiquiátrico puede atentar contra su vida o la de otras. Según el testimonio de una integrante del Colectivo Chuhcan, ella trabajaba en un restaurante y hacía bien su trabajo. Todo marchaba bien hasta que en una ocasión le comentó a su supervisora que tenía una discapacidad psicosocial. Después, la propietaria del lugar la llamó y le dijo que ya no podía seguir trabajando ahí, argumentando que podría cometer suicidio en cualquier momento.

Muchas veces quienes contratan a personas con discapacidad psicosocial nos ofrecen sueldos muy bajos, nos explotan con el fin de sacar provecho de nuestro trabajo, situación que constituye un acto de discriminación por motivos de

discapacidad, lo cual está prohibido por la CDPD.

Este tipo de situaciones suceden y tienen mucho que ver con la inadecuada información que ofrecen los medios de comunicación, los cuales tienden a dramatizar y agudizar los comportamientos de las personas con dicha condición, señalándolas como violentas o peligrosas.

Por otro lado, la Convención requiere que los Estados realicen ajustes razonables para que quienes presenten alguna discapacidad puedan acceder al sector laboral y mantener un empleo. La CDPD entiende por *ajustes razonables*

las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.⁷

Sin embargo, en México no se han creado los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo. Por ejemplo, un integrante del Colectivo Chuhcan refiere que logró ser contratado en una delegación del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) pero que no le querían dar permiso para que acudiera una vez al mes a sus consultas con el médico psiquiatra. El hecho de recibir atención médica para tratar la discapacidad es un claro ejemplo de un ajuste ra-

El hecho de recibir atención médica para tratar la discapacidad es un claro ejemplo de un ajuste razonable que toda persona con esta condición requiere para desempeñarse en el ámbito laboral.

zable que toda persona con esta condición requiere para desempeñarse en el ámbito laboral, y la o el empleador está obligado a otorgar tal facilidad según lo establecido en la CDPD.

Otros ejemplos de ajustes razonables para las personas con discapacidad psicosocial incluyen:

- Tener flexibilidad en el horario de trabajo. Los efectos secundarios que ocasionan los medicamentos que consumen las personas con discapacidad psicosocial pueden causar dificultad para levantarse, falta de concentración, somnolencia, y necesidad de comer y dormir a una hora precisa. Estas circunstancias muchas veces les impiden cumplir con un horario fijo o tener una jornada laboral muy prolongada.
- Incluir dentro de su contrato un periodo de adaptación para que la persona se acostumbre al horario y reciba capacitación sobre las actividades que desempeñará. Este lapso posibilita que ella o él se adecue y defina el horario, así como las

actividades que desarrollará, dependiendo de cómo se sienta y se vaya desarrollando.

- Promover un ambiente de trabajo relajado. Un ambiente estresante puede ocasionar que se presente alguna crisis o recaída.
- Facilitar la toma de medicamentos en caso necesario.
- Tener periodos de descanso durante la jornada. Por ejemplo, salir a dar una vuelta.
- En caso de que la persona recaiga o presente una crisis, permitir que tome algunos días para reponerse y que después regrese al trabajo.

Es importante señalar que estos ajustes no representan una carga desproporcionada para la o

el empleador. Por el contrario, son ajustes que se deberían hacer de manera automática para que cualquier persona, con o sin discapacidad, pueda trabajar en condiciones dignas.

Conclusión

Las personas con discapacidad psicosocial podemos y debemos estar incluidas en la comunidad, para ello deben crearse los empleos con los ajustes razonables necesarios que nos permitan ejercer nuestro derecho a un trabajo digno. Esto es fundamental para que quienes vivimos con esta condición no seamos marginadas ni discriminadas como ha ocurrido hasta hoy. México tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos reconocidos en la

CDPD y, por lo tanto, debe hacer lo necesario para que tengamos las mismas oportunidades de trabajo que cualquier persona.

Si bien no es una tarea fácil de lograr, debemos actuar para que a las personas con discapacidad psicosocial se nos respete el derecho a ser productivas, a realizar nuestras metas e inquietudes y a generar nuestros propios recursos. Esto es fundamental para garantizar nuestro derecho a vivir en comunidad de manera independiente y así evitar que seamos recluidas o recluidos en hospitales psiquiátricos, en donde se violan nuestros derechos humanos⁸ y principalmente no tenemos la oportunidad de desarrollar todo nuestro potencial. **D**



NOTAS

- 1 Karent Mendoza, “5.1% de la población mexicana tiene discapacidad: INEGI”, en *Dis-capacidad.com*, disponible en <<http://bit.ly/1PSL7vN>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 2 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006, artículo 1°, disponible en <<http://bit.ly/1ddK1Fn>>, página consultada el 30 de abril de 2015.
- 3 Véase Karent Mendoza, *loc. cit.*
- 4 Esta práctica se contrapone a lo dispuesto en la CDPD, concretamente a su artículo 15. Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de la CDPD. Además, por estos actos el Estado mexicano ha recibido observaciones por parte de órganos internacionales; al respecto véase Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre el informe inicial de México*, CRPD/C/MEX/CO/1, adoptadas por el Comité en su 12° periodo de sesiones, el 27 de octubre de 2014. En dicho documento se señala:
 - “31. El Comité considera alarmante que se den actos de violaciones a derechos humanos como la coerción física y el aislamiento de personas con discapacidad internadas en hospitales psiquiátricos, que pueden, incluso, constituir actos de tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes. Le preocupa también que los mecanismos designados para la protección de tales situaciones no ofrezcan remedios efectivos.”
 - “32. El Comité urge al Estado Parte a iniciar procesos de investigación administrativa y penal, con el objeto de sancionar las prácticas violatorias de los derechos de personas con discapacidad que estén institucionalizadas. El Comité recomienda al Estado que ponga fin al uso de medidas de coerción física y de aislamiento en instituciones de personas con discapacidad. Asimismo, pide al Estado mexicano que fortalezca el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura con suficiente presupuesto, personal capacitado y garantías de su independencia en el desempeño de sus funciones.”
- 5 CDPD, artículo 27.
- 6 *Ibidem*, artículo 27, inciso a.
- 7 *Ibidem*, artículo 2°.
- 8 Al respecto, habría que recordar que la CDPD señala en su artículo 19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad que:
 - “Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:
 - a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
 - b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;
 - c) Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.”

La ratificación del Convenio 189: un reto para el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar¹

MARCELINA BAUTISTA*

* Ex trabajadora del hogar que desde hace más de 20 años decidió hacer activismo por este sector. Hace 15 años fundó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y actualmente es la coordinadora regional en América Latina de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH).

Frente al panorama actual de las personas trabajadoras del hogar en México es urgente que el Estado ratifique un instrumento relevante: el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual abriría un espacio importante para el reconocimiento de sus derechos en nuestro país.

La lucha de las trabajadoras del hogar ha sido históricamente invisibilizada en México y en el mundo. Al igual que todos los demás derechos, los que corresponden a este sector específico de la población se ven enterrados por múltiples factores de discriminación. El género, el sexo, la raza y la clase social son categorías que, junto con los estereotipos que conllevan, nos atrapan a las trabajadoras del hogar y con frecuencia son totalmente opuestos a lo que representamos. Nos referimos como *nosotras* –pero estamos incluyendo a los trabajadores del hogar también– porque en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013 del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) se reporta que más de 91% de las

personas trabajadoras del hogar son mujeres.² De acuerdo con esta fuente, esta “minoría” realmente comprende un universo de 2 116 403 mujeres y 198 937 hombres. Eso significa que una de cada 10 mujeres económicamente activas en nuestro país es una trabajadora del hogar, empleo que además pertenece a la economía informal.

Nuestra exclusión de la participación social, política y económica de las instituciones del Estado es un problema que afecta a todo México. Somos más de dos millones de personas las que luchamos por nuestros derechos como el acceso a prestaciones sociales, pero que podríamos contribuir con el pago de impuestos si se nos formalizara, como recientemente lo exigió el colectivo de empleadoras Hogar Justo Hogar en una carta pública dirigida al presidente Enrique Peña Nieto.

Este es solo un pequeño ejemplo del porqué hemos retomado la histórica frase de la comandanta Ramona del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, pronunciada en octubre de 1996: “nunca más un México sin nosotras”, para hacernos escuchar como tra-

bajadoras del hogar y porque “queremos un México que nos tome en cuenta como seres humanos, que nos respete y reconozca nuestra dignidad”.³

Hace ya 27 años comenzamos a dar pasos en esta dirección y ahora lo conmemoramos con el Día internacional de las trabajadoras del hogar, ya que el 30 de marzo de 1988 creamos la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

Aquella reunión en Bogotá, Colombia, nos puso en red con compañeras de otros 10 países, quienes intercambiamos nuestras historias de vida, nuestras experiencias como trabajadoras del hogar, nuestros aprendizajes, pero también hablamos acerca de la discriminación que nos mantiene invisibles.

Hoy la situación es distinta, vamos con nuestra palabra, nuestra cara y nuestros guantes verdes⁴ en alto. Hemos tejido redes incluso a nivel mundial con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar que ayudamos a crear en 2013, y también a nivel nacional, sumando a nuestra lucha la de las y los compañeros empleadores.

Pero quien se mantiene en silencio es el Estado mexica-

no, porque no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las *trabajadoras* y los *trabajadores domésticos*⁵ ni la Recomendación 201.⁶ Sus funcionarios públicos solo han hablado para hacer promesas vacías, como Miguel Ángel Osorio Chong, secretario de Gobernación, quien hace un año, durante la ceremonia del Premio Nacional por la Igualdad y la No Discriminación –con el que fui condecorada–, dijo: “Hay que resaltar la trascendencia del Convenio 189; el cual, a nombre del presidente Enrique Peña Nieto, me comprometo enviar al Senado para su estudio y ratificación”.⁷ Situación que no ha ocurrido.

O peor aún, funcionarios que se siguen expresando con cierto paternalismo hacia las empleadas del hogar, como las recientes declaraciones del alcalde de Chihuahua, Javier Garfio, que en una ceremonia para festejar el 30 de marzo hizo una rifa de televisores de pantalla plana entre compañeras a las que les explicó que éstas eran: “Para que puedan ver las novelas en su rato de descanso. No las noticias, porque no crean que son tan buenas las noticias; [para que] vean, más bien, las novelas y sobre todo las novelas buenas”.⁸ Como se observa, con ello se refuerza el estereotipo de la trabajadora del hogar, al insinuar que el gobierno nos quiere ver sumisas y explotadas, y que el país sea como en las telenovelas, donde no hay feminicidios ni desapariciones forzadas, y donde las trabajadoras nunca somos protagonistas. Pero en

En la reunión en Bogotá, Colombia, con compañeras de otros 10 países, intercambiamos nuestras historias de vida, nuestras experiencias como trabajadoras del hogar, nuestros aprendizajes, pero también hablamos sobre la discriminación que nos mantiene invisibles.

la realidad sí lo somos porque constituimos una mayoría, porque conocemos nuestras condiciones laborales y vamos a cambiarlas, empezando por exigir que se ratifique el Convenio 189 que garantiza nuestros derechos humanos laborales.

