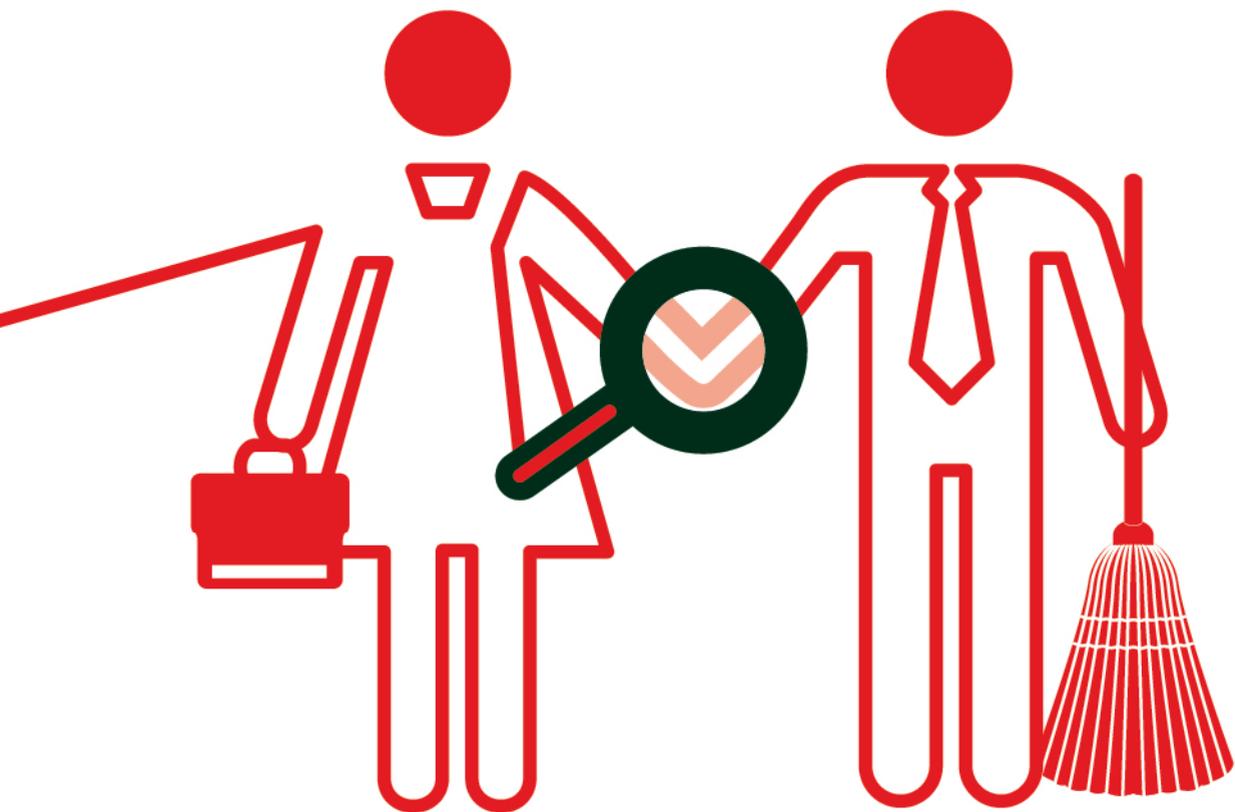


Reporte sobre la discriminación en México 2012

Trabajo

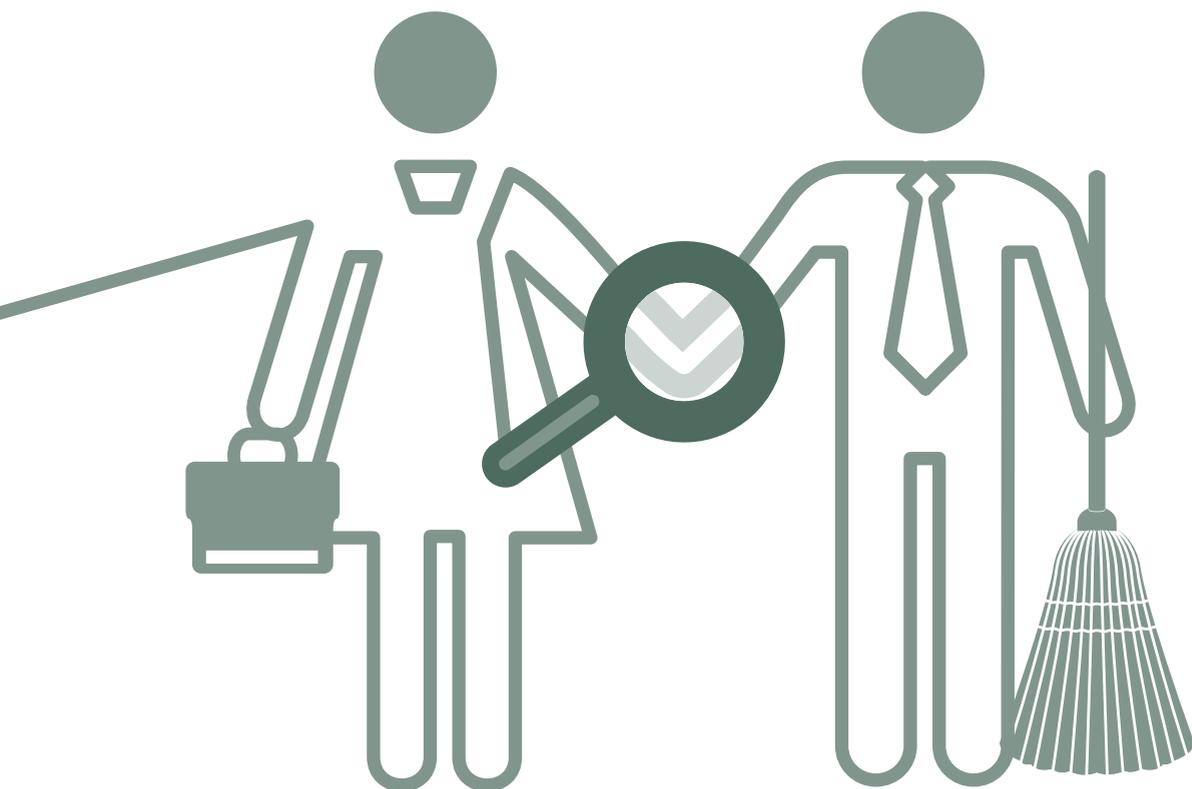
COORDINADO POR RICARDO RAPHAEL DE LA MADRID





CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Reporte sobre la discriminación en México 2012 Trabajo



COORDINADO POR RICARDO RAPHAEL DE LA MADRID

Coordinación editorial: Carlos Sánchez Gutiérrez

Cuidado editorial: Armando Rodríguez Briseño y Carlos Martínez Gordillo

Diseño y formación: Paula Montenegro

Primera edición: octubre de 2012

© 2012. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, México, D. F.

www.conapred.org.mx

ISBN 978-607-7514-64-0 (Colección)

ISBN 978-607-7514-66-4 (Trabajo)

ISBN en trámite (CIDE)

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

ÍNDICE

Presentación	9
Introducción	13
Marco normativo	17
Justicia y democracia en el mundo laboral	18
Sindicatos	19
La paradoja: rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo	21
Informalidad y precariedad del empleo	25
Grupos en situación de discriminación laboral	33
Mujeres	33
Acoso y hostigamiento sexual en el trabajo	38
Maternidad y empleo	39
Trabajo no remunerado en los hogares (TNRH)	42
Trabajadoras del hogar	46
Niñas y niños	50
Jóvenes	53
Personas adultas mayores	59
Discriminación por alguna discapacidad	64
Discriminación por origen étnico	66
Discriminación y diversidad sexual	68
Minorías religiosas	70

Discriminación por condición migratoria	70
Discriminación por apariencia física	74
Discriminación a personas que viven con VIH/sida	74
Políticas para el empleo	75
Recomendaciones	83
Acciones en materia legislativa	84
Acciones en materia de política pública	86
Acciones encaminadas a un cambio cultural a favor de la igualdad y no discriminación	98
Anexo	99
Bibliografía	101
Agradecimientos	111

PRESENTACIÓN

EL DESAFÍO DE PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN PARA ATACAR SUS RAÍCES

LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA ES CLAVE para enfrentar de manera efectiva el fenómeno de la discriminación en México, porque permite profundizar en su estudio con conocimientos, dimensiones y abordajes interdisciplinarios, así como con más y mejores datos, debido a que amplía y actualiza la información periódicamente.

Éste ha sido y sigue siendo el gran desafío a lo largo de la última década, en la que gracias a las diversas perspectivas y niveles de investigación hemos ido aumentando nuestra comprensión de las múltiples caras que tiene la discriminación, sus distintas y complementarias formas de operar y sus complejas tramas en la vida cotidiana, especialmente la de personas y grupos en situación de vulnerabilidad.

En nuestra cultura persiste la desigualdad de trato, constituida sobre un pasado autoritario. En un primer momento se asumió que el problema de la discriminación radicaba precisamente en las desigualdades y el maltrato que afectaban en particular a las minorías, pues ambos agravios se producen en las relaciones políticas de dominio entre personas y grupos sociales, estableciendo relaciones desiguales, inequitativas y negadoras de derechos; en un entorno semejante no se reconocen los mismos derechos debido a prejuicios, estereotipos y estigmas que unas personas tienen de otras. Más tarde se reconocieron los derechos al trabajo, la salud, la educación, la seguridad, etc. No obstante, por entonces, ciertos grupos no podían ejercer de igual modo esos mismos derechos generales. Por ejemplo, no se reconocían las necesidades de las niñas y los niños con discapacidad, quienes carecían

de la infraestructura adecuada en las escuelas, maestros especializados que hablaran lenguaje de señas mexicano, entre otras barreras.

Actualmente, la igualdad de trato entre las personas sólo es posible sobre la base de un Estado democrático, social y de derecho, cuyo marco jurídico y políticas públicas ayuden a prevenir, combatir y erradicar las persistentes asimetrías e injusticias institucionalizadas. Hoy tenemos instituciones públicas que atienden a grupos vulnerables y sus problemáticas: la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (Inali), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Conadis), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), entre otras.

Sin embargo, la discriminación en México tiene múltiples y complejos orígenes y expresiones que es necesario conocer a fondo para enfrentarla más eficazmente. Si persiste la discriminación es porque está muy enraizada en las estructuras sociales, políticas, económicas, culturales, jurídicas, estéticas, etc., y esto exige conocer, visibilizar, mapear, graficar y relacionar esas estructuras, para dimensionar la magnitud de los problemas alrededor de la discriminación, desentrañar la trama de sus interrelaciones y así poder contar con herramientas idóneas para diseñar y definir políticas públicas incluyentes que atajen efectivamente las injusticias de la exclusión.

Este esfuerzo de investigación, estudio, análisis y producción de conocimiento en esta materia tiene valiosos antecedentes, como la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación y la creación del Conapred. El primer diagnóstico sobre discriminación y las encuestas nacionales sobre el tema lograron tener algún nivel de impacto en las presentes y futuras agendas. De allí su importancia.

Insistimos. Enfrentar la discriminación implica la tarea estratégica de investigarla para profundizar en su conocimiento y proponer soluciones concretas al problema. En virtud de ello, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) elaboró esta aproximación diagnóstica que presentamos ahora, denominada *Reporte sobre la*

discriminación en México 2012, cuyos hallazgos nos hablan de la aún desafiante realidad nacional en esta materia. Sin duda, un reporte que, como dice Ricardo Raphael, “logra romper silencios y construye campos de estudios, coordinadas de dónde valdría la pena profundizar y dónde medir y buscar indicadores”.

El reporte busca responder algunas preguntas sobre la discriminación, valiéndose del análisis de procesos que suelen afectar los derechos de ciertos grupos sociales. En tal sentido, el reporte explora la materia de que está hecho este candado social que coloca privilegios de un lado y exclusión del otro; asimismo, orienta sobre el alcance de la futura agenda por la igualdad de trato que el país y nuestra sociedad requieren.

Deseamos que los resultados de este reporte sean muy útiles para afianzar el combate frontal a la discriminación en México, así como para ampliarlo y fortalecerlo entre la ciudadanía. Que sus volúmenes, escritos por expertos y expertas, logren contribuir a un entendimiento más completo de aquellos procesos y problemáticas relacionados con la libertad de conciencia, la libertad religiosa, la libertad de expresión, el acceso a la información y provisión de datos personales, el proceso penal, el proceso civil; los derechos a la salud, al trabajo, a la alimentación y a la educación; el acceso al consumo, al crédito, a la movilidad y a los espacios públicos.

En todos los casos, el combate a la discriminación debe ser uno de los ejes principales de la política y la economía en nuestro país, abarcando, de manera integral, todas las dimensiones de los territorios del Estado, la sociedad civil y las empresas; todas las aristas de los ámbitos público y privado.

Ricardo Bucio Mújica
Presidente del Consejo Nacional
para Prevenir la Discriminación

INTRODUCCIÓN

LA GRAN MAYORÍA DE LOS SERES HUMANOS QUE HABITAN el planeta tiene al trabajo como principal fuente para obtener riqueza económica. Gracias a éste, la persona que lo realiza obtiene bienestar material para sí misma y para sus seres cercanos. Si por razones injustas, arbitrarias y sistemáticas, quien trabaja pierde su empleo, se eleva gravemente el riesgo de que no cuente con las condiciones mínimas para conducir una existencia digna. De ahí que, en nuestra era, la oportunidad para ganarse la vida a través de un empleo libremente elegido y aceptado sea considerada como un derecho inexpropiable de la persona; una prerrogativa que los Estados asumidos como democráticos deben defender bajo cualquier circunstancia. Derivado de tal potestad, se impone erradicar la desigualdad en las condiciones relacionadas con el ingreso, el disfrute del tiempo libre, los horarios, las vacaciones, los días festivos y demás prestaciones. A lo anterior se suma el derecho de las personas trabajadoras para asociarse con el propósito de defender sus intereses en la negociación contractual frente a los empleadores. En México así lo dicta la Constitución y los derechos garantizados por diversos tratados internacionales.

Si bien es cierto que la obtención de un puesto de trabajo depende, por lo general, de los mecanismos que el mercado laboral desarrolla para hacer coincidir las habilidades y talentos del trabajador o la trabajadora con las fuentes de empleo disponibles, también lo es que los derechos laborales mencionados tienen como propósito disminuir el riesgo experimentado por la persona si su existencia se ve afectada por motivos relacionados con un mal funcionamiento del mercado o por relaciones laborales injustas. Desde esta perspectiva, los derechos y el contrato entre trabajadores y patrones sirven, en conjunto, para colocar

restricciones en el mercado, en caso de que éste falle en su propósito distributivo.

En México, el mercado laboral muestra deficiencias crecientes para mejorar la remuneración de los trabajadores y, sobre todo, para crear empleos bien pagados y que cuenten con prestaciones satisfactorias. De manera predominante, los puestos de trabajo de nueva creación son precarios. Desde la perspectiva general del presente reporte, el cierre social mexicano está hoy dispuesto para proteger a un segmento de la sociedad que viene reduciéndose con el tiempo y para excluir a otra parte de la población que es cada día más numerosa.

Una frontera persistente separa, por un lado, a las personas que laboran en el sector formal—lo cual les asegura una gama de potestades—y, por el otro, aquellas personas que se encuentran en la informalidad y que, por lo tanto, tienen un empleo desprovisto en la práctica de derechos y garantías. Lo grave de la situación es que al menos 6 de cada 10 personas trabajadoras se hallan en la segunda circunstancia. Dentro de la informalidad laboral predomina la presencia de las mujeres, las y los jóvenes, las personas con discapacidad, las y los adultos mayores, las y los migrantes y las personas de la comunidad LGTBTTI. En efecto, el cierre social que los deja fuera de los empleos bien pagados y los derechos bien protegidos es terreno propicio para profundizar las discriminación de las poblaciones tradicionalmente vulnerables. Este es uno de los elementos que más puntualmente promueven la persistencia de la desigualdad de trato en México.

A lo anterior se suma el déficit democrático vigente en la representación laboral mexicana, que menoscaba e incluso anula los derechos de las poblaciones mencionadas. De manera emblemática, en México, el derecho a organizarse da prioridad a los varones y deja marginadas a las mujeres. Por tanto, en la negociación contractual es difícil que las trabajadoras obtengan mejores salarios y condiciones. Un ejemplo doloroso de esta circunstancia es la honda desprotección en la que se encuentran las mujeres trabajadoras de las maquilas que se hallan instaladas, sobre todo, en la franja fronteriza del norte del país. El otro aspecto, también vinculado con el déficit democrático en el mundo laboral, se relaciona con la administración de la justicia en este campo. La ausencia de juzgados de pleno derecho encargados de garantizar las potestades de las y los trabajadores, y la pervivencia del modelo tripartita

en las Juntas de Conciliación y Arbitraje –instancias dependientes de los poderes ejecutivos, federal y locales– hacen que el beneficio de la ley raramente favorezca a los segmentos estructuralmente más discriminados de la sociedad.