Esto nos permitiría establecer en la ley un día de descanso obligatorio (artículo 10), la firma de un contrato de trabajo por escrito (artículo 7°), la posibilidad de acceder a la seguridad social para nosotras y nuestras familias, poder cotizar y, en general, para gozar de los mismos derechos que cualquier otra persona trabajadora y pensionarnos (artículo 14).

En específico, el artículo 7° propone las condiciones mínimas para tener un contrato de trabajo por escrito en 11 incisos y que también CACEH ha convertido en un formato de contrato que podemos aplicar ya en nuestras relaciones laborales.⁹ Este contrato incluso lo promueve Hogar Justo Hogar y contiene:

- a) el nombre y los apellidos de la persona empleadora y de la trabajadora, y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o de los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y cuando éste se suscribe por un periodo específico y su duración;
- d) el tipo de trabajo a realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de ésta y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el periodo de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, en caso de que proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar la o el trabajador doméstico o empleador.

En la actualidad hay algunos derechos contemplados únicamente en la Ley Federal del Trabajo (capítulo XIII), pero se nos incluye como si se tratara de un parche en la ley. Hoy no existe un mecanismo ni una política pública, por ejemplo, para que alguna compañera pueda ser afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)¹⁰ al comenzar su empleo en una casa, ni mucho menos para permitir la organización colectiva o la sindicalización.

A 100 años de la creación de la OIT, es imprescindible con-



Fotografía: CACEH.

tar con un instrumento como el Convenio 189, que también trabajadoras del hogar mexicana ayudamos a crear y firmar.

Dicho Convenio fue aprobado el 16 de junio de 2011, y México lo firmó pero, tras cuatro años de ello, el Senado de la República no lo ha ratificado, por lo que no ha sido puesto en marcha en el país. Tal ratificación implicaría su entrada en vigor como parte de la legislación mexicana y con una jerarquía al nivel de nuestra Constitución, lo que llevaría a la reforma de normatividades como la Ley Federal de Trabajo, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley del Seguro Social, entre otras,

para incluirlas como sujetas de derecho. Esto ya está sucediendo en 17 países que se han adherido al Convenio, de los cuales ocho son latinoamericanos.

Su ratificación conllevaría poner esta norma al nivel de la Constitución –debido a la reforma en materia de derechos humanos– y obligaría a legislar a nivel federal y estatal a favor de nuestros derechos. Por ello, es necesario que en este momento la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Gobernación –que son instancias con mayor implicación– y el Senado realicen los estudios necesarios, ratifiquen el conve-

nio, lo depositen en la OIT y, a partir de entonces, transcurra un año para que entre en vigor.

Esto implicaría, por ejemplo, que las trabajadoras del hogar pudiéramos acceder al sistema de justicia mediante mecanismos como el amparo y, posteriormente, a través de todos los instrumentos del derecho laboral con los que cualquier trabajadora o trabajador formal cuenta.

Sin embargo, nosotras no esperamos sentadas a que el Estado mexicano cumpla con sus obligaciones internacionales, nos estamos organizando para hacer realidad la defensa de los derechos de nuestras compañeras y compañeros trabajadores del hogar, manteniendo en la agenda la capacitación

para mejorar en nuestro trabajo, y apoyando iniciativas como Hogar Justo Hogar, que desde el lado de las y los empleadores pretenden lo mismo, con su lema *Porque el México que queremos comienza en casa*.

Estamos cada vez más organizadas porque, a diferencia del discurso del poder, esta-

mos haciendo realidad la formalización de nuestros derechos y relaciones laborales, y hablando de la discriminación –que antes no veíamos y permitíamos–, así como rompiendo las barreras de desigualdad que nos oprimen.

Pongámonos los guantes para hacer que el Ejecutivo estudie

la implementación de este Convenio y lo envíe al Senado de la República para su ratificación. Pero también debemos comenzar a ejercer nuestros derechos, para que cuando encontremos esta norma internacional no la veamos como una aspiración sino como un reflejo de nuestro esfuerzo. **D**

NOTAS

- 1 Parte de este escrito fue leído en la celebración del Día internacional de las trabajadoras del hogar de 2015.
- 2 Véase Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred), 30 de marzo. *Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*, s. f., disponible en <<http://bit.ly/1Q70A6o>>, página consultada el 11 de abril de 2015.
- 3 Centro de Documentación sobre Zapatismo, “Palabras de la comandanta Ramona en el Zócalo”, 12 de octubre de 1996, disponible en <<http://bit.ly/1Sz51e0>>, página consultada el 11 de abril de 2015.
- 4 En referencia a la campaña Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar.
- 5 N. del A.: Entiéndase *personas trabajadoras del hogar*.
- 6 Véase ORR, Actas Provisionales 15B, *Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, junio de 2011, disponible en <<http://bit.ly/1J0bNFr>>, página consultada el 11 de abril de 2015.
- 7 Un adecuado análisis al respecto fue realizado por Tania L. Montalvo, “El Sabueso: Trabajadoras del hogar, sin derechos pese a las promesas”, en *Animal Político*, 3 de febrero de 2015, disponible en <<http://bit.ly/1AATg05>>, página consultada el 11 de abril de 2015.
- 8 Para mayor información véase el video disponible en <<http://bit.ly/1HG6Wdx>>, página consultada el 11 de abril de 2015.
- 9 Este formato se encuentra disponible para su descarga, discusión y firma en <<http://bit.ly/1IVZBXM>> página consultada el 11 de abril de 2015.
- 10 Si bien es posible registrarse en el IMSS como trabajadora o trabajador independiente, este mecanismo es de acceso complicado y no garantiza la posibilidad de cotizar –tener pensión– y otras prestaciones como derecho a guardería y licencia por maternidad.

Más de 2 millones de personas en México se dedican al trabajo doméstico remunerado

El Convenio núm. 189* se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores domésticos son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.**

La población ocupada en México dedicada al trabajo doméstico remunerado en hogares particulares es de más de 2 millones de personas.

Nueve de cada 10 personas trabajadoras del hogar remuneradas son mujeres.

La edad promedio de las y los trabajadores del hogar remunerados en México es de 40.2 años.

13% cumplen una jornada laboral superior a las 48 horas por semana.

34.6% percibe un salario mínimo o menos.

Sólo dos de cada 100 personas trabajadoras del hogar tienen acceso a servicios médicos como prestación laboral.

Alrededor de 7% de las personas trabajadoras residen en las viviendas donde trabajan.

Por otra parte, los hombres que ejercen el trabajo doméstico suman más de 115 mil personas; la mitad de ellos (51%) ocupados como empleados del hogar, mientras que 45.1% se ocupan como choferes en casas particulares (INEGI, 2013).

El trabajo doméstico remunerado en México es una actividad primordialmente femenina, 95 de cada 100 personas ocupadas en esta actividad son mujeres.



85.5%

Realiza tareas en hogares particulares



8.6%

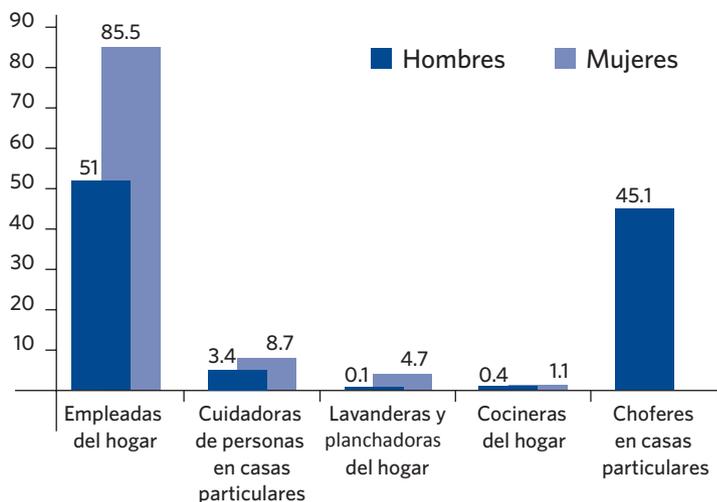
Cuidados de personas



4.7%

Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares

Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas por tipo de ocupación según sexo, México, 2013



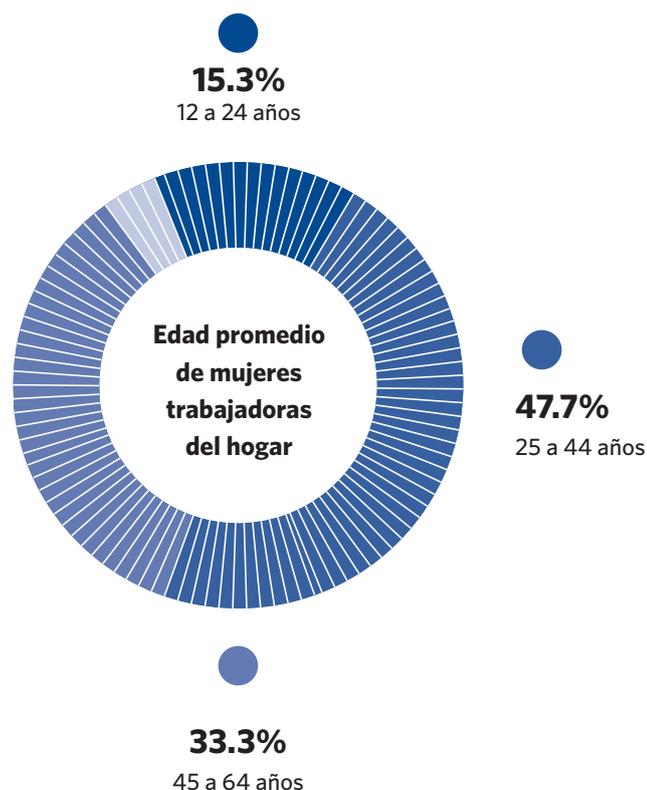
La edad promedio de las personas trabajadoras del hogar es de 40.2 años



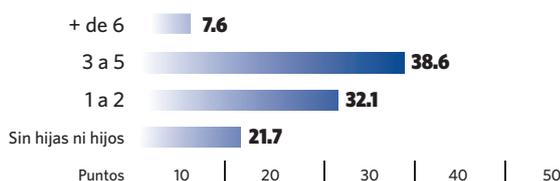
39 años



40.3 años



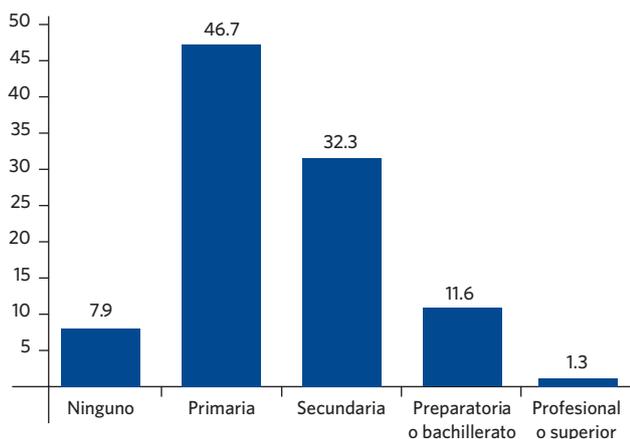
Distribución porcentual de las mujeres trabajadoras del hogar por número de hijas e hijos, México, 2013



(INEGI, 2013)

En el país 6.9% de las y los trabajadores del hogar remunerados es analfabeta. Esta condición se presenta mayormente en las mujeres.