En México, el color de la piel, el aspecto físico, la lengua y el origen étnico son características que merman la posibilidad de obtener un empleo bien pagado. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, el 40 por ciento de los indígenas entrevistados aseguran no contar con las mismas oportunidades para obtener un puesto de trabajo debido a su origen étnico. Los marcadores referidos –en particular la apariencia física y el color de la piel– también influyen negativamente en contra de la población mestiza que, sin importar sus capacidades o aptitudes, es juzgada ex ante a la hora de entregarle un empleo digno. Aquí, nuevamente el cierre social triunfa en la sociedad mexicana a la hora de determinar quién puede lograr ingresos satisfactorios y quién es marginado por razones injustificadas.

A partir de las premisas anteriores, en este volumen del Reporte sobre la discriminación en México 2012 se mencionan los mayores retos del mundo del trabajo frente a la desigualdad de trato y oportunidades. En un primer momento, se analizan los principales problemas del sistema laboral mexicano, en términos de discriminación y desigualdad, tanto en el ámbito formal como en el informaldel empleo. La segunda parte del libro retoma los principales avances laborales en México en los últimos años. Si bien no se ha logrado la reforma que se requiere, sí se han hecho propuestas importantes que se espera sean parte de la legislación para proteger de forma integral los derechos referidos. A manera de conclusión, se enumera una serie de recomendaciones y criterios de políticas públicas que, de ser adoptados, podrían ayudar a generar un marco legal que prevenga prácticas discriminatorias y garantice el efectivo goce de los derechos laborales en el país.

Un insumo fundamental para el desarrollo de este volumen fue la ponencia “La discriminación laboral en México”, de Carlos Acevedo Rodríguez, doctorante por El Colegio de México (Colmex), y Graciela Bensusán Areous, profesora investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco (UAM-X). Asimismo, se incorporan entrevistas con Rosalinda Vélez, secretaria del Trabajo y Previsión Social; Salomón Chertorivski, secretario de Salud; Gonzalo Hernández

Licona, secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval); Mario Luis Fuentes, director del Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social (CEIDAS); Miguel Székely, investigador de la Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública (EGAP) del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Ciudad de México; Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP); Salvador Beltrán del Río, comisionado del Instituto Nacional de Migración (INM), y Luis Emilio Giménez Cacho, ex jefe del Departamento de Publicaciones Sindicales del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros).

Se complementa la información con datos de la Enadis 2010, así como con el Informe sobre la discriminación en el campo laboral, publicado en 2006 por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). Para el desarrollo de las recomendaciones se consideró también la propuesta de reforma del Centro de Estudios Espinosa Yglesias: El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social.

Ricardo Raphael de la Madrid

MARCO NORMATIVO

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS incluye el derecho al trabajo en los artículos 1, 5, 6, 8, 9, 14, 16, 17, 103, 107 y 123, principios que se complementan y fortalecen con lo establecido en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano. Por ejemplo, el artículo 5 establece que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras éstos sean lícitos. Por su parte, el artículo 123 determina que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

En conjunto, este marco jurídico obliga al Estado a que reconozca y garantice los derechos laborales fundamentales de las y los trabajadores: asociación, libre sindicalización, huelga y contratación colectiva. Cabe señalar que la legislación internacional cobra especial importancia después de la reforma constitucional del 2011 en materia de derechos humanos, mediante la cual quedó estipulado que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”.

De su lado, los derechos humanos laborales están considerados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), uno de los pilares que sustentan el andamiaje del marco internacional referido. El PIDESC obliga a los Estados que lo han ratificado, México, entre otros, a asegurar estos derechos, especialmente para los grupos que enfrentan situaciones de discriminación, como es el caso de las y los jóvenes, las personas adultas mayores y las mujeres.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también

compromete a todos los Estados firmantes a lograr que se elimine la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, hay muchos indicadores en el escenario laboral que demuestran que esto se encuentra lejos de ser una realidad.

JUSTICIA Y DEMOCRACIA EN EL MUNDO LABORAL

En México, las relaciones laborales están reglamentadas y protegidas por un marco legal vasto, aunque insuficiente o limitado en su ejercicio. En ocasiones este marco legal no tiene capacidad para contrarrestar los factores institucionales y supralegales que anulan o limitan el efectivo goce de derechos. Por ejemplo, existe la práctica de elaborar “contratos de protección” para eludir, dentro de las empresas, la existencia de un sindicato real, representante de las y los trabajadores. Se trata de documentos que simulan contratos colectivos, que se compran o se rentan para dar protección a los patrones (Barba, 2005, p. 44). Esta es una práctica común que atenta directamente contra los derechos de las y los trabajadores al impedir que puedan sindicalizarse. Hay estimaciones que llegan a advertir que 9 de cada 10 trabajadores que deberían estar sindicalizados, pertenecen a un sindicato fantasma, amparado por contratos de protección (Aguilar García, 2001).

La Ley Federal del Trabajo actual entró en vigor el 1 de mayo de 1970, en un escenario totalmente diferente al que existe en la actualidad: no había tratados de libre comercio; el modelo económico era cerrado, con altos aranceles y basado en el mercado interno; la estructura del mercado laboral no generaba estímulos a la productividad ni a la competitividad.

Graciela Bensusán nombra, acertadamente, “flexibilidad corporativa” a este escenario donde el juego de apariencias permite simular la protección de los derechos frente a los compromisos adquiridos a través de los tratados internacionales y las leyes nacionales, pero en realidad se auspician hipócritamente prácticas que juegan en su contra.

En México, los problemas laborales se resuelven a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen como objetivo “resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales” (STPS, 2011). Sin embargo, el

especialista en asuntos laborales, Luis Emilio Giménez Cacho, explica en entrevista que esas juntas son “un nido de negociaciones de la ley, en donde están en juego los intereses de los patrones y los líderes sindicales pero no los de los trabajadores”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas por un representante patronal, un representante del gobierno y un representante de las y los trabajadores. Las decisiones en estas juntas tripartitas recaen en el representante del gobierno, que no necesariamente atiende a las necesidades de las y los trabajadores. Esta realidad ha motivado una gran demanda de que la justicia laboral migre al amparo y responsabilidad del Poder Judicial, entendiendo que de esta manera se accedería a mecanismos de justicia imparciales. En efecto, para asegurar la justicia laboral, la gran mayoría de especialistas reconocen la necesidad de crear un Tribunal Laboral, integrado por jueces que interpreten la ley e impartan justicia, no a través de la conciliación amañada sino de la aplicación imparcial de la ley.

Otro campo importante de la discriminación en el empleo formal consiste en negar el acceso al mismo o hacer diferenciación en el trato de las personas por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o los requisitos del trabajo que desempeñan.

SINDICATOS

El siglo xix vio surgir a los primeros sindicatos en México, sin embargo, estas organizaciones no jugaron un papel protagónico sino hasta principios del siglo xx. Conforme avanza el siglo xxi, las organizaciones sindicales van bregando contra los derechos de representación de las y los trabajadores por un grave déficit de democracia interna. Particular atención frente a este tema merecen los sindicatos al servicio del Estado y aquéllos que se amparan bajo los llamados contratos de protección, es decir, la gran mayoría de las organizaciones sindicales. “Los grupos oligárquicos lograron ponerse de acuerdo en el diseño de modelos de sindicalismo desde el poder, en los que pudieran interve-

nir y a los que pudieran ‘tutelar’, en un sentido negativo, y también someter mediante la fuerza, la represión y otros mecanismos que se construyeron paulatinamente” (Xelhuantzi, 2006, p. 14).

Particularmente, en las últimas tres décadas de ese siglo el deterioro en la representación de las y los trabajadores fue dramático. Como explicaciones para este declive se pueden mencionar los cambios en el modo de producción, el crecimiento del sector de servicios, el uso de la tecnología en el proceso productivo, la estructura de los empleos (disminución o estancamiento de los empleos industriales y aumento de los del sector servicios), el cambio en la composición de la fuerza laboral (mujeres y jóvenes), la reducción del apoyo de los gobiernos a los sindicatos; las estrategias antisindicales de los empleadores; los nuevos trabajadores individuales, y la falta de respuesta de los mismos sindicatos ante estos cambios (Zepeda, 2009, p. 79).

Javier Aguilar García (2001), investigador del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, señala que, de acuerdo con información de la STPS, en el año 2000 tan sólo 10.8 por ciento de la población económicamente activa pertenecía a algún sindicato (4.7 millones personas); ese mismo año existían 2 155 asociaciones sindicales, es decir, apenas 607 sindicatos más que los registrados a principios de la década de los ochenta. El problema para los sindicatos mexicanos radica en que no fueron capaces de responder a la “precarización” del trabajo. Se trata de un claro efecto discriminatorio que pasa por la imposibilidad material, para el o la trabajadora, de contar con un ejercicio eficaz de representación y organización que, en el tiempo, le permita defender su salario, prestaciones y calidad del empleo.

El sindicalismo oficial sigue estando articulado al Estado y los contratos de protección son una segunda opción ante la imposibilidad de hacer reformas laborales para debilitar a los sindicatos. Existe un régimen que da poder a la cúpula sindical y a los empleadores para decidir la contratación colectiva al margen de la voluntad de las y los agremiados. En un contexto en el que los bajos salarios son la principal ventaja competitiva, tal régimen sindical se transforma en un incentivo muy poderoso para la expansión de la simulación, con el pleno apoyo de las autoridades laborales. Éste es un viejo fenómeno que se reactualiza y cobra otra dimensión en el nuevo contexto económico y político.

Los contratos de protección atentan contra el derecho de las y los trabajadores a organizarse, pero se han convertido en consecuencia de la legislación misma. La Ley Federal del Trabajo dice que los trabajadores no pueden suscribir un contrato colectivo con su patrón cuando ya exista otro. Entonces, cuando los trabajadores se organizan para formar un sindicato y negociar las condiciones con su patrón, éste les indica que ya existe un contrato con otro sindicato. Por lo tanto, dichos contratos se convierten en un mecanismo que protege al empleador y resultan un negocio para supuestos líderes sindicales, que reciben una remuneración económica a cambio de la firma (Giménez, 2012).

Con frecuencia, la simulación llega al límite del descaro, ya que las y los trabajadores pueden pertenecer a algún sindicato y no saberlo. Entre 12 y 15 por ciento de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados, aunque la mayoría están afiliados a sindicatos ficticios y desconocen esta afiliación. En ocasiones el contrato de protección se firma incluso antes de contratar al personal (Barba, 2005, p. 45).

LA PARADOJA: RIGIDEZ Y FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

En años recientes, las prácticas empresariales que pretenden optimizar los costos se han convertido en mecanismos de discriminación laboral. Los puestos que anteriormente representaban estabilidad, están en proceso de desaparición o sustitución por máquinas.

Algunas de las herramientas utilizadas para optimizar costos son la terciarización (contratar a un proveedor y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos), el *benchmarking* (medir productos, servicios y prácticas contra los líderes en la industria con el objetivo de alcanzar un desempeño óptimo), el *downsizing* (la reducción drástica de empleados), la reingeniería (rediseño de los procesos de una organización para lograr mayor velocidad, calidad y servicio) y el *outplacement* (un asesoramiento para optimizar las posibilidades a la hora de presentar una candidatura para un determinado puesto de trabajo) (Bouzas, 2008, pp. 139-144).

La nomenclatura sale sobrando cuando se entiende que este tipo de prácticas evitan que las y los trabajadores generen antigüedad

en una empresa, tengan prestaciones o puedan tener acceso directo a quienes toman las decisiones, lo cual repercute directamente en el ejercicio de sus derechos.

Graciela Bensusán (2000) considera que

el modelo mexicano de regulación laboral combina zonas de rigidez en la protección de los asalariados (estabilidad de empleo y condiciones mínimas de trabajo), con otras donde se deja un margen importante a la discrecionalidad estatal (derechos colectivos y resolución de conflictos) y patronal (selección de la contraparte sindical, organización del trabajo en la empresa)” (p. 247).

El proteccionismo expresado por el modelo mexicano, el marco normativo y los tratados internacionales en materia laboral adoptados por el Estado, pese a proteger a los trabajadores, no han sido suficientes para exentar a las y los trabajadores en México de la voracidad del mercado.

Por un lado, se reconocen derechos fundamentales como el de asociación sindical, el de huelga y el propio derecho al trabajo; por el otro, sin embargo, se establecen mecanismos que restringen su ejercicio. Además, estas leyes no tienen capacidad para contrarrestar los factores institucionales y supraleales que de hecho ocurren en el sistema laboral y que, en la práctica, anulan los derechos establecidos en ellas” (Xelhuantzi, 2006, p. 19).

Esta situación resulta de “la abierta o encubierta transgresión de la legalidad con impunidad, de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y/o aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña”. Además, “propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos” (p. 248).

La duración de las relaciones laborales ejemplifica claramente este fenómeno. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo garantiza el empleo de forma indeterminada, salvo excepciones (artículos 42, 43 y 44), deja también abierta la posibilidad de que, “cuando lo exija su naturaleza”, el trabajo puede ser por tiempo determinado (artículos 35 y 36). Esto permite que el “empleador” tenga la opción de imponer arbitrariamente “una contratación temporal para la realización de ac-

tividades permanentes” (Bensusán, 2000, p. 263). Si se considera cómo se ha configurado el mercado laboral actual, en donde gran parte de la población económicamente activa (PEA) trabaja en el sector informal, es notorio que la ley no se está adaptando a las nuevas condiciones.

La situación de las y los trabajadores, que se encuentra reconocida por la Constitución, también permite que el margen de interpretación de los derechos laborales sea muy amplio. Por ejemplo, existe diferenciación entre las personas que trabajan para el Estado y las que lo hacen para particulares, ya que la Carta Magna les coloca en escenarios distintos, a partir de los apartados A y B del artículo 123.

Dentro de estas diferencias, el caso de las y los trabajadores de confianza es particularmente grave. De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, este tipo de trabajadores realizan funciones de “dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (artículo 9). Por la naturaleza misma de sus actividades, la ley también establece que los trabajadores de confianza no pueden ser parte de sindicatos formados por trabajadores de base, y el empleador puede prescindir de sus servicios “si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza” (artículos 47 y 185). Como resultado, “la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza es menor que la de los demás trabajadores, tanto porque ante un despido injustificado carecen del derecho a la reinstalación como porque existe un margen amplio para la subjetividad patronal en la apreciación de su desempeño” (Bensusán, 2000, p. 267).

La situación de los trabajadores de confianza al servicio del Estado no es mejor. Carlos de Buen Unna (2009) considera que el esquema bajo el que trabajan constituye un mecanismo de discriminación:

A los trabajadores de confianza sólo les reconoció la protección al salario y la seguridad social, lo que sin duda constituye la discriminación más grave y aunque la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003 les dio cierta estabilidad, hasta el nivel de directores generales, la condicionó a diversos requisitos de reclutamiento, selección, planes individuales, capacitación y evaluación del desempeño. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluyó, además, a los vigilantes de penitenciarías y cárceles y a los que prestan servicios

'mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios', hecho que han usado los gobiernos para disfrazar un sinnúmero de relaciones laborales. Las exclusiones se siguen ampliando: en 1999 quedaron fuera los agentes del Ministerio Público y en 2008 los peritos (p. 178).

De acuerdo con el estudio realizado por el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY), *El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social*, tales reformas serían financieramente viables y complementarias. (2012, p. 165). La principal propuesta es divorciar los derechos sociales del estatus laboral que tenga el o la trabajadora. De esta forma, todas las personas tendrían un sistema de protección universal (ingreso mínimo, acceso a los servicios de salud de calidad, seguro de vida e invalidez, pensión universal) y, por tanto, ni las empresas ni los trabajadores harían contribuciones a instituciones tales como el IMSS o el ISSSTE. Todo estaría financiado a través de impuestos generales. A su vez, tal iniciativa permitiría flexibilizar la contratación de nuevas y nuevos trabajadores sin que esto implique una precarización de los derechos fundamentales. En otras palabras, se trataría de reducir el costo directo sobre el empleador de las contribuciones sociales, para que tal carga se traslade, de manera indirecta, hacia la hacienda pública, la cual se encargaría de cubrir el gasto originado a partir del impuesto sobre la renta (ISR) y el impuesto al valor agregado (IVA), entre otros.

Al reducir las barreras de entrada para contratar personal se esperaría que la demanda de empleo se incrementara sensiblemente, sobre todo aquella dirigida a la población más joven. Algunos especialistas coinciden en que esta propuesta permitiría adecuar la legislación laboral a las nuevas realidades del mercado. Un análisis celebrado por los economistas Santiago Levy, Fausto Hernández y Arturo Antón (2012),¹ ha revisado las cuentas nacionales para comprobar que las condiciones económicas para sustentar esta propuesta son óptimas en nuestro país. Es decir, el financiamiento de un paquete de derechos sociales básicos entre los que se incluye, ya se mencionó, un sistema universal

¹ Las ideas seminales de este planteamiento de reforma relativa a las prestaciones sociales son de Santiago Levy (2008), director del IMSS entre el año 2000 y el 2006, y las esbozó en su libro *Good Intentions Bad Outcomes*.

de salud con calidad, un sistema de retiro digno y una renta básica por ciudadano o ciudadana. Todo ello, insisten, independientemente del estatus laboral (formal o informal) que se ostente.

Las mentalidades y los prejuicios, así como la aceptación o rechazo respecto de las prácticas discriminatorias, se configuran mediante los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada. Al propio tiempo, los valores y los principios evolucionan, mientras que los movimientos y las instituciones sociales son esenciales para disminuir la tolerancia de los individuos y de las sociedades hacia los comportamientos y prácticas discriminatorios. Las empresas funcionan de conformidad con reglas y normas que se han moldeado durante largo tiempo, pero que no siempre se adaptan de inmediato a las nuevas pautas de conducta. Un empresario prefiere no contratar a una persona con ciertas características personales por temor a la perturbación que para su compañía pudiera implicar (Bornot, 2005, p. 15).

INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD DEL EMPLEO

La informalidad, como concepto íntimamente relacionado en México con los escenarios laborales, fue mencionada por primera vez en 1972, año en que la OIT implementó el término *sector informal* (o sector no estructurado) para reconocer el problema que significaba el elevado número de trabajadoras y trabajadores cuyas actividades no estaban reconocidas, registradas o protegidas por las autoridades (Cardero y Espinosa, 2010, p. 16). A partir de este momento, la informalidad laboral² se colocó como un tema prioritario en la agenda internacional, aunque ya era un fenómeno cotidiano en las realidades de la población.

² “La economía no estructurada ha sido definida por la Conferencia Internacional del Trabajo como ‘el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas estructurados o no lo están en absoluto.’” Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 33-34, E/C.12/GC/19. 4 de febrero de 2008.

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo utiliza el concepto de “economía informal” para referirse al grupo de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanas que operan en el ámbito informal y que incluye:

a los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura y los chatarreros y traperos, a los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores de fábricas explotadoras a los que ‘se hace pasar por trabajadores asalariados’ en cadenas de producción, y a los trabajadores independientes de microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices o trabajadores asalariados. Es importante señalar la diversidad de quienes trabajan en la economía informal porque los problemas y necesidades de quienes realizan actividades de subsistencia, por ejemplo, no son los mismos que los de los trabajadores a domicilio cuya relación laboral con un empleador no está reconocida o protegida, o que los de los trabajadores por cuenta propia o empleadores que se enfrentan a diferentes obstáculos y dificultades para establecer y hacer funcionar empresas formales.³

Debe decirse que para la OIT, la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente. Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal, especialmente en el extremo inferior que constituyen las mujeres y los trabajadores jóvenes.

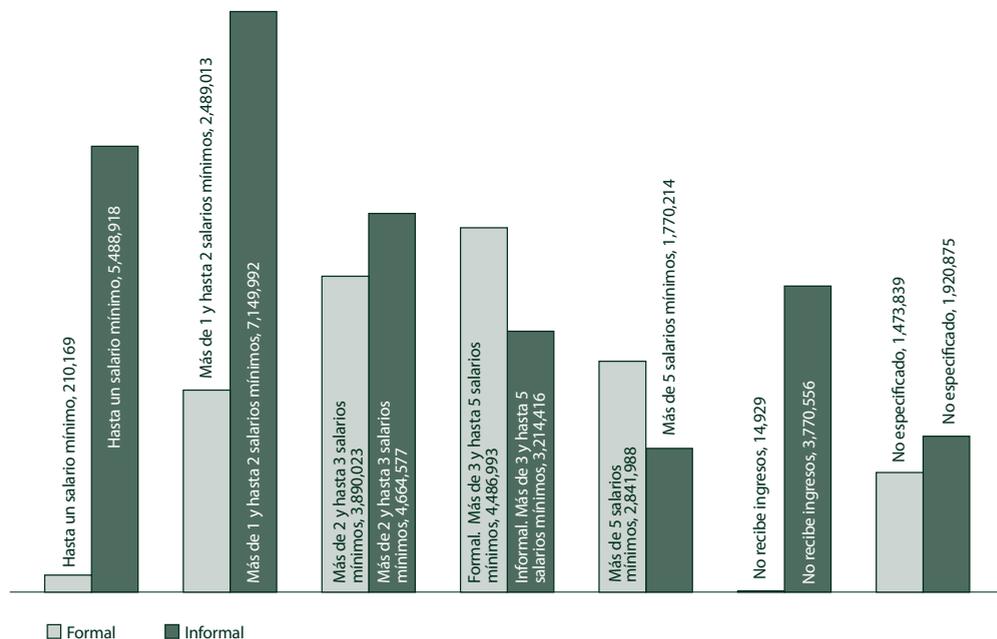
De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011), 7 de cada 10 personas en México desarrollan su actividad laboral con algún grado de informalidad, mientras

³ VI Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 90.a Reunión 2002, *El trabajo decente y la economía informal*. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relcon/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078894.pdf>.

que 8 de cada 10 unidades productivas que las emplean se encuentran fuera del marco de regulación. El trabajo asalariado informal debe entenderse como un segmento no estructurado en el que empleadores y trabajadores se vinculan únicamente a través del salario. Por lo tanto, no tienen seguridad social y cuando llegan a contar con alguna forma de protección, ésta es mínima.

La informalidad convive y se acentúa cuando están presentes realidades vinculadas con la vulnerabilidad, la inestabilidad y la ilegalidad (Negrete y Eternod, 2011, en línea) y se halla también íntimamente relacionada con la pobreza, la discriminación y la precariedad. Esto se debe a que el empleo definido como informal concentra una mayor proporción de personas que reciben menores ingresos, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Población ocupada por nivel de ingreso (2009)



FUENTE: Inmujeres con datos de INEGI: ENE y ENOE, segundo trimestre.

El territorio de lo laboral ha cambiado radicalmente, así como los propios conceptos de lo que se entiende por empleo formal e informal. Las personas que ejercen su labor profesional en la informalidad no necesariamente lo hacen en la ilegalidad, incluso se puede decir que algunas de las mejores ofertas de empleo se encuentran en lo que hoy se conoce como sector informal.

La informalidad se expresa con distintos rostros: puede ubicarse a una persona en el escenario de la informalidad cuando trabaja para una unidad económica que no está, por ejemplo, inscrita en el registro de contribuyentes de la autoridad hacendaria o cuando se tiene una relación laboral sin prestaciones ni protección social; o bien, porque la persona decide autoemplearse sin formalizar su relación dentro del régimen de seguridad social.

No todas las personas que desempeñan su labor profesional bajo la etiqueta de “informalidad” evaden impuestos o incumplen con sus responsabilidades; por el contrario, son la expresión de una tendencia general en el mundo.

En México, la mayoría de las personas económicamente activas participan de sectores donde la constante es la informalidad. Los porcentajes hablan por sí mismos: en 2009, 42.8 por ciento de las personas que trabajan en el sector informal corresponde a industriales artesanos y ayudantes, 34.7 por ciento a comerciantes y 10.3 por ciento a trabajadores de servicios personales. La gran mayoría de esta población se está insertando en un mercado laboral caracterizado por la desprotección y la desregulación laboral, lo que configura un marco con niveles elevados de precarización laboral (Acevedo y Bensusán, 2012).

Tabla 1. Población ocupada por sector de actividad, según condición de empleo informal y sexo (2009)

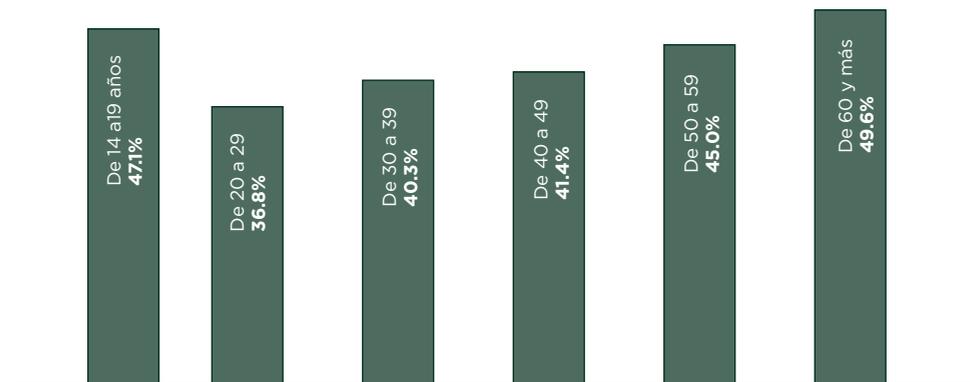
SECTOR DE ACTIVIDAD	FORMAL		INFORMAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	2.9	0.7	27.7	5.1
Industria extractiva y electricidad	3.3	1	0.2	0.1
Industria manufacturera	24.1	17.7	10.1	13.4
Construcción	6.6	1.4	15.8	0.3
Comercio	14.9	15.4	16	34.3
Restaurantes y servicios de alojamiento	3.7	4.9	4.6	13.2
Transportes, correo y almacenamiento	7.5	3.5	7.2	0.7
Servicios profesionales, financieros y corporativos	8.5	9.9	5.1	4.5
Servicios sociales	11.6	30.9	1.5	5.2
Servicios diversos	3.9	3.6	9.9	21.3
Gobierno y organismos internacionales	12.8	11	1.3	1.6
No especificado	0.1	0.1	0.4	0.4
TOTAL	100	100	100	100

FUENTE: INEGI, ENOE, ENE e Inmujeres.

Una agravante relacionada con esta situación es que la productividad de las empresas disminuye o se afecta por la misma necesidad de “ocultar” o disimular sus actividades. Al no poder transparentar del todo la actividad realizada se complejiza el trato con proveedores, clientes y autoridades. La situación es más grave cuando se trata de pequeñas empresas, ya que la “opacidad” propia de la informalidad les impide acceder a créditos, lo que a su vez genera dificultad para invertir en tecnología y capacitación (se estima que, por esta razón, sólo 10 por ciento de las pequeñas empresas ha recibido financiamiento alguna vez (OCDE, 2011, p. 165). Concomitante con lo anterior es que muchas de las empresas que se desarrollan en la informalidad evaden responsabilidades fiscales y terminan apoyándose en la precarización del trabajo (Martínez, 2008, pp. 67-68).

Al atender específicamente los indicadores relacionados con la pequeña empresa, destaca que son las y los jóvenes, y las personas adultas mayores, quienes presentan una participación más amplia en los micronegocios –lugar de trabajo en el que 88.6 por ciento de la población no cuenta con prestaciones–, al tiempo que son estos dos grupos de población los que presentan los menores ingresos o incluso, con más frecuencia, la ausencia de percepción.

Gráfico 2. Porcentaje de participación en micronegocios por edad



FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con datos de ENOE, 2011, segundo trimestre.

Acevedo y Bensusán (2012) precisan que la mayoría de la población ocupada en sectores identificados con la informalidad (como la agricultura de autosubsistencia, profesionistas independientes, el ámbito del trabajo del hogar remunerado y negocios no constituidos en sociedad) no cuenta con prestaciones laborales.

Tabla 2. Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones (%)

	SIN PRESTACIONES	SÓLO ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD Y OTRAS PRESTACIONES	NO TIENE ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD PERO SÍ A OTRAS PRESTACIONES
Empresas constituidas en sociedad y corporativas	10.3	5.3	79.2	4.9
Negocios no constituidos en sociedad	75.0	2.3	13.0	9.4
Privadas	26.2	2.8	57.5	13.1
Públicas	6.9	1.3	85.8	5.7
Sector informal	95.9	0.5	0.6	3.0
Trabajo del hogar remunerado	72.9	0.8	2.5	23.3
Agricultura de autosubsistencia	99.7	0.3	0	0

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

Como se aprecia en la tabla anterior, la ausencia de prestaciones se presenta en todos los sectores, pero resultan alarmantes los porcentajes referentes a la agricultura de subsistencia, donde 99.7 por ciento de las personas no tienen prestaciones, y el sector informal, con 95.9 por ciento. También destaca en esta misma clasificación el trabajo del hogar que alcanza una tasa de desprotección de 72.9 por ciento. Llama la atención que aun dentro de las empresas constituidas en sociedad y corporativas, 10.3 por ciento de las y los trabajadores no cuente con ninguna prestación y 4.9 por ciento no esté protegida contra riesgos relacionados con la salud (Acevedo y Bensusán, 2012).

La tendencia mundial invita a considerar que en un futuro cercano, lo que hoy se conoce como informalidad terminará imponiéndose sobre los escenarios laborales. Las personas que trabajan de manera independiente, profesionistas, especialistas o quienes desempeñan un oficio sin contratarse o tener un “patrón” en el sentido tradicional, los

trabajadores que prestan servicios simultáneamente para varias empresas, quienes laboran desde su hogar como prestadores de servicio, en fin, las nuevas modalidades flexibles en la oferta de empleo, se están convirtiendo en la constante. En la actualidad gran parte de ellas son consideradas por la literatura en la materia como constitutivas de la informalidad laboral.

En todo caso el problema no radica tanto en esta circunstancia sino en que viene aparejada de una grave precariedad en empleo; es decir, carencias graves en materia de prestaciones sociales tales como el seguro médico, la protección frente al desempleo o el acceso a un sistema digno de retiro. Tanto o más grave es que las consecuencias de la informalidad terminan afectando en especial a sectores de la población que históricamente han padecido una situación de discriminación, como las mujeres, los adultos mayores, las y los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas indígenas. Para ilustrar esta última afirmación, cabe hacer notar que en el área de quejas del Conapred se reciben frecuentes denuncias por discriminación en el empleo relacionadas con las condiciones de salud, el embarazo, la discapacidad, el género, la apariencia física, la edad, la preferencia sexual, la condición social, el origen nacional y, con frecuencia, por el uso de tatuajes en el cuerpo. No existe, sin embargo, un estudio más detallado que permita ubicar y valorar con mejor precisión los marcadores sociales que la demanda agregada de empleo utiliza para estigmatizar y excluir en el mercado laboral mexicano.

GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

MUJERES

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido un importante aumento en las décadas recientes. De 1970 a 2010 la participación económica femenina se incrementó de 19 a 42.5 por ciento (Inmujeres, 2011). Este fenómeno tiene una explicación:

en los años 70 el padrón de participación económica femenina mostraba una reducción en la etapa en que las mujeres se unían en matrimonio e iniciaban su vida reproductiva. De esta manera, las mujeres, mayoritariamente jóvenes y solteras, participaban en el mercado laboral. Esta situación ha cambiado, pues las mujeres ingresan al mercado y permanecen económicamente activas durante la etapa de reproducción; de hecho, la tasa de mayor participación económica es precisamente entre las edades de treinta a cuarenta y nueve años (Tinajero, 2011, Mesa de Trabajo sobre Mujeres).

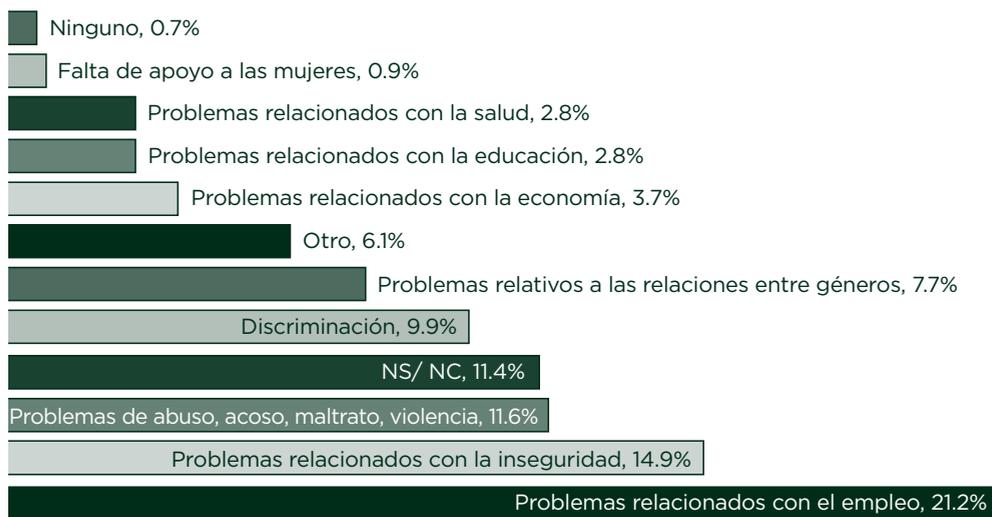
Varios factores se han combinado para aumentar la participación femenina en las actividades remuneradas, entre los que destacan: la necesidad de aportar ingresos al hogar, la disminución en las tasas de fecundidad, el mayor acceso de las mujeres a los sistemas de educación, la migración y el desempleo masculino y, obviamente, el cambio en la percepción social respecto a las actividades de mujeres y hombres (Cardero y Espinosa, 2010, pp. 20-21).