Distribución porcentual de las mujeres trabajadoras del hogar por nivel de instrucción, México, 2013



7 de cada 100 trabajadoras del hogar es analfabeta



5 de cada 100 trabajadores del hogar es analfabeta

* N. del E.: Véase C159. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adoptado por la Comisión Interamericana del Trabajo en Ginebra, 16 de octubre de 2011.

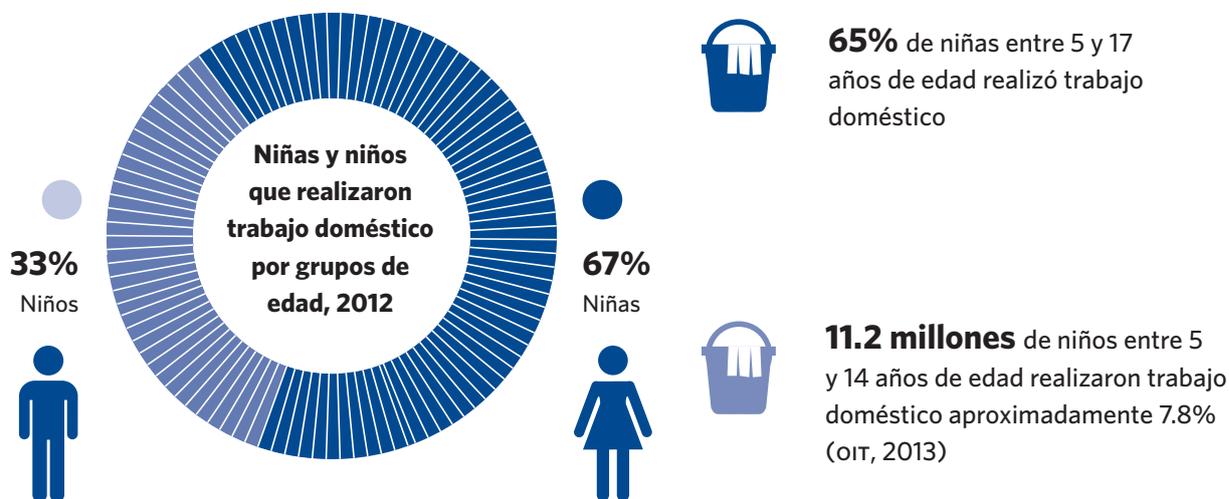
** N. del E.: Si bien el concepto *trabajadores domésticos* es el que emplea la Organización Internacional del Trabajo, en esta infografía utilizamos el de personas *trabajadoras del hogar*, que es el que reivindican quienes ejercen esta actividad.

Fuente: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género-Cámara de Diputados, *Infografía. Día Internacional del Trabajo Doméstico*, México, CEAMEG, 2014.

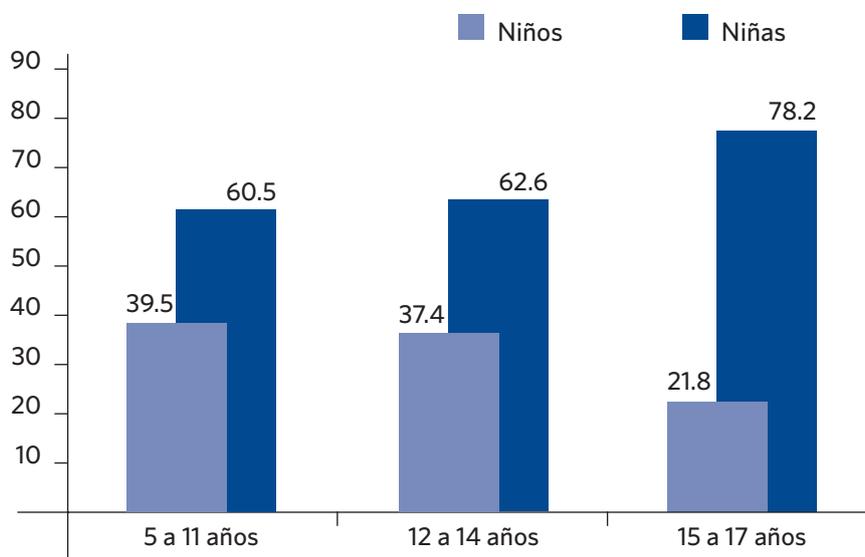


Fotografía: Karina Flores / CDHDF.

La Organización Internacional del Trabajo estima que más de 17.2 millones de niñas y niños de 5 a 17 años de edad realizaron trabajo doméstico en el mundo en 2012



Porcentaje de niñas y niños que realizó trabajo doméstico en el mundo por grupos de edad, 2012



Fuente: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género-Cámara de Diputados, *Infografía. Día Internacional del Trabajo Doméstico*, México, CEAMEG, 2014.

Infografía: Gladys López Rojas/CDHDF.



Fotografía: Sonia Blanquel/сННФ.

El acoso laboral vs. exigencias organizacionales

FROYLÁN GONZÁLEZ ÁLVAREZ*

* Licenciado en psicología y maestrando en victimología por el Instituto Nacional de Ciencias Penales. Es psicólogo de la Dirección de Atención Psicosocial de la CDHDF. Realizó estudios de posgrado en psicología forense, en investigación psicocriminal y en psicología clínica y de la salud en la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente documenta casos desde el enfoque psicosocial en víctimas de violaciones a derechos humanos.

A través del presente texto, su autor pretende coadyuvar en la investigación del acoso laboral, por lo que, a manera de introducción, aborda aspectos estadísticos y teóricos relacionados con este tipo de acoso, además que lo analiza junto con la tendencia que existe por parte de las personas agraviadas de confundirlo con otros fenómenos laborales. Por último, menciona la importancia que tiene la entrevista y/o el primer contacto con quienes han sufrido acoso laboral.

El acoso laboral no sólo atenta contra la dignidad humana, atenta contra la vida misma, la sociedad en su conjunto y las instituciones. Para el autor del presente texto, la eficaz investigación, documentación y denuncia ante las instancias especializadas es de suma importancia para evitar la destrucción psíquica de quienes compartimos espacios comunes en ambientes laborales y prevenir que dentro de éstos se generen círculos de inseguridad, frustración, violencia y agresión.

El acoso laboral, *mobbing*, terrorismo psicológico o psicoterror constituyen un tema ampliamente estudiado por la psicología. Dichos términos hacen referencia al proceso silencioso, invisible, potencialmente dañino –y en ocasiones mortal– que implica la violencia psicológica extrema que de manera cruel recibe una per-

sona trabajadora por parte de sus compañeras o compañeros de trabajo, con la finalidad de lograr su destrucción psíquica y lograr así que abandone la organización.¹

Es difícil cuantificar la magnitud de este fenómeno:

Según el informe de 156 páginas preparado por la Organización Internacional del Trabajo, *Violence at Work*, en los Estados Unidos alrededor de 1 000 personas son muertas cada año en entornos laborales. El homicidio se ha convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los varones.²

En México crece desmedidamente este fenómeno, de acuerdo con una encuesta realizada a 2 mil profesionistas por occ Mundial, el 51% de los

Cuando el hombre ya no encuentra placer en su trabajo y trabaja sólo por alcanzar sus placeres lo antes posible, entonces sólo será casualidad que no se convierta en delincuente.
Theidir Ninnseb (1817-1903)

entrevistados habían sido víctimas de acoso laboral en algún momento [...] Las respuestas de los entrevistados arrojaron diversas formas de maltrato que han vivido, entre éstas rumores o calumnias (30%); aislar o excluir a la persona (18.6%); insultos (18.5%); ignorar o no dejar participar al colaborador (16.9%), y amenazar (11%) [...] En México, el tipo de acoso laboral más extendido es el congelamiento: ignorar y “hacerle el vacío” a la víctima.³

El 49% de los profesionistas sufren de acoso laboral; el 35% de las empresas en México reportan casos de acoso laboral y el 27% de aquellos que han sufrido de acoso laboral aún no superan los efectos del acoso.⁴

El daño que el acoso laboral genera en quien lo vive es un daño biopsicosocial que está dentro del campo de la subjetividad, es decir, cada persona vive y reacciona ante el acoso de diferente forma. El hecho de que una persona desarrolle o no algún episodio depresivo mayor⁵ o trastorno de ansiedad generalizada⁶ depende de factores intrínsecos a su historia de vida, de su capacidad para afrontar los problemas, de la cultura en la que está inmersa, de sus alternativas de solución y de sus círculos de apoyo como son la familia y las amistades, entre otros.

El acoso laboral en ocasiones se puede ejercer mediante exigencias organizacionales, éstas tienen la característica de ser deliberadas o bien, se pueden confundir con conflictos de trabajo. En este sentido, la investigación del acoso laboral requiere de tiempo, paciencia y pericia; ya el hecho de identificar al acoso laboral desde la psicología es difícil, pero lo es aún más demostrarlo desde el derecho.⁷

El daño que el acoso laboral genera en quien lo vive es un daño biopsicosocial que está dentro del campo de la subjetividad, es decir, cada persona vive y reacciona ante el acoso de diferente forma.

Ante este escenario, en la presente opinión se pretende diferenciar lo que es el acoso laboral de lo que no es, así como brindar elementos teórico-metodológicos para la investigación de este fenómeno desde la ciencia de la psicología y con el fin de realizar una aportación al derecho.

Desarrollo

Consideremos ahora una herramienta poderosa que tenemos las y los investigadores para conocer aquellas características fundamentales de nuestro objeto de estudio, me refiero a la entrevista a profundidad. Al aplicarla podemos utilizar una directriz que sirva de guía para obtener lo que deseamos, pero debemos dejar que la persona entrevistada se exprese lo más que se pueda y no limitarla de ninguna forma a una respuesta de sí o no.