Con todo, las mujeres siguen siendo víctimas de prejuicios que las marginan. En relación a los hombres, sufren de discriminación salarial, pues reciben un pago inferior por igual trabajo y no tienen una participación equitativa de las ventajas y dignificación del empleo y,

en muchos casos, carecen de prestaciones y seguridad laboral. La Ley de Seguridad Social no prevé prestación de cuidados a los hombres, ni licencia de paternidad, lo que provoca que las mujeres asuman la responsabilidad plena en tales casos; tienen una cobertura limitada para el acceso a guarderías y realizan trabajo mal remunerado (Conapred, 2006, p. 28; Medina, 2011, mesa de trabajo).

Las mujeres consideran que los principales problemas que tienen en la actualidad están relacionados con el empleo (Enadis, 2010).

Gráfico 3. Principales problemas percibidos por las mujeres (2010)



En cuanto al perfil de las trabajadoras, se ha detectado que las diferencias de participación están marcadas por su edad, el estado civil, el hecho de ser o no jefa del hogar, tener determinado número de hijos, y la escolaridad (Conapred, 2006, p. 30).

Los estereotipos propios de una sociedad construida al cobijo del *androcentrismo* –cosmovisión que todo lo circunscribe a la mirada y valoración del varón– han influido en la asimétrica presencia femenina en el mercado laboral. Las fórmulas que condenan a las mujeres a las

actividades privadas promueven, desventajosamente, a los hombres en el ejercicio de las funciones públicas; mientras los hombres participan en trabajos considerados *ad hoc* para la construcción androcéntrica (trabajos de exigencia física, por ejemplo como conductores de maquinaria pesada); a las mujeres, también en coherencia con las construcciones sociales, se les cree aptas para labores de menor exigencia física. El *Informe de Seguimiento junio-diciembre 2000*, de la Contraloría Social del Programa Nacional de la Mujer (CSPNM), constató que las mujeres se concentran en ramas de actividad que demandan menor calificación y que son consideradas como una extensión de los quehaceres del hogar: enfermeras, afanadoras, azafatas, cuidadoras, trabajadoras del hogar, etcétera (Conapred, 2006, p. 31).

La situación socioeconómica de las mujeres también impacta en sus perfiles de ocupación: si bien predomina su inserción como empleadas u obreras, sin importar la edad, las mujeres pobres principalmente trabajan por cuenta propia y en actividades del hogar (Pieck, 2001, p. 109). La “feminización” del trabajo se refleja desde las universidades; por ejemplo, aunque se ha incrementado la presencia de las mujeres en la matrícula de carreras de ingeniería y tecnología, todavía existen importantes brechas. En contraste, en otras áreas las mujeres han ganado mayor terreno; por ejemplo, en la matrícula de carreras de ciencias de la salud a partir de 1990 hay más mujeres que hombres.

Tabla 3. Proporción de la matrícula femenina por área de conocimiento (1980-2004)

ÁREA DE ESTUDIOS	1980	1986	1990	1995	2000	2004
Ciencias agropecuarias	8.4	13.5	14.5	23.7	25.7	30.5
Ciencias de la salud	42.6	49.5	55.5	57.9	60.3	62.8
Ciencias naturales y exactas	37.0	38.7	39.8	43.1	46.2	48.9
Ciencias sociales y administración	38.3	46.4	50.3	54.7	56.2	58.1
Educación y humanidades	57.2	59.5	60.6	65.6	65.1	66.9
Ingeniería y tecnología	11.0	17.4	22.8	26.4	29.3	31.0
Total nacional	29.8	35.7	40.3	45.2	47.2	49.1

FUENTE: Datos de los *Anuarios Estadísticos* de la ANUIES, 1980, 1986, 1990, 1995, 2000, 2004, nivel licenciatura.

De acuerdo con datos de la STPS (2008), existe una brecha de 30 por ciento entre los ingresos de las mujeres y los hombres; 3 de cada 10 trabajadoras son discriminadas en su salario por estar casadas o tener hijos (Acevedo y Bensusán, 2011). Datos de Conapred (2006) revelan que después de una recesión económica, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres para encontrar un trabajo del mismo nivel y mismas condiciones que antes (p. 33). Frente a estas realidades hay que agregar que las mujeres necesitan mayor nivel educativo para tener oportunidades laborales similares a las de los hombres (Juárez y Aboites, 2008, p. 210).

Las expresiones de discriminación en contra de las mujeres en los sectores laborales tienen consecuencias a largo plazo y no se expresan sólo durante la etapa laboral. La investigadora Gabriela Mendizábal (2007) precisa que, aunque los requisitos para obtener una pensión son iguales entre los sexos, las mujeres, al tener dificultades para incorporarse al sector laboral y, en el mejor de los casos, obtener un trabajo con menor remuneración, terminan logrando generalmente una pensión menor en relación con la de los hombres (p. 124). Esta situación se acentúa si se considera que la expectativa de vida de las mujeres es mayor.

Como se ha señalado, la segregación profesional por género se da a través de los trabajos considerados, arbitrariamente, como “femeninos” o “masculinos”, pero también se presenta en cuanto a la jerarquía profesional. De acuerdo con Conapred (2006), dentro de un mismo sector laboral los hombres obtienen los empleos de mayor jerarquía, mientras las mujeres son ubicadas en las categorías más bajas. Esto se produce a causa de desigualdades preexistentes.

Al respecto, las investigadoras Martha Alter Chen y Joann Vaneek, autoras de *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction* (2004), han elaborado un esquema a través del cual se manifiestan las desigualdades entre hombres y mujeres en prácticamente todos los países. “A través de éste, se muestra que los hombres son primordialmente empleadores en lo alto de la pirámide y, por el contrario, las mujeres se encuentran en su mayoría en el grupo más bajo, el de trabajadoras en la maquila o en el hogar. Este grupo también recibe menores ingresos en promedio” (Cardero y Espinosa, 2010, p. 19).

Figura 1. Desigualdades por género en el ámbito laboral



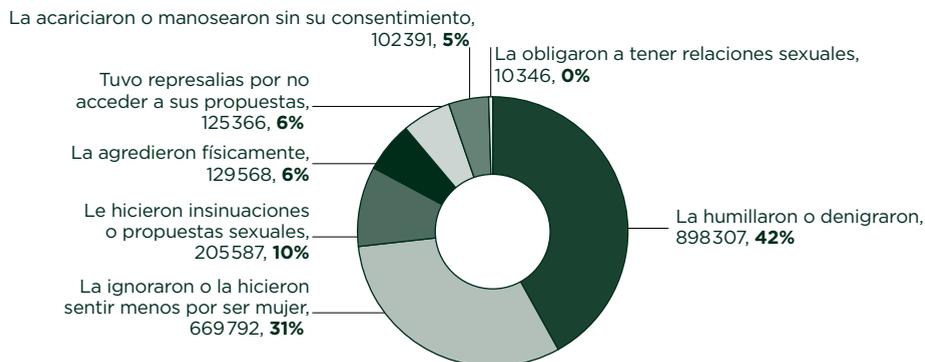
De acuerdo con Acevedo y Bensusán (2012), la participación de las mujeres aumenta en jornadas que demandan menos horas por semana, mientras que disminuye tal presencia en jornadas que demandan más de 40 horas por semana. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que habla de una desigual distribución de las responsabilidades familiares entre unas y otros.

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Además de la discriminación laboral, las mujeres están expuestas al acoso y el hostigamiento sexual en sus centros de trabajo.⁴ Las consecuencias tienen impacto en su integridad física, psicológica y económica. De acuerdo con la última *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*, realizada en 2006, una de cada 10 mujeres tuvo represalias por no acceder a propuestas de relaciones sexuales, y 8 de cada 10 mujeres hostigadas sexualmente fueron humilladas o denigradas (STPS, 2006, p. 13).

En cuanto a las formas de acoso y hostigamiento laboral, 10 por ciento se manifestaron a través de insinuaciones o propuestas sexuales, es decir, un total de 205 587 casos registrados.

Gráfico 4. Causas de acoso laboral en las mujeres (2006)



FUENTE: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2006).

⁴ Se suelen utilizar indistintamente los términos “acoso sexual” y “hostigamiento sexual”, sin embargo, son diferentes. La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. El hostigamiento sexual es una manifestación de poder a través de una coacción con contenido sexual que proviene de un superior dirigida a alguien de menor rango. Tanto el hostigamiento como el acoso sexual son conductas que afectan principalmente a mujeres.

La ley Federal de Trabajo considera el acoso sexual como una de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo para quien lo haya materializado. No obstante, el acoso sexual es difícil de probar. Paradójicamente, la actual legislación no permite que se utilicen grabaciones u otro tipo de documentales obtenidos con la tecnología para ser usados como prueba. En el hipotético caso de que, por otros medios, se lograra acreditar acoso sexual, debería rescindirse automáticamente la relación de trabajo para quien lo hubiere cometido y, de su lado, la persona afectada tendría derecho a recibir una indemnización. Sin embargo, en la realidad pocos son los casos que llegan a buen puerto en las juntas de conciliación y arbitraje y la sanción administrativa que debiera aplicarse es prácticamente inexistente, ya que la estructura jurídica responsable de otorgar garantías a la víctima suele ponerse del lado de la parte acosadora.

MATERNIDAD Y EMPLEO

Los derechos laborales tienden a desvanecerse cuando la maternidad es proyecto, aspiración o realidad. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que durante el embarazo las mujeres gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro, y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Sin embargo, en la práctica, la constante es que el embarazo es una razón más para la discriminación laboral en contra de las mujeres.

De acuerdo con Ángel Guillermo Ruiz Moreno (2007), investigador de la Universidad de Guadalajara, esto se debe a que el costo de un embarazo recae en el empleador, pues tiene la obligación legal de pagar el salario íntegro durante cerca de tres meses a una mujer que llega embarazada a ocupar un trabajo, si no se cumplen los requisitos de cotización previa en el IMSS (p. 138). Asimismo, este especialista destaca dos obstáculos para cumplir efectivamente con el artículo 123 de la Carta Magna, los cuales se encuentran en el artículo 102 de la Ley del Seguro Social (LSS):

1) Para que la madre trabajadora tenga derecho de pago deberá tener previamente cotizadas al IMSS un mínimo de 30 semanas inmediatas anteriores al inicio de la incapacidad previa al parto, efectuada en un lapso de doce meses. En caso de que la trabajadora no cumpla con ese lapso será el empleador quien pague el salario de la madre.

Hasta las mujeres que acceden a las prestaciones de maternidad tienen una protección limitada. Esto se debe a que el marco jurídico de protección en materia de maternidad tiene gran similitud con el de las prestaciones por incapacidad. Jurídicamente, la maternidad es conceptualizada por error como enfermedad (Ruiz, 2007, p. 142), en lugar de ser considerada como el ejercicio de un derecho reproductivo.

Al vincular trabajo y embarazo, es común encontrar prácticas discriminatorias que acentúan la situación de vulnerabilidad que padecen las mujeres. Por ejemplo, en el extremo de la ilegalidad se encuentra el condicionamiento de la plaza laboral a la realización de pruebas de embarazo, práctica contraria del derecho de procrear libremente, el cual está garantizado en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Kurczyn, 2004, p. 159). Entre las quejas que recibe el Conapred en el caso de las mujeres y que están relacionadas con el tema de la salud y el trabajo, la mayoría son violaciones o casos de discriminación relacionados con su embarazo.⁵

Tabla 4. Quejas y reclamaciones por discriminación por motivo de embarazo (2004-2012)

Expediente	TOTAL POR CAUSA DE EMBARAZO									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total histórico
Quejas	10	21	22	21	17	11	49	66	49	266
Reclamaciones	1	3	8	27	4	4	10	11	7	75
Total anual	11	24	30	48	21	15	59	77	56	341

FUENTE: Conapred, Informes anuales.

⁵ Entrevista con Hilda Téllez, directora general adjunta de Quejas y Reclamaciones del Conapred.

Es muy probable que una mujer que está embarazada no pueda acceder a un empleo, permanecer o continuar en él, con la debida consecuencia que esto acarrea respecto del acceso a la seguridad social, entre otras prestaciones relacionadas con su autonomía y dignidad (mesa de trabajo sobre mujeres, 2011).

Acevedo y Bensusán (2012) afirman que menos de 25 por ciento de las mujeres disponen, como prestación laboral, de servicio de guardería o licencias para cuidados maternos. De este porcentaje, más de 2.5 millones de madres trabajadoras de 14 a 39 años de edad no tienen servicios de guardería, por lo que sin el apoyo de sus redes familiares, se ven obligadas a buscar un empleo que les permita, al mismo tiempo, atender a las y los hijos, lo cual generalmente significa precariedad laboral y un menor salario.

Es indispensable destacar que solamente las madres trabajadoras y los padres solos tienen derecho a los servicios de guarderías del IMSS. En efecto, el derecho al uso de la guardería no cubre a los hombres, salvo que éstos cuenten con seguro y la madre del o la niña que requiere guardería haya fallecido. Del total de beneficiarios de este servicio en 2006, los hombres sólo representaron el 1 por ciento (Acevedo y Bensusán, 2012). De acuerdo con Rosalinda Vélez, secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), hacia el futuro la extensión de los permisos de paternidad será indispensable para lograr mayor igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado de las y los hijos y las tareas del hogar. Un permiso de paternidad –complementario al que ya existe de maternidad– o un permiso parental, que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, ayudarían en la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres y en la atenuación de los estereotipos de género (Albert, Escot *et al.*, 2008). Lo mismo puede decirse del acceso a las guarderías de aquellos menores cuyo padre varón así lo solicite, independientemente de si cuenta con pareja o se halla solo.

MUJERES

De 1970 a 2010 la participación económica femenina aumentó de 19 a 42.5 por ciento (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011). La necesidad económica de las familias, el mayor acceso de las mujeres a la educación y la disminución de las tasas de fecundidad, entre otros factores, han permitido que se presente este fenómeno.

ESCENARIO LABORAL DE LAS MUJERES

Las mujeres se insertan en el mercado laboral en condiciones desfavorables con respecto a los hombres. La presencia femenina se ajusta a las condiciones de mujer, ya que principalmente consiguen empleos que son considerados “femeninos”, que exigen jornadas laborales más cortas –para poder combinar sus empleos con el trabajo del hogar– y en los que ganan aproximadamente 30 por ciento menos que los hombres, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008).

TRABAJO NO REMUNERADO EN LOS HOGARES (TNRH)

No todo trabajo obtiene remuneración económica y son principalmente las mujeres quienes se enfrentan a esta realidad. El trabajo vinculado al entorno del hogar, como lo son el cuidado y atención de las y los hijos, la administración de la economía familiar, la limpieza y otras actividades, son vistas a través de supuestos estereotípicos como “propias” de las mujeres, es decir, que forman parte de su identidad y de su rol. Se trata, pues, de discriminación laboral asimilada socialmente como un rol de identidad de género.

Para comprender las implicaciones de este tipo de trabajo es necesario definirlo. Sarah Gammage y Mónica Orozco (2008), de la Unidad de Desarrollo Social de la Sede Subregional de la CEPAL en México, en su estudio *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*, definen el trabajo no remunerado en el ámbito del hogar como “el conjunto de actividades que incluyen los quehaceres domésticos, los servicios de cuidado y de producción directa no remunerada, así como otros servicios no remunerados” (p. 17).

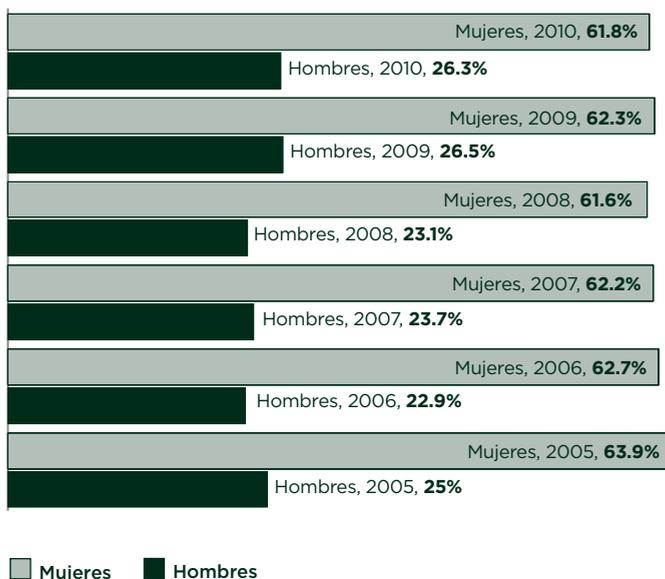
Tabla 5. Definiciones del trabajo no remunerado en el ámbito del hogar en México

QUEHACERES DEL HOGAR	SERVICIOS DE CUIDADO	SERVICIOS DE PRODUCCIÓN DIRECTA NO REMUNERADA	OTROS SERVICIOS NO REMUNERADOS
Proporcionar alimentación. Limpieza y cuidado de la ropa y el calzado. Acarrear o guardar agua para el uso del hogar. Lavar o limpiar el auto o medio de transporte del hogar. Organizar, supervisar o dirigir los quehaceres del hogar.	Proporcionar cuidados a discapacitados (<i>sic</i>). Proporcionar cuidados a niños y a otras personas del hogar. Ayudar en las tareas de la escuela. Acompañar a algún miembro del hogar a cualquier lugar.	Cría de animales, recolección de flora y fauna, siempre que no sea una actividad económica. Coser, remendar o tejer ropa para miembros del hogar. Hacer muebles, adornos o artesanías para el hogar.	Reparación de bienes y construcción de la vivienda. Transporte como servicios a otros miembros del hogar. Compras y pagos relacionados con el funcionamiento del hogar. Gerencia para el hogar. Horas de trabajo comunitario.