Las características de nuestro objeto de estudio —que a continuación se mencionarán— son la base para saber si estamos ante un caso de acoso laboral o no.

Iniciaremos este acercamiento con la definición de quien ha sido considerado la máxima autoridad sobre el tema, Heinz Leyman de la Universidad de Estocolmo, y que señala que el acoso laboral es

[u]na situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.⁸

Al estar ante una denuncia de acoso laboral es preciso saber que éste no se refiere a hechos únicos o aislados, por lo que mediante nuestra entrevista debemos constatar que se trate de:

- Acciones u omisiones que se realizan de forma sistemática, recurrente y, en muchas ocasiones, sin razón aparente.
- La manifestación de una violencia psicológica extrema que es *persistente, deliberada y de tiempo prolongado* (por lo menos una vez por semana durante mínimo seis meses) y no hechos aislados.

Dentro de las conductas más evidentes de la violencia psicológica extrema están las siguientes: realizar críticas irascibles o generar rumores acerca de la persona acosada con el fin de destruir su reputación y personalidad; anular sus capacidades como trabajadora o trabajador quitándole responsabilidades de forma deliberada; invadir su privacidad; perturbar el ejercicio de sus funciones laborales; denigrar su trabajo; denigrarla o humillarla frente a las y los demás o en privado, ignorarla o hacer como si no existiera y utilizar la coacción como forma única de vínculo y relación.

Estas conductas no son exclusivas de jefas y jefes, también pueden darse entre colegas de trabajo e incluso desde las y los subalternos hacia las y los superiores en un sentido vertical ascendente. La persona acosadora presenta conductas compulsivas para cumplir con alguna obsesión: requiere contacto constante e insiste y busca ejercer su voluntad en todo momento y ante cualquier circunstancia.⁹

Sólo es acosada o acosado quien tiene actitudes de miedo y de inseguridad, la o el acosador elige a su víctima entre las personas psicológicamente más débiles del grupo. La víctima no cuenta con herramientas para enfrentar la situación y con frecuencia tiene reacciones que refuerzan las conductas hostiles de quien le acosa.¹⁰

La afectación biopsicosocial en las personas víctimas de acoso laboral es extrema, algunos de los síndromes y trastornos relacionados con el acoso laboral son el síndrome de *burnout*, la ansiedad o la depresión, los cuales pueden convertirse en un trastorno depresivo mayor (puede desencadenar en un suicidio), desmotivación laboral, entre otros.¹¹

Como investigadores debemos tomar en cuenta que estos síndromes y trastornos también pueden presentarse como resultado de conflictos laborales y/o en exigencias organizacionales, por lo que mediante la entrevista se requiere considerar las características fundamentales de nuestro objeto de estudio para saber si esos síndromes y trastornos corresponden o no a un caso de acoso laboral.

La importancia de saber diferenciar al acoso laboral de otros fenómenos laborales radica en que cada uno de ellos tiene un abordaje especializado distinto –desde lo jurídico, los recursos



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

humanos y lo psicológico– y que el acoso laboral es un fenómeno con tanto impacto (individual, social e institucional) que requiere de especial atención y abordaje.

Debido a lo anterior, a continuación se mencionan dos elementos determinantes¹² para diferenciar el acoso laboral en la investigación:

a) El origen del conflicto

Las diferencias entre acoso laboral y otros conflictos radican en el origen del conflicto; por ejemplo, en el acoso laboral no existen causas explícitas ni son sencillamente identificables, a diferencia de los conflic-



Fotografía: Alejandro Cuevas/CBPDF.

tos laborales que sus razones se identifican fácilmente, y que pueden ser divergencias o dificultades de relación o reclamos relativos a las condiciones laborales.

b) Actos deliberados

El acoso laboral se puede dar en situaciones orientadas a satisfacer exigencias organizacionales, siempre que ante esto no se guarde respeto a la dignidad de la persona

trabajadora y no se justifique un cambio de puesto, de lugar físico de trabajo o de horarios estaremos ante elementos que pueden integrar un caso de acoso laboral.

Hasta aquí ya se tienen elementos importantes para la investigación que mediante la entrevista a profundidad se explora con el fin de identificar el acoso laboral y diferenciarlo de otros:

1. Su definición y características fundamentales;
2. la identificación del origen del conflicto y
3. la identificación de actos deliberados.

Así, otro elemento para robustecer la investigación, ya sea que se esté ante un caso de acoso laboral o bien ante otro tipo de acoso, siempre es recomendable evaluar el clima laboral.

Las encuestas de clima organizacional son instrumentos ya elaborados o prediseñados que se pueden encontrar en internet, en donde se puede elegir desde los más sencillos hasta los más complejos y elaborados. Se sugiere dejar

El acoso laboral en México es una realidad en la que todas y todos estamos involucrados; y en la que podemos llegar a ser víctimas potenciales y/o convertirnos en cómplices de quien o quienes acosan.

en claro que no es necesario incluir el nombre de la o el entrevistado en dichos cuestionarios de clima organizacional.

Considerando los anteriores elementos en la investigación es posible tener más certeza de que el estado biopsicosocial que guardan las personas que denuncian acoso laboral –afectación que puede detectarse mediante una entrevista clínica en la que se aborden los trastornos relacionados con el acoso laboral– se debe efectivamente a este tipo de acoso o a conflictos o exigencias organizacionales.

Conclusión

El acoso laboral en México es una realidad en la que todas y todos estamos involucrados; y en la que podemos llegar a ser víctimas potenciales y/o convertirnos en cómplices de quien o quienes acosan. La conspiración del silencio por parte de las y los compañeros de trabajo ante el acoso laboral implica no denunciar el hecho y, por lo tanto, ser cómplices de éste, lo que promueve la impunidad, el deterioro del ambiente institucional y que se perpetúe este fenómeno en los ambientes laborales.

Sólo es acosada o acosado quien tiene actitudes de miedo y de inseguridad, la o el acosador elige a su víctima entre las personas psicológicamente más débiles del grupo.

En el acoso laboral estamos involucrados todas y todos. Es nuestra responsabilidad denunciarlo para generar ámbitos laborales sanos y adecuados. Aunado a lo anterior, debemos mantener un contacto cercano con el área de recursos humanos dentro de las instancias, con la finalidad de: conocer las medidas a favor de un ambiente institucional; trabajar en conjunto y evaluar los casos para descartar situaciones, o confirmarlas y atenderlas; implementar estrategias de sensibilización acerca de dicho acoso y las maneras de prevenirlo; fomentar la comunicación y la integración, así como organizar actividades de cohesión en aras de fortalecer a los equipos al interior de las instituciones. **D**

NOTAS

- 1 Rosario Hoyos Hoyos, “Acoso laboral. Relación entre derecho y psicología”, en *Relación entre derecho y psicología*, España, Universidad de Valladolid-Facultad de Ciencias del Trabajo, julio de 2012, p. 5.
- 2 Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, *Violence at Work*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1998.
- 3 Iniciativa que reforma los artículos 3º bis y 51 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Ricardo Monreal Ávila y suscrita por Ricardo Mejía Berdeja, diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la *Gaceta Parlamentaria* el 28 de febrero de 2013, disponible en <<http://bit.ly/1d3cy4Q>>, página consultada el 20 de abril de 2015.
- 4 Véase Trabajando.com, disponible en <<http://www.trabajando.com.mx>>, página consultada el 20 de abril de 2015.
- 5 Según el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, la característica esencial de un episodio depresivo mayor es un periodo que dura por lo menos dos semanas, durante el que hay un estado de ánimo deprimido o una pérdida de interés o placer en casi todas las actividades.
- 6 De acuerdo con el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, la característica esencial del trastorno de ansiedad generalizada es la ansiedad y la preocupación excesivas que se observan durante un periodo superior a seis meses y que se centran en una amplia gama de acontecimientos y situaciones. El individuo tiene dificultades para controlar este estado de constante preocupación.
- 7 Jesús Felipe Uribe Prado, *EVT. Escala de Violencia en el trabajo (Mobbing)*, México, Manual Moderno, 2013, p. 7.
- 8 Heinz Leyman, “The Mobbing Encyclopaedia”, 1997, disponible en <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>.
- 9 Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, España, Sal Terrae, 2001, pp. 72-74.
- 10 Asociación PRIDICAM MobbingMadrid, “¿Cómo identificar el mobbing o acoso laboral?”, disponible en <<http://bit.ly/1H7amk6>>, página consultada el 20 de abril de 2015.
- 11 Luis José Rivas Sánchez, *Mobbing. Terrorismo psicológico en el trabajo*, España, Entre líneas editores, 2003, pp. 45-48.
- 12 Alfonso Riquelme, “Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo”, en *Ciencias sociales online*, vol. III, núm. 2, Chile, 2006, pp. 39-57.



Mujeres trabajadoras y el acceso a la justicia

MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA*

*Licenciada en derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México y maestranda en derecho laboral por la Escuela Libre de Derecho. Actualmente es presidenta titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Ha fungido como directora general Jurídica y de Gobierno de la delegación Iztapalapa, directora general del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, entre otros cargos.

En México el tema de las mujeres trabajadoras y el de acceso de ellas a la justicia no evolucionan acorde a las necesidades que la realidad plantea, si bien es cierto que se han efectuado muchos esfuerzos para contrarrestar las diferencias, tanto en el ámbito laboral como en el acceso a la justicia, no han sido suficientes. Sobre ello nos comenta la autora del presente texto, quien aborda ambos temas de forma general debido a la amplitud de éstos.

Introducción

Hoy las mujeres mexicanas enfrentan constantemente obstáculos para acceder a mejores trabajos, a sueldos bien remunerados y con todas las prestaciones de ley, además de que afrontan dificultades y frecuentes violaciones a sus derechos humanos en los procesos judiciales.

Y si bien México ha firmado diversos tratados internacionales en materia de los derechos humanos de las mujeres, aún queda pendiente la armonización de la legislación interna, la cual permitirá brindar un adecuado acceso a la justicia y se traducirá en procesos ágiles, efectivos y económicos en los que no se exponga a las mujeres a discriminación, maltrato o vejaciones. Por ello, es indispensable acelerar las tareas pendientes con respecto a las leyes y la situación de este grupo poblacional.

Con la conciencia de que las mujeres son excluidas de la aplicación real de sus derechos, en 2014 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal creó las juntas especiales 19 y 20,¹ en las cuales se materializó un nuevo modelo de *junta especial* que conlleva la

instrumentación de avances tecnológicos para agilizar los juicios por la vía procesal adecuada y garantizar que éstos ocurran de forma transparente. Como lo he declarado en distintos foros, la apuesta es por la ética y la corresponsabilidad de todos los actores del ámbito laboral.