FUENTE: Encuesta Nacional Sobre Uso de Tiempo, México, ENUT, 2002.

A pesar de que cada vez más mujeres forman parte de la población económicamente activa, los indicadores dan constancia de que muchas de ellas siguen desarrollando en simultáneo actividades en el ámbito del hogar. Padenen lo que se conoce como “la doble jornada”. Tareas en el espacio de trabajo que deben compaginarse con obligaciones y cargas importantes dentro del hogar; circunstancia a la que, por cierto, no están arrojados comúnmente los varones. En 2010, la tasa de participación del TNRH era de 61.8 por ciento para las mujeres (43.2 millones), cifra que contrasta con 26.3 por ciento de los hombres (39.1 millones) (INEGI, 2011, p. 141).

Gráfico 5. Tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo, 2005-2010



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2010, segundo trimestre. Base de datos.

Como lo precisa Ainara Arrieta Archilla (2008), maestra en Desarrollo Rural por la Universidad Autónoma Metropolitana, el trabajo del hogar es una expresión precisa de la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres, su manifestación en la división sexual del trabajo entre lo productivo y lo reproductivo, y la normalización de lo público y lo privado (p. 57). Ciertos factores, como el nivel educativo o la situación conyugal, influyen sobre la participación en este tipo de trabajo, sin embargo, queda claro que, independientemente de tal factor, las mujeres participan más que los hombres.

Tabla 6. Tasa de participación en el trabajo no remunerado por nivel de escolaridad y situación conyugal según sexo (2010)

NIVEL DE ESCOLARIDAD Y SITUACIÓN CONYUGAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA (M-H)
Total	26.3	61.8	35.5
NIVEL DE ESCOLARIDAD			
Sin escolaridad y primaria incompleta	28.9	70.8	41.9
Primaria completa y secundaria incompleta	32.8	70.4	37.6
Secundaria completa y más	22.7	54.5	31.8
SITUACIÓN CONYUGAL			
Soltero (a)	43.9	58.4	14.5
Casado (a) o unido (a)	15.2	66.4	51.2
Separado (a), divorciado (a) y viudo (a)	37.4	51.4	24.0

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010, segundo trimestre. Base de datos.

VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES
 De acuerdo con la *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México*, realizada en 2009 por el INEGI, el trabajo no remunerado de los hogares representó 22.6 por ciento del Producto Interno Bruto; de este porcentaje las mujeres aportaron 76.6 por ciento.

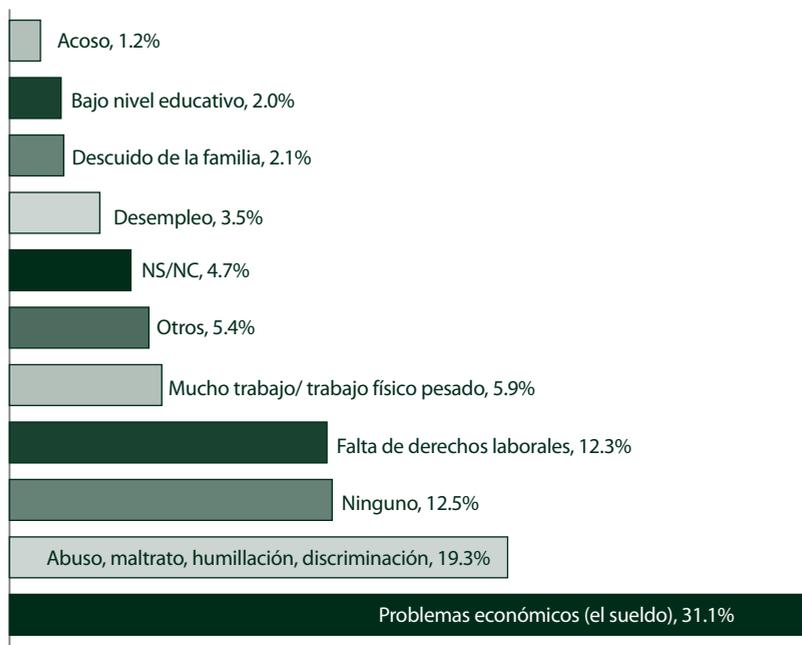
TRABAJADORAS DEL HOGAR

El trabajo del hogar difícilmente es considerado trabajo, en toda la acepción del término. En muy pocas ocasiones ofrece garantías y el menosprecio que padecen las personas que se dedican al hogar se traduce casi siempre en discriminación. Este trabajo es poco valorado económicamente y menospreciado socialmente, de ahí que se considera a las personas que lo realizan como sujetos sin acreditación para el goce de derechos básicos, tales como la educación, la salud o el retiro digno.

De acuerdo con un estudio realizado por el Conapred (2008), 86.9 por ciento de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, mayoritariamente indígenas. En 2005, del total de estas empleadas en el país, 10.4 por ciento no trabajaba en su lugar de nacimiento; el porcentaje específico en la ciudad de México alcanza 58.9 por ciento. Por la falta de preparación y el desconocimiento del idioma, muchas de estas mujeres se enfrentan cotidianamente a obstáculos culturales y sufrimiento psicológico e incluso físico en sus labores diarias. Arrieta (2008) agrega que los aspectos de discriminación que más destacan son la burla y el menosprecio de los orígenes familiares y culturales de las personas que desempeñan un trabajo en el hogar. Esto redundando en sentimiento de inferioridad y desvalorización de su identidad (p. 113).

Las mujeres trabajadoras del hogar constantemente son víctimas de maltrato, que se traduce en violencia verbal, exceso de trabajo, bajos salarios o comida insuficiente e inadecuada (Rojas y Cruz, 2003, p. 16). Una tercera parte de las personas que se dedican al trabajo del hogar (31.1 por ciento) señalan que el principal problema es el sueldo bajo, seguido por abusos, maltrato, humillación y discriminación (19.3 por ciento).

Gráfico 6. Problemas percibidos por las personas que realizan trabajo del hogar en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

La desvalorización del trabajo del hogar se manifiesta a través de la distinción de las empleadas dentro de los hogares. Por ejemplo, el uso diferenciado de espacios (habitaciones y cuartos de baño), utensilios y aparatos domésticos. Este tipo de acciones, dentro de las familias, producen en niñas y niños valoraciones discriminatorias hacia las trabajadoras del hogar; el trato vejatorio termina siendo una suerte de pedagogía que introyecta en la niñez prácticas discriminatorias, que se reflejarán más tarde en el espacio público.

La formalidad contractual difícilmente es parte de la realidad de las trabajadoras del hogar; los acuerdos verbales que se limitan a especificar actividades y horarios, y que difícilmente incluyen menciones

sobre los derechos y obligaciones de las partes, son la constante. La Ley Federal del Trabajo no garantiza todos los derechos de las trabajadoras del hogar,⁶ por lo que este sector de la economía nacional no goza de beneficios en materia de prestaciones sociales, reinstalación al trabajo después de un despido, derecho al descanso, derecho a un cuarto cómodo o derecho a una alimentación sana.

“La diferencia con nosotras las indígenas o que venimos de pueblo y que hablamos dialecto, [es que] ellas [las empleadoras] piensan que somos como de piedra, que aguantamos todo, nos cargan más el trabajo y nos tratan más mal, nos discriminan. Sí, son discriminantes las que son de aquí del D. F. La señora nos decía: ‘Ustedes como son indias, pueden comer hasta la hierba que hay en el jardín’, así nos decía, y nosotras decíamos que no. Sí, nos trataba de menos”.

Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad en “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, documento de trabajo del Conapred (2008).

⁶ Véase la Ley Federal del Trabajo, particularmente, el artículo 49 fracción IV, 146 y el Capítulo XIII, en los que no se reconocen los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en igualdad de condiciones con las y los trabajadores en general. Asimismo, en la Ley del IMSS en los artículos 12, 13 fracción II, 222 inciso b, 227 fracción II; 228 fracción I; 231 fracción II, y de igual forma en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación de clasificación de empresas, recaudación y fiscalización en lo relativo a los artículos 2 fracción VI, 76 y 80, entre otros.

Además, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, no es obligatorio el aseguramiento de las trabajadoras del hogar, por lo que éste queda a discreción del empleador. La incorporación voluntaria de las trabajadoras se tiene que realizar de manera individual y la inscripción la debe realizar el patrón.

En México, entre las personas que realizan trabajo del hogar, 8 de cada 10 no cuentan con seguro médico; 6 de cada 10 no tiene vacaciones formales, y casi la mitad no recibe aguinaldo (Enadis, 2010).

TRABAJADORAS DEL HOGAR

Uno de los grupos más afectados en el esquema laboral es el de las trabajadoras del hogar, ya que sus labores no son reconocidas ni social ni económicamente. Además, la Ley Federal del Trabajo no ha sido capaz de proteger adecuadamente sus derechos, por lo que jurídicamente también están desprotegidas. Esta situación las vuelve vulnerables a tratos discriminatorios que se realizan desde el espacio íntimo que comprende el hogar de su empleador y que, posteriormente, tienen un impacto fuera de éste y se arraigan en la sociedad.

Por todo lo anterior, vale la pena insistir en que México debe ratificar el Convenio 189 de la OIT, el cual establece los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tales como la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Pero no sólo eso, es importante también realizar una campaña de formalización del trabajo del hogar a través de la inspección misma del trabajo, como ocurre en Uruguay, Argentina y Brasil. Y deben, al mismo tiempo, revisarse las normas relativas a la incorporación de las trabajadoras del hogar como derechohabientes del IMSS.

NIÑAS Y NIÑOS

“Me llamo Francisco López Santiago. Me despierta mi papá a las seis de la mañana, me pongo mis zapatos y me voy pa’ fuera, me pongo mi cachucha, agarro mis asados y mi lonche que es de huevo y tomate, y me voy solo a trabajar a la cuadrilla de los morros. Tengo 10 años y trabajo desde los 8 en cortar tomate, desyerbar y quitar varillón, que es como una tela blanca que está en los surcos. En Ocotlán de Morelos, Oaxaca, voy a primer grado, me gusta ir a la escuela. No aprendo mucho porque a veces no me da tiempo, llego tarde del trabajo, en veces hasta las seis de la tarde”.

Testimonio recogido por la Cuarta Visitaduría General, CNDH.

Millones de niñas y niños crecen con el peso de la obligación de trabajar. El esparcimiento y la educación quedaron atrás; la necesidad familiar los empuja y obliga a integrarse a la vida laboral.

En México, 10.7 por ciento de la población de entre 5 y 17 años de edad trabaja (Módulo de Trabajo Infantil de la ENOE, 2009). Esto quiere decir que 3 015 067 de niños, niñas y adolescentes, en el mejor de los casos, combinan sus actividades escolares con un trabajo. La realidad indica que la mayoría ha abandonado la escuela para dedicarse de tiempo completo al empleo.

Como ocurre en el caso de las y los jóvenes, niñas y niños tienen que ingresar al mercado laboral para ayudar con las necesidades económicas de sus familias. De acuerdo con el análisis de 5 316 familias agrícolas con niñas y niños que trabajan, presentado en el *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas* (2005-2006), para 44 por ciento de los casos

analizados,⁷ el trabajo infantil significó 41 por ciento y más de los ingresos familiares.

Aunado a ello, el marco legal responsable de las prohibiciones y las sanciones que deberían operar sobre el trabajo infantil es insuficiente y su diseño no responde a las dimensiones del problema. Resulta significativo que la multa más elevada aplicable a quien emplea a menores de 14 años sea de sólo 315 días de salario mínimo, lo que apenas equivale a 18 099 pesos (STPS, 2010, p.17).

Tabla 7. Porcentaje del ingreso de las y los niños, con relación al ingreso familiar

PORCENTAJE DEL INGRESO DE LA NIÑA O EL NIÑO AL INGRESO FAMILIAR	NÚMERO DE FAMILIAS
De 1 a 10%	59 (1.1%)
De 11 a 20%	508 (9.6%)
De 21 a 30%	950 (17.9%)
De 31 a 40%	1 460 (27.5%)
De 41 a 50%	1 248 (23.5%)
De 51 a 60%	403 (7.6%)
De 61 a 70%	228 (4.3%)
De 71 a 80%	83 (1.6%)
De 81 a 90%	12 (0.2%)
De 91 a 100%	365 (6.9%)
Total	5 316 familias

FUENTE: UNICEF, 2005-2006, p. 53.

La situación económica del núcleo familiar también obliga a que niñas y niños abandonen sus estudios: 4 de cada 10 de las y los niños que trabajan ya no asiste a la escuela. Esta circunstancia forzada marcará el resto de su vida laboral; sin preparación, aspirarán a trabajos con una baja remuneración económica, tendrán pocas oportunidades de

⁷ El dato del ingreso se obtiene a partir de la pregunta de cuánto ganaron la semana anterior y se multiplica por el número de días trabajados también en la semana anterior. UNICEF, *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas* (2005-2006), p. 53.

crecimiento y muy probablemente tal cosa obligará a las y los hijos a continuar con la tradicional precariedad familiar.

En áreas urbanas, niñas y adolescentes trabajan generalmente como vendedoras de calle o ayudantes en puestos de mercados, piden dinero o se desempeñan como trabajadoras del hogar. Por su parte, los niños encuentran trabajo como cargadores de mercancía, lavando autos, vendiendo periódicos y billetes de lotería o limpiando zapatos (Pérez, 2009, p. 27). En el caso de las zonas rurales, los niños participan principalmente en actividades agrícolas, entre las que destaca el corte de hortalizas, caña de azúcar y otros productos (representando 82 por ciento de las actividades) (Ramírez, Palacios y Velazco, 2005-2006, p. 51). San Quintín y Mexicali (Baja California); Mezquital (Hidalgo); las zonas productoras de aguacate en Michoacán; así como el centro, norte y sur de Sinaloa, se encuentran entre las regiones donde se presenta más alevosamente este fenómeno.

El trabajo agrícola se halla considerado entre los que presentan condiciones especiales de peligrosidad física, por la exposición a maquinaria pesada, fertilizantes e insecticidas. Entre las principales enfermedades y accidentes de los niños y niñas que realizan este trabajo destacan aquellos que tienen que ver con la intensa jornada de trabajo, las condiciones en las que lo realizan, los riesgos de la propia actividad laboral y los accidentes durante los traslados al campo (Ramírez, Palacios y Velazco, 2005-2006, p. 70).

Tabla 8. Clasificación del trabajo infantil

CLASIFICACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Trabajo en la calle	Algunos de los trabajos realizados por niñas y niños en la calle son: venta ambulante, limpieza de calzado o de coches, espectáculos callejeros, guías turísticos ocasionales, recogida de basura, repartidores de mercancías, mendicidad, etc. Supone para las y los niños la exposición al medio urbano.
Trabajo del hogar	Muchas familias, generalmente del ámbito rural, envían a hogares en la ciudad a sus hijas o hijos para que se ganen la vida realizando trabajo del hogar. Ésta es la explotación más difícil de detectar.

Trabajo forzoso y servil	Se refiere a la esclavitud y se engloba dentro de este grupo a aquellas niñas y niños que son separados de sus familias por engaño o la fuerza, para saldar el pago de una deuda contraída por sus padres. Estas niñas y niños realizan labores como la obra esclava en todo tipo de labores agrícolas, mineras, industriales o domésticas.
Explotación sexual	A esto se unen toda una serie de redes internacionales que se dedican a la pornografía y la prostitución infantil, negocios que afectan a miles de niñas y niños en el mundo.
Trabajo en condiciones de especial peligrosidad física	Trabajo industrial: en hornos para vidrio, cerámica, fosforeras, pirotécnicas.
	Mineral: jornadas agotadoras llevando grandes pesos sin ningún tipo de seguridad.
	Trabajo agrícola: expuestos a insecticidas y fertilizantes tóxicos.
	Pesca submarina: se sumergen a grandes profundidades durante muchas horas al día sin protección o equipos especiales.

FUENTE: CESOP (2005) con información de UNICEF, INEGI, OIT.

De acuerdo con Susana Sottoli, representante de UNICEF en México, “el trabajo infantil perpetúa las desigualdades sociales y económicas, y compromete no sólo el futuro de las y los niños que trabajan y de sus familias, sino el mismo desarrollo equitativo y sostenible de su comunidad y del país, al minar las futuras competencias de su fuerza laboral” (UNICEF, 2011). Es por esto que organismos especializados de las Naciones Unidas, como UNICEF o la OIT, han manifestado la necesidad de abolir inmediatamente el trabajo infantil, y México ha sido omiso en la ratificación de los convenios en esta materia.

JÓVENES

La juventud debería ser sinónimo de oportunidad, expectativas de largo alcance y del desarrollo pleno del potencial intelectual y físico. Lamentablemente la realidad laboral para las y los jóvenes en México se caracteriza por la incertidumbre y la ausencia de oportunidades.

La edad biológica del ser humano tiene repercusiones en el entorno social y es una causa de discriminación. De acuerdo con Enrique Cuna (2005), investigador de la UAM, los mayores problemas de las y los jóvenes en México son: falta de empleo, capacitación y educación; inseguridad y violencia, así como escasez de espacios de expresión y participación. La exclusión está presente en un momento clave del desarrollo profesional y tiene impacto en la integración social de las y los jóvenes (p. 85).

En la actualidad, las y los jóvenes son el sector de la población más discriminado en materia laboral. Para dimensionar este escenario basta precisar que la tasa de desempleo juvenil duplica la correspondiente a la población adulta: mientras la de los adultos de 30 años o más es de 3.5 por ciento, en la población joven es de 8.7 por ciento (Acevedo y Bensusán, 2012).

Tabla 9. Porcentaje de desempleo según grupo de edad (2011)

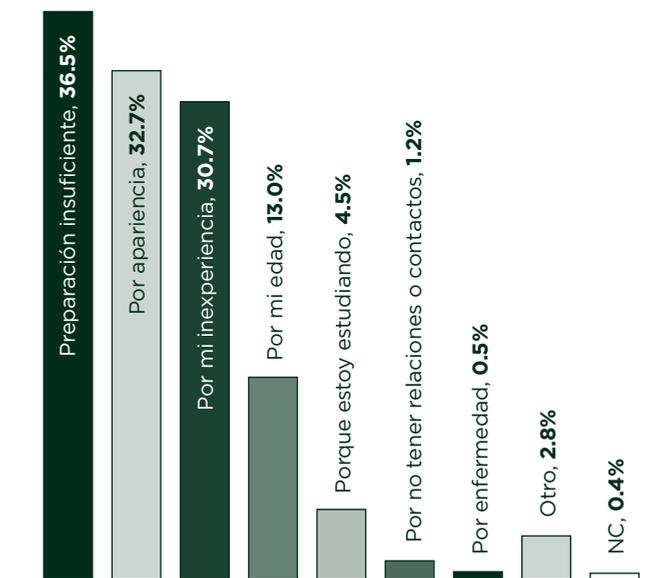
PORCENTAJE DE DESEMPLEO SEGÚN GRUPO DE EDAD	
14-19 años	9.6%
20-29 años	8.3%
30-39 años	4.6%
40-49 años	3.3%
50-59 años	3.0%
60 y más años	1.9%

FUENTE: Elaboración propia con base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

Debido a la precariedad de los ingresos, una mayoría de jóvenes se ven en la imposibilidad de concluir su formación académica. Para Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación Superior, entrevistado para los propósitos de este reporte, el problema en México es que las y los jóvenes abandonan muy temprano la escuela; entre los 15 y los 18 años se manifiesta una reducción drástica de la asistencia a clases hasta concluir en el abandono. Las estadísticas muestran que un porcentaje relativamente elevado, 44 de cada 100 jóvenes de entre 14 y 19 años afirman estar obligados a trabajar (Bouzas, 2008, p. 114).

Estos mismos jóvenes perciben que la principal razón por la que no consiguen empleo tiene que ver, sobre todo, con la falta de preparación (Enadis, 2010). Este dato es un indicador de que han tomado como propia una responsabilidad que no es sólo suya, lejos está de serlo, sino de una economía que no es capaz de incorporarlos. Asegura Alfredo Nateras (2005), investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, que a la falta de preparación hay que agregar la inexperiencia laboral y la urgente necesidad de integrarse al mercado para contribuir al ingreso familiar o a la combinación de trabajo y escuela (p. 293).

Gráfico 8. Dificultades percibidas por las y los jóvenes al buscar un empleo en México (2010)*



* Preguntas de respuesta múltiple, los porcentajes no suman 100.

FUENTE: Enadis (2010).

JÓVENES

Por la poca capacitación, insuficiente formación escolar, inexperiencia laboral y por la urgente necesidad de integrarse al mercado para contribuir al ingreso familiar, las y los jóvenes están participando en escenarios laborales poco promisorios, caracterizados por bajos sueldos, nulas prestaciones y poca flexibilidad laboral. Cabe insistir: el desempleo entre los jóvenes es de 8.7 por ciento, esto es 5.2 puntos porcentuales más que el prevaleciente entre la población de 30 años y más.

Las y los jóvenes han optado por el subempleo y el empleo informal como vías de acceso al mercado de trabajo. En este contexto se topan por primera vez con una estructura ocupacional que les arrincona en la precariedad laboral, circunstancia de la que después les será difícil escapar (Nateras, 2005, p. 291). Durante buena parte de su vida laboral las y los jóvenes combinan etapas de “desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporales o el autoempleo. Tales condiciones provocan un alejamiento de los núcleos que constituyen la base de su formación, percibiéndose un aumento de los problemas sociales asociados al desempleo” (Miranda, 2006, p. 87).

A lo anterior se añade la frustración que viene aparejada con la falta de oportunidades relacionadas con su preferencia o su formación previa y se manifiesta cuando, pese a lograr insertarse en el mundo laboral, ellas y ellos se desenvuelven en pequeñas empresas o negocios que no despiertan su creatividad, expectativas ni ánimo de desarrollo personal (Conapred, 2006, p. 105). La falta de experiencia es, obviamente, un elemento que impide a las y los jóvenes encontrar un empleo que los satisfaga. Se trata de un rasgo natural propio al comienzo de la curva vital de la persona, cuando va abriéndose paso en el terreno profesional. Sin embargo, esa falta de experiencia termina volviéndose argumento para el abuso y eventualmente para la explotación. De acuerdo con Jorge Enrique Horbath (2004), investigador de la vulnerabilidad laboral en grupos juveniles, el mercado laboral “cobra” el ingreso de los

jóvenes a cambio de experiencia y, por lo tanto, son los que obtienen menores salarios (2004, p. 199)

La combinación de una fuerte crisis en los mercados mundiales, el lento crecimiento económico y las barreras de entrada dispuestas por aquellas organizaciones gremiales que no son capaces de representar a la fuerza laboral emergente, son elementos que, en conjunto, obstaculizan la creación de empleo suficiente y de calidad.⁸ Si tal conjunción negativa de circunstancias ocurre en un país como México que, en el presente, cuenta con un bono demográfico importante, las ventajas pueden terminar desperdiciándose de manera trágica o peor aún, dicho bono se va a transformar en un pagaré de mediano plazo: de no hacer nada, el país de las y los jóvenes pobres será, hacia mediados del siglo XXI, el México precario de las personas adultas mayores.

Es importante subrayar que este sector de la población también encuentra dificultades para entablar una relación laboral cuando está bien calificado. En las décadas de los ochenta y noventa, los recursos humanos altamente calificados (RHAC) ingresaban en sectores como la banca, seguros, contabilidad, bienes raíces, servicios legales e ingeniería; sin embargo, en la última década este mismo grupo ha visto igualmente disminuidas sus oportunidades (Mora y De Oliveira, 2008, p. 18). De acuerdo con Acevedo y Bensusán (2011), los datos sugieren que el factor de la escolaridad está perdiendo poder explicativo con relación a la situación laboral de las y los trabajadores asalariados altamente calificados. Ya no es cierto que a mayor calificación mejor empleo. Muestra de ello es que la absorción de RHAC es deficiente ya que resulta cada vez más común encontrar posgraduados en el sector informal (Valenti, Becerril y Salazar, 2006, p. 14). No sobra advertir que parte de estos recursos están logrando oportunidades relevantes fuera del país; son los nuevos migrantes legales hacia Estados Unidos y Canadá. En otras palabras, México está regalando el bono demográfico propio a sus socios económicos.

Considerando esta realidad, no es sorprendente que, a nivel de las percepciones, las y los jóvenes estimen como el principal problema a enfrentar, la falta de oportunidades:

⁸ Entrevista con Gonzalo Hernández Licona, secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

Gráfico 9. Principal problema percibido por los jóvenes



FUENTE: Enadis (2010).

EL MERCADO LABORAL

Las y los jóvenes se incorporan al trabajo en un momento difícil, con una economía que ha tenido un muy lento crecimiento, que ha sido afectada por la crisis mundial y que ahora se sustenta en los servicios. El país no ha sido capaz de crear los suficientes empleos para un grupo que debería convertirse en el motor de la economía.

PERSONAS ADULTAS MAYORES

El mercado laboral mexicano se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años. En el caso de las y los adultos mayores esta práctica se potencia; se trata de personas que por no contar con recursos provenientes de una pensión suficiente deben buscar empleo en un contexto de escasez y, nuevamente, de informalidad.

Las puntas del lazo generacional se tocan. Jóvenes y personas adultas mayores comparten realidades laborales en México. De acuerdo con la Enadis 2010, el principal problema percibido por 4 de cada 10 personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo. El artículo 3 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores señala que este sector de la población está conformado por las personas que tienen más de 60 años. Acevedo y Bensusán (2012) aseguran que 90 por ciento de las ofertas de empleo excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas –un escaso porcentaje (no más de 35 por ciento)– corresponde a empleos reales y radicados, por lo general, en actividades como guardias de seguridad o personal de limpieza.

Como ocurre con las y los jóvenes, la edad se convierte en un estigma que trae consigo prejuicios que dificultan el acceso a un empleo de calidad. Ricardo Tinajero Ramírez, subdirector de Igualdad Laboral en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, considera que el primer problema al que se enfrentan las personas adultas mayores es encontrar trabajo o mantener el que ya tienen. Tal situación es aún más difícil en el caso de las mujeres que en este escenario, como en muchos otros, padecen una discriminación múltiple: por edad, por sexo y/o por discapacidad (Mesa de Trabajo sobre Mujeres, 2011).

Otro problema que enfrentan las y los jóvenes, las mujeres y los hombres mayores de 60 años es la falta de preparación. De cada 10 personas de 60 años o más, 3 no saben leer ni escribir. Esta realidad es prácticamente 50 por ciento más elevada para las mujeres, en relación con los hombres (INEGI, 2005, p. 19); además, este grupo es el que tiene el mayor porcentaje de personas con educación básica incompleta y uno de los más bajos con educación media superior y superior.

Tabla 10. Nivel de educación de acuerdo con la edad

	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 Y MÁS
Primaria incompleta	7.8	5.4	10.1	14.4	26.3	54.0
Primaria completa	33.9	14.6	19.4	21.4	27.1	22.6
Secundaria completa	48.7	37.7	36.9	33.9	21.7	12.2
Medio superior y superior	9.6	42.3	33.6	30.2	24.8	11.1

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012).

Los empleos a los que las personas adultas mayores pueden acceder se caracterizan por los bajos sueldos. “Los adultos mayores son los que en promedio tienen menor ingreso por hora en el trabajo extradoméstico con respecto al grueso de la población” (INEGI, 2005, p. 23). Esto se debe a que para algunas personas adultas mayores la remuneración proviene de propinas, pensiones y los menos del salario. Cabe considerar también que las mujeres y los hombres mayores de 60 años experimentan deterioro físico y mental que repercute en las exigencias del trabajo, disminuyendo su productividad e incluso incrementando los riesgos laborales (Conapred, 2006, pp. 78-80).

La baja cobertura de la seguridad social y los reducidos montos de las jubilaciones son factores que impiden convertir los años laborables de una persona en certidumbre económica y en materia de salud a la hora de envejecer (INEGI, 2005, p. 18). De acuerdo con la Enadis 2010, prácticamente 6 de cada 10 adultos mayores (56.8 por ciento) señala que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades, y 2 de cada 10 expresan que tienen dificultad para cubrirlos.

También reveló que 4 de cada 10 hombres adultos mayores tuvo que trabajar al menos una hora o un día en la semana para sostener a su familia o cubrir alguno de sus gastos, mientras que 12.7 por ciento de las mujeres entrevistadas afirmaron haber trabajado en la semana previa.

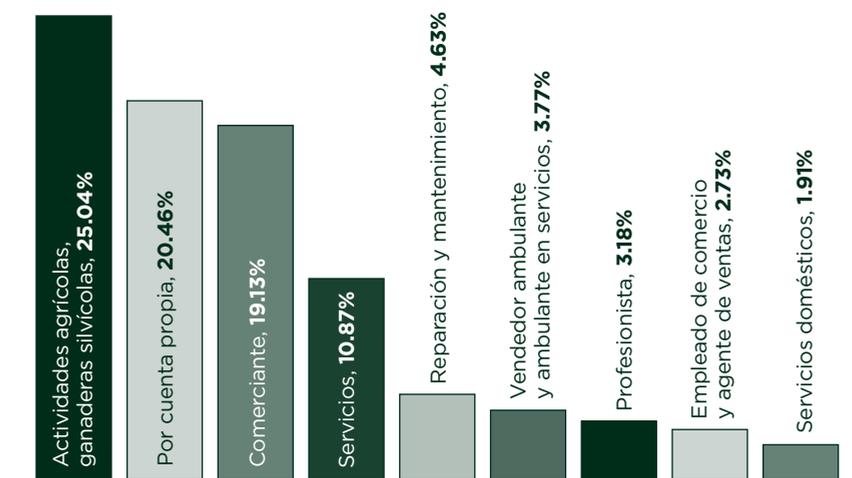
Además de la necesidad económica, el rechazo en el mundo del trabajo ocasiona frustración y también tiene efectos en la economía, en la familia y en el ámbito social, es decir, trastoca el complejo social en general (Romero, 2005, p. 61). Lo cierto es que la estructura actual del mercado laboral no brinda espacio a las personas adultas

mayores. Como les ocurre a los jóvenes, las personas mayores de 60 años encuentran un escenario adverso en una economía que les ofrece pocos empleos, y los que existen, son precarios.

PERSONAS ADULTAS MAYORES

A pesar de la importancia que tiene el trabajo para el desarrollo pleno de las personas adultas mayores, los estigmas que trae consigo la vejez dificultan conservar o conseguir empleos de calidad. De acuerdo con la Enadis 2010, el principal problema percibido por 4 de cada 10 personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo.

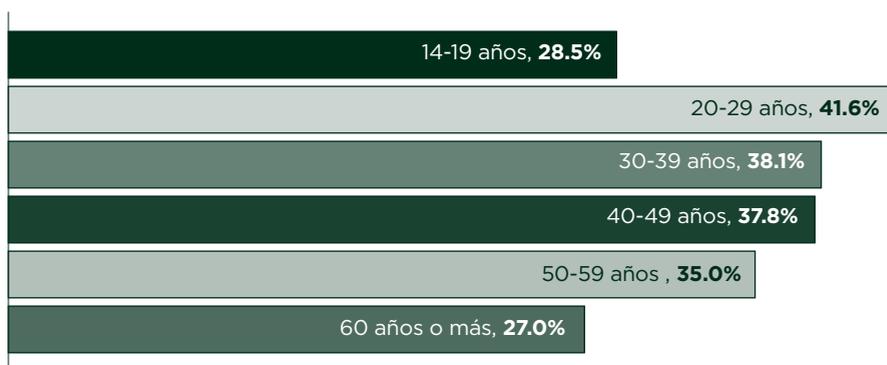
Gráfico 10. Principales ocupaciones de las personas adultas mayores (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

En el caso de las y los jóvenes y las personas adultas mayores la precarización laboral queda en evidencia por la cantidad de horas trabajadas y el acceso a las prestaciones. Mientras la mayoría de la población ocupada trabaja entre 40 a 48 horas semanales, jóvenes y adultos mayores expresan los porcentajes más bajos en este rango, con sólo 27 horas de trabajo semanales.

Gráfico 11. Personas que trabajan de 40 a 48 horas de acuerdo con la edad (2011)



FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012).

ESCENARIO LABORAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

El mercado laboral, como está estructurado en la actualidad, no da espacio a las personas adultas mayores. Esto se debe a que 90 por ciento de las ofertas de empleo excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas, un escaso porcentaje (no más de 35 por ciento) corresponde a empleos protegidos. Por lo general, las personas mayores de 60 años se desempeñan en actividades caracterizadas por una gran vulnerabilidad, como es el caso de los guardias de seguridad o el personal de limpieza.

En cuanto a las prestaciones laborales, jóvenes y personas adultas mayores presentan los porcentajes más elevados en rangos de edad que no cuentan con prestaciones.