Estas juntas especiales son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se suscitan en el Distrito Federal, cuya atención no corresponde al orden federal y que tienen como una de las partes del juicio a personas que pertenecen a sectores vulnerables; por ejemplo, mujeres embarazadas y madres solteras, que dentro de la población femenina están de por sí más expuestas a que sus derechos humanos sean violentados y que en materia laboral ven exponencialmente comprometida su esfera jurídica. Asimismo, las juntas referidas conocen de aquellos procedimientos laborales promovidos por quienes tienen alguna discapacidad; personas menores de edad o adultas mayores; integrantes de la población lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestista e intersex, sin olvidar a quienes promueven alguna situación

Ha resultado pertinente que a nivel federal se legislara para que a las y los patrones les quedara prohibido exigir certificados médicos de ingravidez para el acceso, la permanencia o el ascenso en el trabajo.

en términos del capítulo XVIII De los procedimientos especiales del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, como es el caso de las y los deudos de trabajadoras o trabajadores fallecidos, entre otros.

Aunado a lo anterior, ha resultado pertinente que a nivel federal se legislara para que a las y los patrones les quedara prohibido exigir certi-

ficados médicos de ingravidez para el acceso, la permanencia o el ascenso en el trabajo. Sin embargo, aún no existen sanciones para las y los patrones en caso de despido por embarazo, por cambio del estado civil o por tener a su cuidado hijas o hijos menores de edad. Otro aspecto fundamental que se ha logrado es la posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto y la reducción de una hora de la jornada de trabajo durante el periodo de lactancia, previo acuerdo entre la o el patrón y la trabajadora.

Un rubro que no tocó la reforma laboral fue el hostigamiento sexual. Al respecto, la trabajadora afectada debería tener el derecho a rescindir la relación de trabajo y a que se le pague la indemnización correspondiente, con independencia de la sanción económica para el patrón—de 250 hasta 5000 veces el salario mínimo—, que ya contempla la Ley Federal del Trabajo en su numeral 994, fracción VI.



Fotografía: Cecilia Zolla/JLCA.

Es pertinente citar un trabajo realizado por la Cámara de Diputados en 2008, denominado *Análisis de la equidad de género en el acceso a la justicia de las mujeres en México*,² en el cual se abordaron los obstáculos que las mexicanas tenían que afrontar para acceder a la protección y a las garantías judiciales efectivas. En dicho documento se puntualizó la necesidad de analizar los hechos desde la perspectiva de género, de considerar lo que declaran las mujeres y de hacer una valoración adecuada de las pruebas ofrecidas. Se resaltó el papel indispensable que tienen las y los impartidores de justicia al respecto, por ser éstos responsables de garantizar a las mujeres el derecho a un debido proceso a través de la transversalización de la perspectiva de género y considerando todos los derechos humanos que se involucren. El texto señalado destacó la imperiosa necesidad de garantizar procesos ágiles, efectivos y económicos, al tiempo que refirió la asignación presupuestal para favorecer la capacitación y sensibilización de las y los servidores públicos encargados de impartir justicia en materia de derechos humanos de las mujeres. También enfatizó la importancia de recopilar la información desagregada por sexo y edad en materia de administración de justicia, y, de manera adicional, la elaboración de indicadores desagregados por sexo, considerando los rubros de victimización y percepción del acceso de las mujeres a la justicia. Por último, dicho documento solicitó eliminar los procesos conciliatorios en los delitos de violencia familiar, pues no son recomendables de acuerdo con lo que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Así, sin embargo, se debe reconocer que los esfuerzos realizados por nuestro país en los temas señalados por los diputados en 2008 no han sido contundentes y aún se requiere del trabajo constante de las diversas áreas de impartición de justicia para poder concretarlos.

A lo anterior se suma la labor del Poder Judicial de la Federación, que con respecto a la equidad de género ha extendido la participación de las mujeres en los órganos jurisdiccionales, sin embargo, es necesario verificar si los puestos que ellas ocupan son de toma de decisiones, además de que debe tenerse presente que no basta con que haya juezas, es necesario que ellas

apliquen la perspectiva de género al momento de emitir sus resoluciones.

En síntesis, el problema radica en una falta de sensibilización y visualización del papel que tiene la mujer en todos los ámbitos. Al momento de juzgar se requiere hacerlo con la ausencia de estereotipos, detectando las disimilitudes cuando un trato ha sido diferenciado, usando un lenguaje incluyente y emitiendo laudos y sentencias que hayan atendido las desigualdades que la juzgadora o el juzgador detecten en un procedimiento. Y es que resulta evidente la falta de observaciones libres de discriminación, no hemos aprendido a juzgar equilibrando la balanza en los casos en que se advierte que una persona está siendo colocada en un estado de vulnerabilidad y que, finalmente, aún no se aplica en todo momento el control de convencionalidad.

Conclusiones

Así, me parecen sumamente pertinentes las conclusiones a las que llegaron en su momento las y los diputados en 2008, y hago propias algunas de ellas:³

1. Es obligación de las y los impartidores de justicia garantizar la seguridad e integridad física de las mujeres que denuncian cualquier tipo de delito y que se encuentran inmersas en un proceso judicial.
2. Es preciso reducir los obstáculos derivados de la discriminación de las mujeres en el acceso a la justicia, con el objetivo de que se tenga un verdadero desarrollo democrático en condiciones de igualdad.

Los esfuerzos realizados por nuestro país [...] no han sido contundentes y aún se requiere del trabajo constante de las diversas áreas de impartición de justicia para poder concretarlos.





3. Las normas a favor de las mujeres deben ser interpretadas por las y los juzgadores desde una perspectiva de género que deje atrás prejuicios, estereotipos y conceptos basados en creencias morales o religiosas.
4. Las mujeres mexicanas requieren leyes que garanticen el acceso a la justicia, así como juezas y jueces capacitados y sensibilizados sobre los derechos humanos de las mujeres, ello con la finalidad de abatir la impunidad, que también es una forma de violencia. De no hacerlo se continuaría impartiendo justicia desde el punto de vista androcéntrico y patriarcal, como se ha venido haciendo hasta la fecha. **D**

NOTAS

- 1 Véase Acuerdo por el que se cambia la denominación de la Junta Especial número 9 bis para ser nombrada Junta Especial número 18; asimismo se crean las Juntas Especiales números 19 y 20 y se designan los Representantes del Capital y del Trabajo que las integrarán; además de la representación Patronal Propietaria de la Junta Especial número 4, todas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 30 de junio de 2014.
- 2 Véase Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género-H. Cámara de Diputados LX Legislatura, *Análisis de la equidad de género en el acceso a la justicia de las mujeres en México*, México, 2008, disponible en <<http://bit.ly/1BgPfjX>>, página consultada el 14 de marzo de 2015.
- 3 *Idem*.



Fotografía: Archivo/CDHDF.

La conciliación de la vida laboral y familiar: retos y pendientes

MIGUEL MOGUEL*

*Activista de derechos humanos y aliado feminista. Abogado con estudios de posgrado en filosofía social por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente y en derechos humanos y democracia por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Es investigador del área de Derechos Humanos de Fundar, Centro de Análisis e Investigación. Papá de Mateo y Renata.

Lograr la armonización de la vida personal-familiar con la vida laboral es un desafío presente en todas las sociedades del mundo. A partir de una óptica particular, el autor del presente texto nos convoca a reflexionar sobre los factores que intervienen en la lucha por el ejercicio del derecho al trabajo de forma igualitaria para mujeres y hombres y su relación con el cumplimiento de las actividades del hogar y de cuidado al interior de las familias. Además, refiere la importancia del diseño y la aplicación de políticas públicas que ofrezcan verdaderos cambios en la conciencia de género y en la forma de actuar de todas las personas.

Introducción

Deseo comenzar subrayando que el enfoque desde el cual abordo el tema del presente artículo tiene como presupuesto una perspectiva feminista. De ahí que a lo largo de su desarrollo, durante este análisis, dicha perspectiva habrá constantemente de mover a preguntarnos por su impacto diferenciado en las mujeres. Su abordaje no es aislado. Esto es, pretende insertarse en la agenda de acciones y reflexiones que buscan deliberadamente combatir y erradicar los sistemas que sostienen la opresión y subordinación de las mujeres, así como propiciar relaciones crecientemente equitativas y justas entre hombres y mujeres –con un horizonte mediano que dé pautas de construcción hacia la igualdad–.¹

Así, no busco otra cosa más que plantear un acercamiento a la problemática del *conflicto trabajo-familia* y a las políticas institucionales que apuntan en el sentido de conciliar la vida laboral² y la vida familiar.³ Es importante señalar, como antecedente para el tema, que en 2014, en el marco de mi trabajo de tesis llevé a cabo un estudio de caso sobre la licencia de paternidad de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), por tratarse de una política institucional orientada hacia la transformación de las prácticas y de las conciencias de hombres y mujeres trabajadoras.

En este sentido, además de insertarse en el horizonte de una agenda de transformación feminista, el presente artículo busca ofrecer elementos

para enriquecer el debate en torno al diseño y la evaluación de políticas institucionales que tratan de promover cambios en la conciencia de género y en los patrones de conducta tanto de hombres como de mujeres.

El conflicto trabajo-familia

Tal como lo define Robert Folger, el *conflicto* “es la interacción de personas interdependientes que perciben sus objetivos como incompatibles y la existencia de interferencias mutuas en la consecución de esos objetivos”.⁴ Desde esta perspectiva el conflicto pareciera suponer: *i*) la idea de una contradicción o de una contraposición; que está *ii*) situada al centro de la convivencia de dos o más personas. Con respecto a los factores que lo detonan, en tanto que el conflicto se actualiza en el marco de la interacción entre personas, obedecen a factores exógenos y endógenos de las propias relaciones sociales.

De ahí que tratándose del conflicto trabajo-familia, partiría por preguntar ¿cuáles son aquellos elementos en los que se deposita la incompatibilidad e interferencia a la que apela la definición de este tipo de conflicto? Lo trataré de describir a continuación, no sin antes hacer una breve reseña histórica que permita situar la evolución de esta problemática en el contexto de la modernidad.

Los ideales liberales fundaron novedosas concepciones para los nacientes Estados modernos –novedosas en tanto que no contaban con precedentes provenientes de otros periodos anteriores–, y que delinearon el espacio de *lo público* a partir de un nuevo sujeto social: la ciudadana. Desde esta noción se habrían de recrear los

Una preocupación sería la de garantizar la no interferencia del Estado y la protección de aquellos derechos. El problema es que las mujeres permanecerían a la zaga no sólo en la construcción sino en el protagonismo de este nuevo orden.

espacios normativos y los de convivencia social –con un claro acento en lo que tocaría al reconocimiento y ejercicio de derechos y libertades por parte de estos nuevos actores–. En este sentido, una preocupación sería la de garantizar la no interferencia del Estado y la protección de aquellos derechos. El problema es que las mujeres permanecerían a la zaga no sólo en la construcción sino en el protagonismo de este nuevo orden.

La Revolución Industrial introdujo la *fábrica* como unidad de producción básica del sistema económico.⁵ Hecho que tendría fuertes implicaciones para la vida y las relaciones cotidianas de hombres y mujeres. Con el imperativo de *productividad*, el ámbito doméstico prácticamente desaparecería de la escena. Por el contrario, el ámbito laboral no solamente cobraría relevancia y se llenaría de un valor simbólico –que iría acompañado del reforzamiento de la condición de hombre proveedor o cabeza de familia, relacionado con la defensa del salario que llevaban a cabo los sindicatos–;⁶ sino que se convertiría en un importante referente social que acabaría por describir, en medio de una clara oposición, los linderos entre lo público y lo privado.

Esta diferenciación de las actividades en función del sexo –y la adjudicación de espacios y de otros atributos a éstos–, se conoce como *división sexual del trabajo*.⁷ Una distribución que no sólo hizo patente la condición de opresión y de subordinación de las mujeres frente a los hombres, sino que además decretó y naturalizó los arquetipos que sostuvieron los significados y las representaciones asociadas a lo masculino (como hegemónico) y lo femenino (como dependiente).

De regreso a la pregunta inicial sobre los elementos en los que se deposita la incompatibilidad e interferencia, concluiría de manera muy general señalando que el conflicto trabajo-familia tiene como punto de partida un cuestionamiento a este orden hegemónico y a la necesidad de distribuir de forma equitativa las oportunidades, el trato y las responsabilidades entre hombres y mujeres. De ahí que detrás de las manifestaciones del conflicto trabajo-familia encontraremos principalmente demandas de mujeres relativas a su participación en el mercado de trabajo, a la duración de la jornada laboral y a la posibilidad

de compatibilizar estas dos esferas –desnaturalizando en este mismo acto el dominio histórico basado en el sexo, al que ya me he referido con anterioridad.

Respuestas históricas ante el conflicto trabajo-familia

Actualmente consideraría que tenemos más claridad sobre dónde se encuentra situada la contraposición de valores que provoca tensión entre lo que hemos llamado vida laboral y vida familiar y de cómo la *conciliación* de ambas se convierte en un reto por alcanzar. Pero ¿de qué hablo cuando me refiero a la conciliación? Me estoy refiriendo “a la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional”.⁸

Esta capacidad *societal* de buscar soluciones al conflicto trabajo-familia, a la que alude Virginia Carrera para compatibilizar ambos extremos, pone en evidencia una multiplicidad de

niveles con los que históricamente se ha tratado de dar respuesta a dicho conflicto. Niveles que van desde respuestas de tipo personal e individual –en las que sobresalen privilegiadamente las estrategias de las propias mujeres–, las de pareja, las familiares y, por último, las de tipo colectivo, que nos remiten a ámbitos como el gubernamental –políticas públicas, laborales e institucionales principalmente.

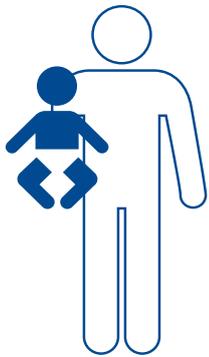
Aspectos como la precarización y desregulación del mercado de trabajo,⁹ los cambios demográficos¹⁰ y la crisis de la masculinidad, caracterizada en particular por la pérdida de sus modelos de referencia¹¹ y el choque entre aquellos roles convencionales y los que los varones deben asumir ahora,¹² han profundizado una crisis –que en principio tiene que ver con la disponibilidad para cubrir esta necesidad en el ámbito familiar– pero que apela a todos los actores sociales –incluyendo al propio Estado– de ordenarse con base en nuevos modelos para resolver esta necesidad de proveer cuidados.

En este marco, desde mi perspectiva, la crisis de cuidados plantea dos retos. El primero es la urgencia de diseñar y poner en marcha políticas



¿Cómo participan los hombres en el cuidado de hijas e hijos ?

Porcentaje de hombres que participan en el hogar en el cuidado de personas menores de seis años de edad.



52%



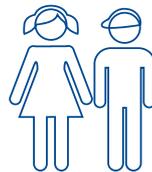
Porcentaje de mujeres que participan en el hogar en el cuidado de personas menores de seis años de edad.



85%

Tiempo que a la semana le dedican los hombres a esta actividad

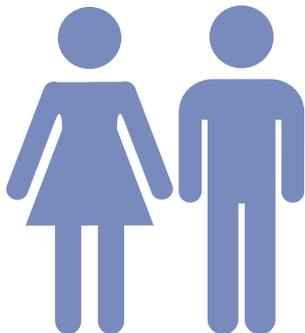
5.5 horas



12.5 horas

Tiempo que a la semana le dedican las mujeres a esta actividad

Permisos a hijas e hijos



72%

Porcentaje de casos en que los otorgan ambos padres

16%

Porcentaje de casos en los que otorga solo la madre



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI/Instituto Nacional de las Mujeres, *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009*, México, INEGI, 2012.

Infografía: Enrique Alanís Guzmán/CDHDF.

que permitan asegurar su satisfacción y cumplimiento –en tanto que también se enmarca en un ejercicio de derechos reconocidos por la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)–.¹³ De manera que una obligación positiva para el Estado mexicano habría de ser la de “tomar medidas legislativas y administrativas adecuadas”,¹⁴ para “asegurar al niño [y a la niña] la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar”.¹⁵

Y en tanto que la satisfacción y el cumplimiento de este derecho son una responsabilidad que apela a todos los actores sociales –insisto, en la inclusión del propio Estado–, el segundo reto implica propiciar alternativas para redistribuir las obligaciones y responsabilidades asociadas a las tareas del hogar y al cuidado de las y los hijos, en donde, conviene enfatizar, los varones participamos en un porcentaje aún muy bajo. Al respecto véase la infografía de la página 54.

Tenemos entonces la narrativa de un discurso que denota una necesidad social compartida tanto por hombres como por mujeres y una práctica aún insatisfecha –frente a la cual las respuestas que aún se privilegian son las individuales y familiares–. Es una situación delicada dado que acentúa la brecha entre los ámbitos laboral y familiar –generando una mayor tensión entre ambos–, pero que además no cuenta con un respaldo de políticas gubernamentales e institucionales que la atiendan de manera adecuada, naturalizando así esta condición y perpetuando con ello los estereotipos de género que mantienen la desigualdad y la división de estas dos esferas.

En un afán por problematizar las políticas institucionales que hay actualmente para conciliar la vida laboral y la vida familiar –como es el caso de la licencia de paternidad en la CDHDF–, las pocas políticas que existen son deficientes e incompletas en tanto que han fallado por su falta de inclusión o porque han sido cortas en alcances para ver en aquél un problema que trasciende a las mujeres.¹⁶ Pero, principalmente, en que no logran transformar a profundidad ni las conciencias ni las prácticas y tampoco revertir la situación de opresión y subordinación que subyace en las mujeres.

La problemática de conciliar la vida laboral y la vida familiar ha ido cobrando cada vez mayor relevancia. Se ha hecho muy notoria dado que con mayor frecuencia se discuten y adoptan medidas que buscan armonizar ambos espacios.

Las políticas para conciliar la vida laboral y la vida familiar

El objeto de todo este derrotero es atravesado por una reflexión que apunta hacia desentrañar algunos elementos que pudieran favorecer cambios en las concepciones sobre la masculinidad, además de ofrecer elementos que enriquezcan el debate en torno al diseño y la evaluación de políticas institucionales y gubernamentales para promover cambios en la conciencia de género y en los patrones de conducta tanto de hombres como de mujeres.

La problemática de conciliar la vida laboral y la vida familiar es un fenómeno que ha ido cobrando cada vez mayor relevancia. Se ha hecho más notoria dado que con mayor frecuencia se discuten y adoptan medidas que buscan armonizar ambos espacios: políticas relativas a licencias, a prestaciones de seguridad social, a flexibilidad en los tiempos de trabajo y a la organización de éste, por mencionar algunas de las que se proponen actualmente para hombres y mujeres.¹⁷

Las políticas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar han sido poco problematizadas para el diseño de política pública –hablando desde una perspectiva que incluya a hombres y mujeres–. Es decir, lo que sí encontramos son políticas diferenciadas que buscan atender algunos aspectos del conflicto trabajo-familia y con ello favorecer una participación más amplia de las mujeres, con lo que persiste un reparto desigual de tareas y responsabilidades. Por lo tanto, tales políticas limitan la consecución de la



Fotografía: Archivo/CDHDF.

Una política institucional efectiva para conciliar la vida laboral y la vida familiar tendría que dirigirse también hacia [...] cambios en la conciencia de género entre hombres y mujeres.

igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, debido a que únicamente se plantean como una medida para *compatibilizar* los ámbitos público y privado mediante la regulación de permisos laborales –como la licencia de paternidad– pero que, desde mi perspectiva, no alcanzan a impactar ni a cuestionar la estructura tradicional basada en los roles de género.

Uno de los ideales de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, es que cualquier persona –hombre o mujer– pueda participar del trabajo productivo, al tiempo que, sin ningún tipo de repercusión, se involucre responsablemente en las tareas domésticas y en las relativas al cuidado y crianza de hijas e hijos.

Desde una mirada feminista, una política institucional efectiva para conciliar la vida laboral y la familiar tendría que apuntar, entre otros elementos que ya he mencionado, hacia la transformación de las prácticas pero también en favorecer de forma prioritaria cambios en la conciencia de género entre hombres y mujeres.

En este sentido, me parece que uno de los retos que vislumbro para la CDHDF es que, tal como lo hizo en su momento cuando impulsó la licencia de paternidad en 2008, abra la discusión sobre la urgencia de modificar los criterios para la flexibilidad de los horarios laborales y hacerlos compatibles con los horarios y las necesidades de cuidado y crianza de personas menores de edad; impulse la creación de estancias infantiles y/o guarderías para los hijos e hijas de las y los trabajadores; amplíe la licencia de paternidad en el caso de los varones para hacerla compatible con la licencia de maternidad, entre otros.

Es importante seguir incentivando espacios de formación y capacitación en tanto que son un elemento importante para la sensibilización y el cambio de las conciencias de hombres y mujeres. Sin embargo, debo insistir en la necesidad de acompañar este discurso con una práctica institucional coherente con este objetivo.