Tabla 11. Prestaciones laborales de acuerdo con la edad

	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 Y MÁS
Sin prestaciones	76.7	49.6	52.0	54.6	62.9	81.6
Sólo acceso a instituciones de salud	2.3	3.3	2.0	1.9	1.6	1.1
Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones	12.1	37.8	38.8	37.4	30.9	12.9
No tiene acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones	8.3	8.6	6.6	5.6	4.2	4.0

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con datos de la base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

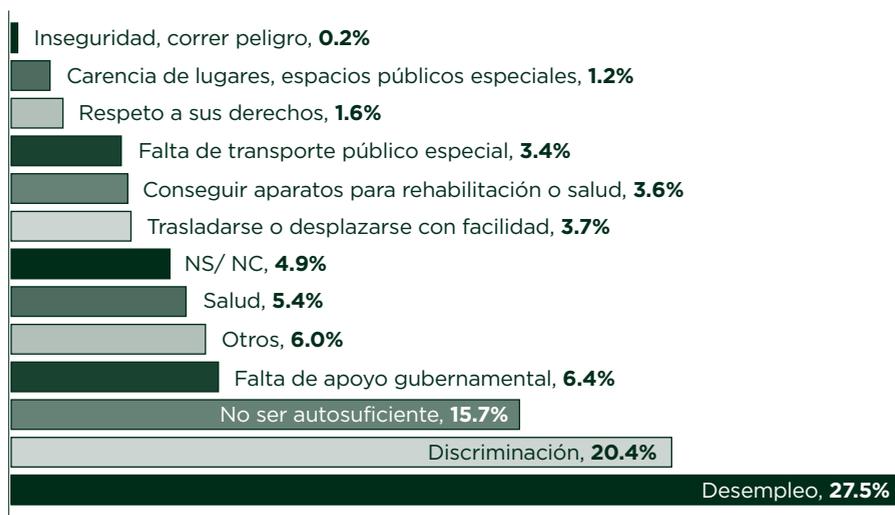
DISCRIMINACIÓN ASOCIADA CON LA EDAD

Tanto las y los jóvenes como las personas adultas mayores enfrentan discriminación asociada con su edad. Estos sectores de la población son de los que enfrentan mayor precarización laboral, que queda en evidencia por los tipos de empleo a los que acceden. Jóvenes entre 14 a 19 años y personas mayores de 60 años son quienes se insertan en mayor medida en el sector informal.

DISCRIMINACIÓN POR ALGUNA DISCAPACIDAD

La discapacidad y las opciones laborales dignas y bien remuneradas son conceptos que difícilmente conviven. Las personas con discapacidad, a pesar de tener competencias suficientes y de que existe un gran número de empleos que pueden realizar, enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. Las personas con discapacidad consideran que sus tres problemas prioritarios son: el desempleo, la discriminación y no ser autosuficientes (Enadis, 2010, p. 88).

Gráfico 12. Principales problemas percibidos por las personas con discapacidad en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

De acuerdo con el estudio *La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad* (2001, p. 27), si las personas con discapacidad accedieran al trabajo en una proporción similar a la de las personas sin discapacidad, la masa salarial del país crecería alrededor de uno por ciento, con el consiguiente aporte al Producto Interno Bruto. Pero para que esto se logre se requiere que la sociedad cumpla con una serie de estándares. Las personas con discapacidad requieren entornos accesibles en el senti-

do más amplio de la palabra, no sólo en el aspecto físico o arquitectónico, sino también en lo que respecta a las comunicaciones para las personas sordas, para las personas ciegas y para las personas que tienen discapacidad intelectual.⁹ Si todas estas condiciones no están dadas, no se puede considerar que el entorno sea adecuado para la inserción laboral.

El principal problema radica en que tal acondicionamiento termina por desincentivar a los empleadores. Los empresarios tienen que hacer inversiones iniciales para adecuar las instalaciones de sus empresas, y en la ley actual no existen motivaciones fiscales para realizarlas. La Norma 001 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como objetivo promover que las empresas hagan adecuaciones cuando en ellas laboren personas con discapacidad. Sin embargo, el defecto de esta norma radica en que desincentiva la inserción al entorno laboral de las personas con discapacidad porque toda la carga de tales adecuaciones recae sobre el empleador.¹⁰ Éste termina prefiriendo no contratarlas para evitar el incremento en su gasto. De acuerdo con Rosalinda Vélez, secretaria de la STPS, se debería corregir tal circunstancia a través de la reforma laboral. Ahí habrían de quedar precisiones relativas al crédito fiscal, al que tales empresas habrían de ser acreedoras en caso de contratar personal con discapacidad, y también de realizar mejoras a su infraestructura para que éste participe y se desarrolle dentro de un entorno laboral digno. En este mismo sentido, Carlos Ríos argumenta la necesidad de realizar una armonización legislativa con respecto al contenido de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que la actual Ley Federal del Trabajo no contiene un apartado que específicamente se refiera al tema.

En el universo de la población ocupada en México, poco más de medio millón (540 991) son personas con discapacidad. El desglose porcentual indica que la mayor parte son trabajadores agropecuarios (26.1 por ciento), artesanos y obreros (17.1 por ciento) y comerciantes y dependientes (13.1 por ciento). De acuerdo con su posición, 35.8 por ciento están trabajando por cuenta propia, 40.3 por ciento son empleados, 10.7 por ciento jornaleros y 7.2 por ciento son trabajadores sin pago (Conapred, 2006, p. 98).

⁹ Entrevista con Carlos Ríos, consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

¹⁰ Entrevista con Rosalinda Vélez, secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Existe, pues, un problema conceptual de origen: las personas con discapacidad son vistas como una carga económica y no como sujetos de derechos. Las adecuaciones necesarias para su inclusión en el mundo laboral son vistas como una carga adicional, en lugar de contabilizarse como un gasto normal y necesario, ya que siempre habrá clientes y potenciales empleados con discapacidad física o mental.

El mercado laboral mexicano cuenta con una demanda muy precaria hacia las personas con discapacidad. Se trata de una grave deficiencia que deja fuera del aparato productivo nacional a una fuerza laboral muy importante por el valor y talento que podrían agregar a la economía. Al mismo tiempo, arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia a este sector de la población.

DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN ÉTNICO

El reconocimiento que han alcanzado las lenguas originarias como patrimonio de la humanidad, como tesoro histórico en los circuitos culturales o como rasgo de identidad contemporánea, contrasta con la discriminación en el ámbito laboral por motivos de lengua. Es un hecho que la lengua limita el acceso a los espacios laborales particularmente de las personas indígenas (Conapred, 2006, p. 54). De acuerdo con la Enadis 2010, para las personas indígenas la lengua representa uno de sus principales problemas, seguido por el desempleo, por lo que no resulta sorprendente que casi 4 de cada 10 personas indígenas consideren que no tienen las mismas oportunidades que los demás para conseguir trabajo.

Según el *Informe sobre la discriminación en el campo laboral* (2006), realizado por el Conapred, los elevados niveles de analfabetismo, el bajo nivel educativo e, incluso, la nutrición, incide de forma desfavorable en el ingreso de las personas indígenas en el mercado laboral. La informalidad extrema es prácticamente el único espacio en el que encuentran opciones laborales, siempre con bajos sueldos, contratos verbales, largas jornadas y falta de protección social.

La precariedad de las condiciones generales y la imposibilidad de obtener un empleo estable obliga a las personas indígenas a migrar en busca de mejores oportunidades. Sin embargo, por su forma de organización comunitaria, la migración tiende a ser grupal y el mercado

laboral, a excepción del trabajo como jornalero agrícola, difícilmente responde a este tipo de flujos. Otro ejemplo es el caso de los trabajadores indígenas en el sector de la construcción de la ciudad de México, que se insertan dentro de éste, principalmente a través de contactos y relaciones familiares (Conapred, 2006, p. 58).

En las zonas urbanas encuentran trabajos que se caracterizan por tener una gran flexibilidad, pero también una absoluta ausencia de protección, como es el caso de los choferes de transporte colectivo, jardineros, meseros, guardias de seguridad, almacenistas y veladores. Por su parte, las mujeres se convierten en recamareras, artesanas, vendedoras ambulantes y trabajadoras del hogar (Conapred, 2006, p. 62).

Cualquier tipo de certeza en el futuro es precaria para muchas de las personas indígenas que migran en búsqueda de mejores condiciones laborales. Si la suerte les sonríe, los empleos que pudieran estar a su disposición son marginales y no prometen ningún tipo de promoción porque no representan ninguna característica de beneficio a mediano y largo plazos (Conapred, 2006, p. 65).

Trátase de la calidad del empleo, de la jerarquía o del nivel en el ingreso, bajo cualquier criterio las y los indígenas resultan sistemáticamente discriminados al momento de acceder al mercado laboral.

Tabla 12. Desarrollo económico

DESARROLLO ECONÓMICO		
	TOTAL	INDÍGENA
Población ocupada de 12 o más años de edad	33 730 210	3 198 191
Población ocupada que no recibe ingresos o hasta dos salarios mínimos	17 201 178	2 588 063
Porcentaje	51	80.9
Población ocupada en el sector primario	5 338 299	1 402 452
Porcentaje	16.3	43.4
Población ocupada en el sector secundario	9 384 109	704 376
Porcentaje	28.7	21.8
Población ocupada en el sector terciario	17 995 223	1 121 532
Porcentaje	55	34.8

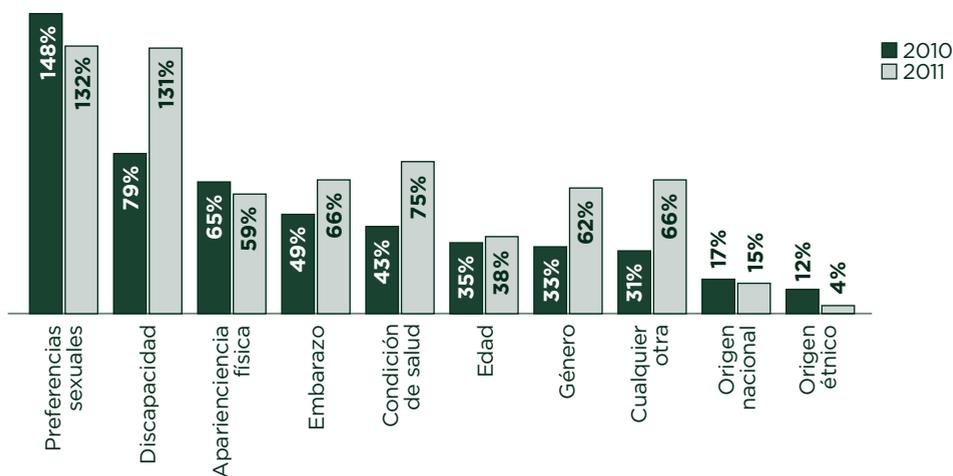
FUENTE: CD INUD. Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI, XII, Censo de Población y Vivienda México, 2000.

Nota: No existe información actualizada sobre condición de actividad e ingreso para 2005.

DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL

La discriminación motivada por la identidad de género y la orientación o preferencia sexual persiste en un universo de prohibiciones y marcos morales retrógrados. A pesar de que en México la Carta Magna prohíbe expresamente la discriminación por este motivo en su artículo 1, continúa manifestándose de manera cotidiana. El número de quejas que se presentan anualmente ante Conapred sirve como ejemplo. Con respecto a las reclamaciones que fueron calificadas como un presunto acto de discriminación durante 2011, las causas con mayor incidencia estuvieron relacionadas con las preferencias sexuales.¹¹

Gráfico 13. Principales causas de las quejas que fueron calificadas como un presunto acto de discriminación (2010-2011)



FUENTE: Conapred (2012).

¹¹ Cabe precisar que el total de expedientes calificados como presuntos actos de discriminación no coincide con el total de causas, toda vez que un expediente puede tener más de una causa de discriminación.

En el ámbito laboral, este tipo de discriminación se oculta bajo una moral mal entendida. Son pocos los estudios especializados al respecto, pero su prevalencia en la sociedad actual se hace patente en historias de vida que muestran las dificultades que enfrentan las personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual, o bien, a quienes no se les reconoce su identidad de género.

Si se mezcla discriminación por preferencia sexual con posición socioeconómica, el contexto de desventaja se acrecienta dramáticamente. No es lo mismo ser gay o lesbiana en los estratos más elevados de la sociedad, económicamente hablando, que serlo en las zonas conurbadas marginales de las grandes ciudades. Con todo, unos y otras terminan recibiendo ofertas de empleo coincidentes con el prejuicio del empleador, que muchas de las veces les exige ocultar cualquier signo exterior relativo a su orientación sexual.

No se percibe conflicto cuando una persona homosexual se dedica a trabajar en un salón de belleza, pero se le censura si pretende trabajar en el sector servicios atendiendo a públicos intolerantes con la diversidad sexual. En el caso de las mujeres lesbianas, existen historias numerosas de pérdida de empleo, una vez que el empleador tiene conocimiento sobre su orientación o preferencia sexual.

Las personas transexuales y travestis enfrentan aún con mayor severidad el rechazo de los segmentos más conservadores de la sociedad. En las oficinas dedicadas a gestionar los recursos humanos no admiten cambios en el nombre, aun si éste ha ocurrido ya por corrección al acta de nacimiento y/o por reasignación sexual. Con frecuencia el uso de los baños públicos se vuelve un tema en litigio, ya que se les obliga a acudir a los servicios equivocados.

La sociedad mexicana está lejos de poder convivir con dignidad entre personas diversas en su identidad sexual, pero aún más lejos se hallan la autoridad y las juntas de conciliación y arbitraje para atender a este sector de la población que, entre otros, sufre por la saña con que algunos integrantes de la sociedad participan a la hora de humillar y despojar de la mínima dignidad y derechos a las personas transexuales y travestis.

MINORÍAS RELIGIOSAS

Las creencias religiosas son una variable en el abanico de obstáculos para obtener o conservar un empleo. Las prácticas de discriminación y exclusión hacia las personas con creencias religiosas distintas a la hegemónica o la practicada por la mayoría es una constante desde el periodo colonial. México continúa siendo un país poco tolerante hacia los grupos religiosos minoritarios (Horbath, 2008, p. 340).

Para ingresar al mercado laboral, las personas que practican una religión diferente a la católica deben enfrentar barreras debido a la ignorancia sobre sus costumbres y porque se considera que las “otras” religiones provocan conflictos sociales, y esto puede reproducirse en el ámbito laboral. El 31.4 por ciento de las personas pertenecientes a una minoría religiosa considera que tienen menos oportunidades de conseguir trabajo que el resto de la población y casi 40 por ciento de las minorías religiosas ganan menores salarios que el resto de las personas (Horbath, 2008, p. 353).

Uno de los problemas que se presentan para las minorías religiosas es que las costumbres de la religión mayoritaria se expresan continuamente en el calendario de los escenarios laborales. A pesar de no ser días de asueto obligatorio, fechas como el 6 de enero, el 2 de noviembre y el 12 de diciembre son considerados días festivos de acuerdo con el criterio del empleador, que decide si son o no laborables. Por el contrario, los calendarios religiosos de otros credos, tales como el judío o el musulmán, prácticamente no se consideran.

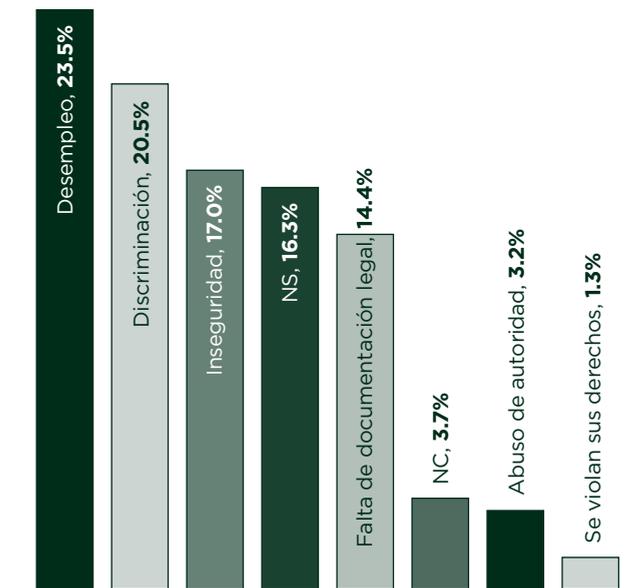
DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN MIGRATORIA

La búsqueda de mejores condiciones de vida y la posibilidad de tener el futuro algún nivel de certeza, obligan a millones de personas a abandonar sus lugares de origen y los entornos familiares para buscar la tierra de la oportunidad, que frecuentemente se encuentra al norte. Para proteger los derechos de las y los migrantes, en el año 2011 se expidió una nueva legislación en materia migratoria que evita la criminalización de las personas extranjeras en México, sin importar su estatus legal. Con todo, prevalecerá por largo tiempo la distancia

entre lo que advierte la norma y lo que estas personas viven en la realidad en nuestro territorio.

El principal problema al que se enfrentan las personas migrantes, incluso por encima de la discriminación y la inseguridad, es el desempleo (Enadis 2010). Las personas no mexicanas se encuentran con un dique expresado en el marco jurídico nacional, ya que el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo establece que “el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad”.