Finalmente, añadiría que se requieren mecanismos que periódicamente den seguimiento y evalúen si estas políticas están alcanzando el objetivo que tienen y, en caso contrario, propiciar ajustes para que efectivamente lo hagan posible. **D**

NOTAS

- 1 Tomo el concepto de *igualdad* que propone la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y que promueve un enfoque de *igualdad sustantiva* que supone “estrategias eficaces encaminadas a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre hombres y mujeres”. Véase Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, Nueva York, 18 de diciembre de 1979.
- 2 Utilizaré este concepto para referirme a aquel ámbito al que se asocian las actividades y tareas relacionadas con el empleo –formal o informal– o con la profesionalización de su aporte al mismo.
- 3 Emplearé este concepto para hablar del ámbito estrictamente personal y doméstico. En tanto que el análisis es sobre la licencia de paternidad, lo relaciono con las tareas asociadas al cuidado y la crianza de hijas e hijos (sin obviar que habría de incluir los cuidados familiares de padres-madres y hermanas-hermanos, que son también una realidad de este conflicto).
- 4 J. Folger y R. Baruch, “Ideología, orientaciones respecto del conflicto y discurso de la mediación”, en T. Jones y J. Folger (comps.), *Nuevas direcciones en mediación: investigación y perspectivas comunicacionales*, España, Paidós, 1997.
- 5 Virginia Carrera, *La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio del hogar*, tesis para obtener el grado de maestra en estudios interdisciplinarios de género, Salamanca, Universidad de Salamanca, 2011, p. 13.
- 6 Para abundar más sobre este aspecto véase H. Bradley, *Men’s work, Women’s work. A sociology history of the sexual division of labour in employment*, 1989, citado en Virginia Carrera, *op. cit.*, p. 14.
- 7 Igualdad en red, “Conciliación y corresponsabilidad”, 2011, disponible en <<http://igualdadred.gobex.es/>>, página consultada el 12 de abril de 2015.
- 8 Virginia Carrera, *op. cit.*, pp. 17 y 18.
- 9 Este término hace referencia a un modelo regulador (neoliberal) de los derechos laborales que busca eliminar las regulaciones y obstáculos para contratar y despedir empleados.
- 10 Caracterizados por “la caída de la tasa de mortalidad y el aumento de la esperanza de vida, junto con la menor tasa de fecundidad de la mujer, el espaciamiento del nacimiento de los hijos y por ende la reducción del tamaño de las familias”. Véase Mariana Schkolnik, “Tensión entre familia y trabajo”, en *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, Santiago, Cepal (Serie Seminarios y Conferencias, núm. 42), 2004, p. 99.
- 11 Deisy Tovar-Hernández y Tania Rocha Sánchez, “Masculinidades: espacios-momentos críticos en las formas de ser hombre en la ciudad de México”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre de 2012, p. 8; y Rafael Montesinos, *Las rutas de la masculinidad*, Barcelona, Gedisa, 2002, p. 38.
- 12 Brenda Cruz T. y Mario Ortega O., “Masculinidades en crisis”, en María Lucero Jiménez y Olivia Tena (coords.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, México, UNAM/CRIM, 2007, p. 144.
- 13 Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 44/25 del 20 de noviembre de 1989, artículo 7.1.
- 14 *Ibidem*, artículo 3.2.
- 15 *Idem*.
- 16 G. Barker y M. Greene, “¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género”, en *Masculinidades y políticas públicas: Involucrando hombres en la equidad de género*, Santiago, Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Antropología, 2011, pp. 28 y 29.
- 17 Véase Organización Internacional del Trabajo, *Conciliación del trabajo y la vida familiar*, GB.312/ POL/4, Consejo de Administración, 312ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011, pp. 6 y 7.



CDHDF EMITE RECOMENDACIÓN 1/2015 A LA PGJDF ¹

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) emitió la Recomendación 1/2015 que dirigió a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) por los agravios cometidos en contra del joven Jesús Romero Colín.

En conferencia de prensa, acompañada por la cuarta visitadora general y por la directora ejecutiva de Seguimiento de este organismo, Alma Mata Noguez y Mónica Cruz Espinosa, respectivamente, la titular de la CDHDF, Perla Gómez Gallardo, explicó que en dicho caso se documentaron violaciones a los derechos de las víctimas o personas ofendidas, así como al derecho de acceso a la justicia, junto con el derecho a la seguridad jurídica.

Subrayó, que desde el inicio del caso en 2007 y hasta el momento, el agraviado tiene en la averiguación previa la calidad de víctima de los delitos de violación y corrupción de menores, ambos cometidos en su contra cuando era un niño.

La presidenta de la CDHDF enfatizó que los servidores públicos de la PGJDF omitieron realizar una investigación diligente y en un plazo razonable; no fundaron ni motivaron adecuadamente ciertas determinaciones ministeriales, y fueron omisos para ofrecer y proporcionar debidamente los servicios de apoyo jurídico y/o psicológico a Jesús Romero Colín.

Gómez Gallardo dijo que esta situación ha imposibilitado que la persona señalada como probable responsable de los ilícitos –quien tenía la calidad de ministro de culto– sea juzgada y sancionada por un tribunal competente, además de que la víctima no reciba una reparación integral por las afectaciones sufridas y, por lo tanto, que se le obstaculice su acceso a la justicia.

Indicó que si bien la CDHDF reconoce la labor de la Procuraduría capitalina en la investigación de los delitos cometidos en esta ciudad, y no obstante los esfuerzos que ha realizado para verificar que las investigaciones se realicen y determinen de manera oportuna, la presente Recomendación demuestra que éstos no han sido suficientes.

Por lo anterior, la Recomendación busca mejorar las prácticas de investigación, determinación y supervisión de las indagaciones de la Procuraduría capitalina y con ello salvaguardar los derechos humanos de las personas relacionadas en éstas, particularmente de quienes tienen la calidad de víctima del delito. **D**

¹ Esta es una síntesis del instrumento recomendatorio que emite la CDHDF. Para conocer en su totalidad esta Recomendación véase <<http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/reco.pdf>>.

Recomendación 1/2015

Recomendación/ Visitaduría General (VG) que emite/ fecha de emisión	Caso	Tema	Autoridades involucradas	Derechos vulnerados*	Cuestiones relevantes
01/2015 4VG 28/abril/2015	Omisión de garantizar acceso a la justicia a Jesús Romero Colín.	Acceso a la justicia	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	Derecho de acceso a la justicia en conexidad con el derecho a la seguridad jurídica (principio de legalidad). Derechos de la víctima o persona ofendida; derecho a recibir atención integral.	Se retoma un caso de pederastia que involucra a un sacerdote de un culto religioso. La indagatoria iniciada al respecto ha estado en trámite durante aproximadamente siete años y ocho meses, sin que se realicen debidamente todas las acciones y diligencias pertinentes para determinarla.

*Se desglosan como fueron consignados en el instrumento recomendatorio.

ACCIONES Y PROCESOS EDUCATIVOS DE LA CDHDF EN ABRIL DE 2015

En los primeros cuatro meses de 2015 la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), a través de su Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos, impulsó la realización de diversas actividades educativas mediante las que se atendieron a 5652 personas.

Durante abril se destacó el lanzamiento del Programa Palomito, proyecto de cine-debate itinerante, el cual tiene la finalidad de generar reflexiones para la vida cotidiana en niñas, niños y adolescentes a través de la proyección de cortometrajes.

En dicho mes, mediante el programa de educación a distancia de la CDHDF, denominado AprendedH, se impartieron los cursos: El ABC de los

derechos humanos y el Derecho a una alimentación adecuada. Asimismo, se celebró un convenio de colaboración entre la Comisión y la Universidad Pedagógica Nacional con la finalidad de crear la Maestría en Gestión para la Convivencia Escolar; además, en el marco del Programa Juventud por la Paz se realizaron cuatro cursos pilotos para prevenir el acoso sexual en los colegios de Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

También en abril se desarrollaron dos diplomados dirigidos a servidoras y servidores públicos: Derechos humanos y el uso de la fuerza en la actuación de los cuerpos de seguridad –fue impulsado junto con el Instituto

de Investigaciones Jurídicas (IJ) de la UNAM, el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, el Comité Internacional de la Cruz Roja y el Instituto de Capacitación Penitenciaria– y Medio ambiente y derechos humanos –fue convocado junto con el IJ de la UNAM y la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal–. Además, se realizaron los cursos Elementos básicos en derechos humanos y Los derechos humanos en el sistema penitenciario, éste último fue impartido a personas que se encuentran internas en el Reclusorio Preventivo Varonil Sur. 

CDHDF BRINDA APOYO A LAS Y LOS INTEGRANTES DEL VIACRUCIS DE MIGRANTES



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

Durante abril del presente año, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) gestionó con el gobierno de la ciudad y las jefaturas delegacionales la utilización temporal de algunas instalaciones deportivas con la finalidad de que las y los integrantes del Viacrucis de Migrantes 2015 pu-

dieran pernoctar durante su estancia en la capital del país, y también para que, en coordinación con el propio organismo, se les brindara alimentación y atención médica.

La presidenta de la Comisión, Perla Gómez Gallardo, visitó el Gimnasio Ajusco, en donde fueron alojados las

y los migrantes. En dicho lugar tuvo un encuentro con el padre Alejandro Solalinde –quien encabeza este movimiento–, y saludó a las personas integrantes de la caravana.

En el recorrido, Gómez Gallardo supervisó las tareas de acompañamiento que realizaba personal de la CDHDF y observó los apoyos que envió el Gobierno del Distrito Federal a través de las secretarías de Seguridad Pública; Salud, y Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, así como de la Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal. Asimismo, reafirmó que la Comisión, en coadyuvancia siempre del gobierno capitalino, continuará desarrollando estas tareas con el objetivo de que el Distrito Federal permanezca como un corredor humanitario para las personas migrantes. **D**

LA DETENCIÓN CON CONTROL JUDICIAL CARECE DE CONSTITUCIONALIDAD

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió de forma favorable la Acción de Inconstitucionalidad 31/2013, promovida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) acumulada con la 25/2013, interpuesta por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en contra de los artículos 270 *bis*, primer párrafo, y 271, sexto párrafo, del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, los cuales establecieron la detención con control judicial.

La CDHDF sostuvo que el hecho de establecer la detención con control judicial constituía un modo de arraigo, cuyo efecto era privar de la



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

libertad por 10 días; que interrumpía los derechos constitucionales en los supuestos de flagrancia y urgencia; y que era contrario al artículo 16 de la Carta Magna, dado que la figura de arraigo sólo está prevista para casos de delincuencia organizada y es competencia exclusiva de la federación (artículo 270 *bis*, primer párrafo).

Señaló que era inconstitucional la adición al artículo 271, ya que preveía el uso de la medida de detención con control judicial en el domicilio de la persona probable responsable, tratándose de delitos competencia de los juzgados de paz en materia penal o de los juzgados penales, cuya pena máxima no excedía de cinco años de prisión (artículo 271, sexto párrafo).

La SCJN determinó que las figuras de detención con control judicial previstas en dichos artículos carecen de base constitucional y, por lo tanto, consideró inválidos tales dispositivos legales. Es preciso destacar que el Pleno de la Suprema Corte estableció que los efectos de la declaración de invalidez se retrotraen al momento de su publicación. **D**

GRAN AVANCE CONSTITUYEN LOS EXPEDIENTES CLÍNICOS ELECTRÓNICOS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y la Secretaría de Salud de la ciudad de México, en el marco de un encuentro interinstitucional, sostuvieron una reunión de trabajo en la que visitadoras y visitantes adjuntos de la Comisión conocieron la forma en que se implementará el Sistema de Administración Médica e Información Hospitalaria (SAMIH).

El director general de Planeación y Coordinación Sectorial de la Secretaría de Salud capitalina, Luis Ángel Vázquez Martínez, expuso el funcio-

namiento del SAMIH ante el personal de este organismo autónomo.

Explicó que el Sistema permitirá operar de manera electrónica la información sobre las y los pacientes de los centros hospitalarios de la ciudad de México, con la finalidad de que servidoras y servidores públicos que brindan servicios de salud tengan acceso a ésta y proporcionen una mejor atención médica.

Monserrat Rizo, segunda visitadora de la CDHDF, calificó la puesta en marcha del SAMIH como un gran avance para la atención a pacientes.

Es importante resaltar que en torno a este tema, en su Recomendación 20/2009, este organismo autónomo documentó deficiencias en la atención médica proporcionada a personas privadas de la libertad, y que se relacionaban, entre otros aspectos, con la integración del expediente clínico y la operación del expediente electrónico. Asimismo, en otros 15 instrumentos recomendatorios, la CDHDF ha insistido en la adopción de medidas que aseguren el correcto manejo e integración de dichos expedientes. **D**



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

ENCUENTRO ENTRE CDHDF Y DIPUTADOS DE BERLÍN

La presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Perla Gómez Gallardo, sostuvo un encuentro con la delegación de la Cámara de Diputados de Berlín, Alemania, en el marco de una visita que realizaron a la ciudad de México.

La reunión se realizó en la Sala de Consejo de la CDHDF y estuvieron presentes Ralf Wieland, presidente de la Cámara de Diputados de Berlín; Andreas Gram, vicepresidente de dicha Cámara; Robbin Juhnke, Andy Jauch y Clara Herrmann, integrantes de la Presidencia de la Cámara, así como Karin Brandes, directora de Relaciones Internacionales.

La ombudsperson capitalina destacó los avances legislativos en el Distrito Federal y, como ejemplo,

mencionó los matrimonios entre personas del mismo sexo. Además, les explicó a las y los visitantes alemanes el quehacer de la CDHDF en materia de defensa, promoción y difusión de los derechos humanos.

Indicó que, como parte del trabajo de acercamiento con la ciudadanía, durante 2014 la CDHDF acompañó y observó más de 100 manifestaciones en la capital del país. Asimismo, expuso la intensa labor de coordinación con las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades para así generar un corredor humanitario durante la realización de las caravanas de personas migrantes que cruzan por la ciudad.

Señaló que en ese mismo año, la CDHDF recibió más de 8000 quejas y

brindó más de 34000 servicios en el área de defensa.

Por su parte, y sobre el tema de la tortura, las y los representantes del Parlamento de Berlín sostuvieron que es fundamental respetar al ser humano, tanto física como mentalmente, así como también cumplir las leyes.

Indicaron que en la capital alemana se recibieron en 2014 cerca de 2 500 quejas de la ciudadanía relacionadas con la violación a sus derechos humanos.

Al término del encuentro, Gómez Gallardo mostró a la delegación de la Cámara de Diputados de Berlín las unidades Ombudsmóvil, que están completamente equipadas para brindar servicios de orientación y defensa en cualquier punto de la ciudad. **D**





**La Red de Organismos Públicos Autónomos de México, a través del
Comité Organizador de su 10° Congreso Ciudad de México 2015
Derechos humanos - Seguridad - Justicia**

CONVOCA

A servidoras y servidores públicos de los organismos públicos autónomos, de la federación, de las entidades y de los municipios; a la comunidad académica, científica y estudiantil; a la sociedad civil organizada y a todas las personas e instituciones interesadas en el fortalecimiento de los organismos públicos autónomos y de su papel como órganos garantes, a participar en el

10° Congreso Nacional de Organismos Públicos Autónomos de México (OPAM), que con la temática “Derechos Humanos, Seguridad y Justicia” se realizará en la ciudad de México del 2 al 4 de septiembre de 2015, teniendo como sede el Hotel Royal Pedregal.

OBJETIVO

Analizar con amplitud el desafío permanente que genera la natural e inevitable tensión entre el respeto a los derechos humanos y las exigencias de orden, seguridad y justicia, con el fin de dimensionar mejor el problema y articular propuestas que orienten su atención eficaz, desde la perspectiva del pleno respeto a los derechos humanos, la participación democrática, la educación integral y la rendición de cuentas.

EJES DE ANÁLISIS

1. Seguridad ciudadana, justicia y derechos humanos.
2. Democracia y balance electoral.
3. El nuevo modelo legal en materia de transparencia y acceso a la información.
4. Educación y rendición de cuentas.

MODALIDADES DE PARTICIPACIÓN

Las modalidades de participación serán:

- Conferencias magistrales
- Paneles de especialistas
- Mesas de reflexión
- Feria de materiales

El registro en línea y las bases de participación estarán disponibles a partir del **1 de julio de 2015** en la página del Congreso: <http://www.opam.org.mx>

Para mayor información puede comunicarse al correo electrónico: contacto@opam.org.mx
o al teléfono: 5229 5600, ext. 2305.



CONVOCATORIA

Con el ánimo de contribuir al estudio, investigación y difusión en materia de derechos humanos, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) convoca a aquellas personas académicas, investigadoras, docentes, estudiantes, o bien, a cualquier otra interesada; a presentar artículos inéditos para su publicación en la revista electrónica semestral de investigación aplicada en derechos humanos: *Métodhos*, la cual tiene entre sus objetivos:

- Fomentar, a través de distintos mecanismos, la generación de investigaciones puntuales sobre el respeto, la garantía y el ejercicio de los derechos humanos desde una perspectiva crítica y analítica.
- Promover el estudio y la investigación de los derechos humanos, a partir de la generación de conocimiento científico que permita fortalecer el trabajo de defensa, promoción y protección de los derechos humanos.

Para la presentación de los artículos, las y los participantes se sujetarán a las siguientes

BASES

PRIMERA. “Destinatarias y/o destinatarios”

Podrán participar aquellas y aquellos profesionales, académicos e investigadores, especialistas, estudiantes, y en general cualquier persona interesada en temas asociados a la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos.

SEGUNDA. “Temas generales”

Con la finalidad de contribuir a los objetivos de la revista, se considerarán preferentemente a aquellos artículos que versen sobre temáticas que impliquen investigación aplicada en derechos humanos.

TERCERA. “Líneas de investigación”

Para conocer las líneas de investigación en las que puede basar su artículo, consulte la versión completa de esta Convocatoria.

CUARTA. “Criterios de selección”

Los textos recibidos tendrán una valoración previa por parte del Comité Editorial, el cual seleccionará los artículos que serán sometidos al arbitraje de dos especialistas en la materia, asegurando la confidencialidad de la o el autor. Las y los dictaminadores analizarán que los trabajos se apeguen a los elementos establecidos en la Política Editorial de la revista.

QUINTA. “Requisitos de presentación de artículos”

Los artículos deberán ser presentados de acuerdo con los requisitos formales establecidos en la Política Editorial de la revista *Métodhos*.

SEXTA. “Presentación de artículos”

Los artículos deberán remitirse al correo electrónico: revistametodhos@cdhdf.org.mx. El correo electrónico deberá contener los elementos referidos en la Política Editorial de la revista *Métodhos*.

SÉPTIMA. “Plazo de presentación”

Los artículos a postularse para la primera publicación semestral (junio), tendrán que ser enviados a más tardar el 30 de abril; mientras que los artículos a postularse para la segunda publicación semestral (diciembre) tendrán que ser enviados a más tardar el 30 de septiembre.

OCTAVA. “Selección de artículos”

Una vez cumplidas las etapas de dictaminación referida en la Política Editorial, el Comité Editorial aprobará e integrará la lista de artículos que formarán parte de la publicación de la revista.

NOVENA. “Propiedad intelectual”

El envío de artículos para su dictaminación correspondiente implica la autorización de las y los autores para su publicación.

*Para visualizar la versión completa de esta Convocatoria, así como la Política Editorial de la revista electrónica *Métodhos*, consulte la página web <http://revistametodhos.cdhdf.org.mx/> y para mayor información comuníquese al teléfono 5229 5600, ext. 2210, o escriba al correo electrónico revistametodhos@cdhdf.org.mx

En la CDHDF...

violencia. Derecho a la salud de las personas privadas de la libertad. Derechos de las personas con discapacidad. Derecho a la salud de personas con VIH. Derechos económicos, culturales y ambientales. Derecho de todas y todas a la igualdad libre de coerción, discriminación y violencia. Derecho por igualdad ante la ley. Libertad de las personas privadas de su libertad. Derecho a la salud reproductiva. Derecho a la integridad física. Derecho a la seguridad personal e individual. Derecho a la justicia. Derecho a la salud. Derecho a defender derechos humanos. Derecho a la libertad. Derecho a la privacidad. Derecho a no ser sometido a actos de tortura y ambientales. Derecho de todas y todos a ejercer su igualdad libre de coerción, discriminación y violencia. Derecho a no discriminación. Derecho por igualdad ante la ley.



....cuidamos
tus derechos

Av. Universidad 1449, Col. Pueblo Axotla, Del. Álvaro Obregón, 01030, México, D.F.

 @CDHDF
 /comision.dh.df

Tel. 52295600
www.cd hdf.org.mx



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Oficina sede

Av. Universidad 1449, col. Pueblo Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

Norte

Payta 632, col. Lindavista, del. Gustavo A. Madero,
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1756

Sur

Av. Prol. Div. del Norte 815, col. Jardines del Sur,
del. Xochimilco, 16050 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

Oriente

Cauhtémoc 6, 3^{er} piso, esquina con Ermita, Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230 y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación

Av. Universidad 1449, edificio B, planta baja,
col. Pueblo Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1833