Gráfico 14. Principales problemas percibidos por las y los migrantes en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

A pesar de las percepciones en términos porcentuales, tal y como se muestra en el gráfico anterior, en el estado de Chiapas existe apertura para regularizar a las y los extranjeros que demuestran tener una relación laboral en México (González y González, 2009, p. 101). De

acuerdo con el Instituto Nacional de Migración (2007), anualmente se emplean en fincas cafetaleras, bananeras, cañeras y ganaderas mexicanas, localizadas en la franja fronteriza con Guatemala, alrededor de 40 000 jornaleros guatemaltecos, debidamente registrados y documentados por esa institución. La producción agrícola chiapaneca depende prácticamente en su totalidad de trabajadores y trabajadoras guatemaltecas, y sus edades están en el rango de los 15 a los 48 años.¹² Sin embargo, en la región aún predomina una falta de reconocimiento de las obligaciones del Estado con respecto a este grupo, lo cual se agrava por las deficientes condiciones de alimentación, hospedaje y salud en gran parte de las fincas. (Rojas y Cruz, 2003, p. 16).

El 10 por ciento de las personas migrantes guatemaltecas son mujeres y se enfrentan a una doble o hasta triple situación de discriminación cuando intentan conseguir un trabajo. “Mujer, indígena, guatemalteca (extranjera), indocumentada, analfabeta [...] son elementos que constituyen una identidad de discriminación y maltrato en esta región de la República mexicana” (Rojas y Cruz, 2003, p. 16). Las mujeres migrantes se enfrentan a riesgos como asalto, extorsión, violencia sexual, enfermedad y muerte durante su trayecto (Rojas, 2001, p. 101). Una vez que ingresan al mercado laboral, la situación no mejora, pues enfrentan un escenario aún más difícil que el de los hombres. Por ejemplo, cuando realizan actividades agrícolas, en general, las mujeres reciben menos salario que los hombres (Rojas y Cruz, 2007, p. 155).

Además del trabajo agrícola, las mujeres también buscan empleo como el trabajo del hogar, o bien, en el comercio sexual. De acuerdo con Martha Luz Rojas Wiesner y Hugo Ángeles Cruz (2003), las mujeres padecen “altos niveles de explotación en los bares y centros nocturnos donde se realiza, además de la práctica de relaciones sexuales de alto riesgo que pueden derivar en la transmisión de diversas infecciones y de VIH/sida, sin contar con la práctica cotidiana de extorsión, violencia y abuso de autoridades” (p. 17).

Las cifras promedio ofrecen un perfil muy preciso de las mujeres migrantes. Son menores de 30 años (la gran mayoría rondan los 25), tienen un 50 por ciento de probabilidades de ser analfabetas, cursaron

¹² Entrevista con Ernesto Ramírez, director del Centro de Estudios Migratorios del Instituto Nacional de Migración.

como máximo hasta el tercer grado de primaria. Tanto las mujeres sin pareja (solteras, viudas y separadas), como las mujeres con pareja (unidas o casadas), tienen similar presencia en este flujo migratorio: 49.8 por ciento y 50.2 por ciento, respectivamente. Las solteras constituyen 37 por ciento del total de mujeres de este flujo (Rojas y Cruz, 2007, p. 148). Reciben salarios ínfimos y son alojadas en instalaciones miserables. La inmensa mayoría tiene menos de 30 años de edad y su origen es indígena.

En Tabasco y Campeche las personas migrantes también han logrado encontrar vacantes laborales en la industria petrolera, mientras que en la Riviera Maya se han insertado en el sector turístico (Téllez, 2009, p. 145).

Las prevenciones de ley que supuestamente protegen los derechos laborales de las y los trabajadores temporales, que son migrantes y suelen emplearse como jornaleros agrícolas en las plantaciones mexicanas, son insuficientes y las autoridades son prácticamente omisas con respecto a su cumplimiento.

En resumen, el escenario al que se enfrentan las personas migrantes, principalmente en el sureste del país, es desolador: bajos salarios y actividades productivas que ofrecen nulas aspiraciones de superación. En el caso de las mujeres, la discriminación se duplica o triplica en función de su origen étnico, nivel educativo o por el simple hecho de no ser varón.

Es difícil esperar un cambio en la sociedad, cuando desde las mismas leyes está determinada una barrera discriminante para los extranjeros. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos y los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos. Asimismo, la Constitución establece que sólo los mexicanos por nacimiento podrán ocupar cargos como Presidente, secretario del Despacho, ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, procurador, gobernador y jefe de Gobierno del Distrito Federal.

DISCRIMINACIÓN POR APARIENCIA FÍSICA

La discriminación laboral comienza desde el reclutamiento a los empleos. Muchas empresas continúan pidiendo requisitos relacionados con la apariencia física para poder concursar por una vacante. Una estatura determinada, tener cierta complexión física y no contar con tatuajes ni perforaciones, son algunas de las características que se encuentran cotidianamente entre los requisitos para conseguir un trabajo.

Los tatuajes tienen una connotación negativa para los empleadores, pues, en muchas ocasiones consideran que quien posee alguno representa un alto riesgo delictivo, con lo que se deja de lado la capacidad que pueden tener para desempeñar un trabajo (Aguilar, 2010, p. 14). Situación similar ocurre con características físicas como el peso y la estatura. En México no ha sido suficientemente estudiado este fenómeno, pero de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en un informe publicado en 2008 por el *International Journal of Obesity*, se concluyó que en Estados Unidos las tasas de discriminación por motivos de peso/estatura son, de acuerdo con la percepción de las mujeres, cercanas a las correspondientes a la discriminación por motivos de raza y, en algunos casos, mayores a las tasas de discriminación por edad o sexo (OIT, 2011, p. 59).

DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE VIVEN CON VIH/SIDA

La discriminación en el trabajo contra las personas que viven, o supuestamente viven, con VIH/sida puede manifestarse de muchas formas. Es habitual la realización de pruebas forzosas de detección que derivan en una negativa de contratación, incluso donde existen políticas nacionales y empresariales contra la discriminación por estado seropositivo, como es el caso particular de África meridional (Bornot, 2005, p. 27).

Además de las pruebas forzosas, son comunes otras formas de discriminación a las personas que viven con VIH/sida, tales como el despido injustificado, el descenso a puestos que requieren menos experiencia y, sobre todo, que no haya contacto con el exterior de la empresa y la negación de prestaciones (seguro médico, reducción salarial, etcétera).

Además, las personas que viven con VIH/sida están sujetas al escarnio o el acoso de las demás personas que forman parte del grupo de trabajo; muchos casos no son denunciados por las personas afectadas.

Tabla 13. Casos de discriminación laboral

TOTAL DE EXPEDIENTES SOBRE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL POR TENER VIH 2005 A 30 DE JUNIO DE 2012										
Expediente	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total histórico
Quejas	0	6	5	1	3	7	21	21	15	79
Reclamaciones	2	1	1	3	1	1	5	1	1	16
Total anual	2	7	6	4	4	8	26	22	16	95

FUENTE: Expedientes de quejas y reclamaciones, Conapred.

En el mundo laboral, la discriminación contra los trabajadores que padecen VIH/sida, o contra quienes se sospecha que lo padecen, puede provenir tanto de los colegas, clientes y proveedores de servicios, como de los empleadores. El temor, la ignorancia y los prejuicios que rodean a la enfermedad, la falta de información sobre su prevención y la manera en que se transmite el virus constituyen la esencia de la discriminación en el trabajo. La preocupación por los eventuales costos de contratar a un trabajador seropositivo, tanto por la pérdida de productividad como por el aumento del costo de la mano de obra, también tiene un papel importante. En este caso, la eliminación de la discriminación y la segregación sólo puede realizarse por medio de la educación y la información (Bornot, 2005, p. 18).

POLÍTICAS PARA EL EMPLEO

Como resultado de la crisis de la última década (la contracción del PIB *per cápita* de las y los mexicanos, especialmente afectado por el descenso de las exportaciones, la insuficiente inversión fija, la reducción del crédito y la caída de las remesas), se ha dificultado la creación, el acceso y la permanencia en los empleos. Es por esto que el Estado ha tenido que responder a través de políticas laborales. En México, el Plan

Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012 son dos de los principales lineamientos que conforman la política pública en materia laboral (Nerio, 2010, p. 13).

El eje dos del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 estableció que se debían promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal. Para lograrlo, se han implementado estrategias como crear un portal del empleo, establecer esquemas de crédito y capacitación para el uso eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación, fortalecer la conciliación entre los sectores laboral y empresarial, modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad, e incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal (PND, 2007, p. 105).

Dentro de esta última estrategia se impulsó el Programa de Primer Empleo, el cual inició en marzo de 2007 y que consiste en un subsidio aplicado a las cuotas obrero patronales, al dar de alta ante el IMSS a personas sin antecedentes laborales (sin registro de seguridad social, pero con participación en actividades informales); a personas que han estado registradas en el IMSS como empleadas eventuales; personas que no hayan estado registradas, con la calidad de trabajador permanente, por más de 9 meses continuos con un mismo patrón, a partir del 15 de enero de 2008.

El monto del subsidio se determina en función del salario base de cotización de los trabajadores registrados en el Programa (ver tabla 14).

Tabla 14. Subsidios en el Programa de Primer Empleo

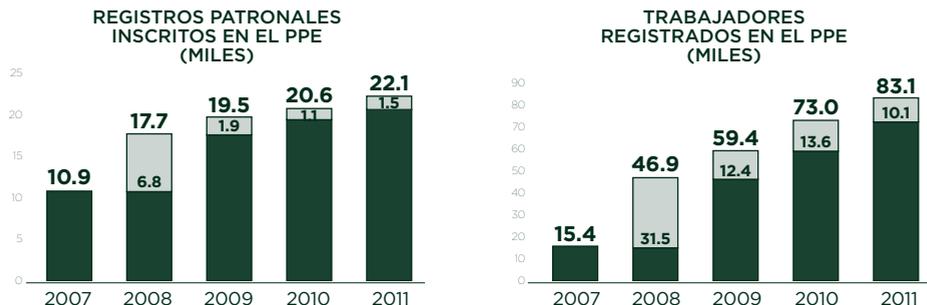
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN MÚLTIPLOS DEL SALARIO MÍNIMO*	PORCENTAJE A SUBSIDIAR DE LA CUOTA OBRERO PATRONAL A CARGO DEL EMPLEADOR
Menor a 10 salarios mínimos	100%
De 10 a 14 salarios mínimos	60%
Más de 14 y hasta 20 salarios mínimos	20%
Más de 20 salarios mínimos	10%

FUENTE: IMSS (2011).

* Se refiere al salario mínimo vigente en la zona que corresponda a la ubicación geográfica del trabajador.

De acuerdo con información del IMSS, hasta el 31 de agosto de 2011 se habían inscrito en el Programa de Primer Empleo más de 22 000 empresas, las cuales registraron a 83 100 personas.

Gráfico 15. Principales resultados del Programa de Primer Empleo (2011)



FUENTE: IMSS (2011).

El Plan Nacional de Desarrollo también determinó que se otorgaría atención prioritaria “a grupos en situación de vulnerabilidad a partir de políticas focalizadas, particularmente en materia del trabajo temporal en el campo de grupos migratorios”.

Por su parte, el Programa de Empleo Temporal tuvo como eje articulador defender y proteger el derecho al trabajo. Este programa ofrece empleo a las personas mayores de 16 años de edad que han sido afectadas por la baja oferta laboral o por fenómenos naturales, con apoyos económicos temporales por su participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario. En 2008 el programa tuvo 700 000 participantes; para 2009 se amplió en 70 por ciento y duplicó el número de participantes (OCDE). El programa opera en el ámbito nacional y las secretarías responsables de su funcionamiento son la de Desarrollo Social (Sedesol), la de Comunicaciones y Transportes (SCT), la de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) y la del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Además de los programas generales, existen algunos que buscan apoyar a grupos específicos. La STPS tiene tres programas que buscan integrar al mercado laboral a personas que pertenecen a sectores de la

población en situación de vulnerabilidad: el portal del empleo (www.empleo.gob.mx), donde se promueven vacantes; el programa para la creación de bolsas de trabajo Abriendo Espacios, y el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, que cada año reconoce a empresas que dan vacantes a las personas con discapacidad.

A partir de 2001 se suma a estos esfuerzos la Red de Vinculación Laboral que es

un mecanismo de coordinación interinstitucional que busca impulsar la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad en el marco del principio de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato. Este mecanismo permite coordinar las acciones de instituciones públicas, privadas y sociales que prestan servicios especializados en materia de inclusión laboral (Zarate, 2001, Mesa de Trabajo de Adultos Mayores).

En el caso de las personas adultas mayores, de 2009 a noviembre de 2011 se atendieron 8 151 mujeres, de las cuales se logró colocar a 3 035 y se atendieron 11 547 hombres, de los que se colocaron 4 793 (Tinajero, 2011, Mesa de Trabajo de Adultos Mayores).

Para este grupo también existe el Programa de Empleo (2006), que brinda apoyo a la economía para personas adultas mayores. A cuatro años de su inicio, ha beneficiado a aproximadamente 24 561 personas adultas mayores que han tenido la oportunidad de integrarse a una fuente laboral (Conapred, 2006, p. 77).

Tabla 15. Medidas gubernamentales para lograr la inclusión laboral

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
Abriendo Espacios	Promueve la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, en donde participan instituciones públicas, federales y locales, así como empresas y organizaciones de la sociedad civil. Entre sus principales servicios están la vinculación laboral, la evaluación de capacidades y aptitudes, la orientación ocupacional y la capacitación para el trabajo.	Discriminación por discapacidad

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
Certificación de Competencia Laboral en Cosecha de Hortalizas para Jornaleros Agrícolas	Es el reconocimiento oficial que en el ámbito nacional permite demostrar los conocimientos, habilidades y destrezas con los que cuenta una persona para desempeñar la cosecha de hortalizas, con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral. Promueve la certificación de la competencia laboral en cosecha de hortalizas para jornaleros agrícolas, con la finalidad de perfeccionar su desempeño en los centros de trabajo agrícola, ampliar sus oportunidades de empleo y mejorar sus condiciones laborales.	Varios
Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	Reconoce a organizaciones públicas y privadas con prácticas laborales de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y de combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual.	Discriminación por género
Distintivo Empresa Incluyente	Busca reconocer a las empresas que ofrecen una política de inclusión laboral y que van más allá del cumplimiento de sus obligaciones patronales.	Discriminación por discapacidad
Distintivo Empresa Agrícola Libre del Trabajo Infantil	Reconoce a las empresas agrícolas de todo el país que han adoptado una política de cuidado y protección infantil, a través de la cual instrumentan acciones orientadas al pleno desarrollo de hijas e hijos de familias jornaleras, rechazan la utilización de mano de obra infantil y promueven la protección de los menores en edad permisibles de trabajar.	Discriminación por edad
Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	La norma mide fehacientemente la igualdad laboral en los centros de trabajo, mediante indicadores específicos en materia de: <ul style="list-style-type: none"> › Igualdad y no discriminación. › Previsión social y prácticas que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores. 	Discriminación por género

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> › Fomento de un clima laboral adecuado, libre de discriminación y de violencia laboral. › Accesibilidad para personas con discapacidad. › Libertad sindical. 	
Portal de empleo	Sitio de internet que concentra oportunidades laborales de todo el país, en todos los sectores y ramas de la economía. Incluye ofertas de empleo para personas con discapacidad.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad
Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores	Promueve un esquema de capacitación a distancia, a través de un modelo pedagógico sustentado en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación para facilitar el desarrollo de capacidades y habilidades laborales en el sector productivo.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad
Red de Vinculación Laboral	Coordina los esfuerzos de instancias públicas, privadas y sociales en diferentes áreas de inclusión laboral: consejería, análisis de puestos, fomento al autoempleo, etcétera.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad

FUENTE: Elaboración propia con información de la STPS.

En el Distrito Federal, los programas enfocados al tema del trabajo son: el Centro Delegacional Promotor del Empleo Capacitación y Adiestramiento (p. 297), las ferias de empleo y las comunas. En el caso de estas últimas, si bien representan un esfuerzo loable y bien intencionado, distan mucho de representar una respuesta ante las diversas problemáticas que se presentan en el trabajo (Nateras, 2005, pp. 298-299). Asimismo, es importante considerar que únicamente en el Distrito Federal existe un sistema de protección a personas desempleadas, mayores de 18 años, que se traduce en un beneficio económico de 30 días de salario mínimo y se entrega por un periodo de seis meses.

La protección social, en la actualidad, es un derecho que se gana a través de un empleo asalariado formal. En torno a este modelo surgieron sistemas de pensiones, seguros de enfermedad, de incapacidad y

de vida; se definió la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, los estatutos para la negociación colectiva y regímenes especiales para el servicio público (Samaniego, 2005). Sin embargo, el sistema está colapsando debido a la menor inserción en el mundo laboral formal –sólo 3 de cada 10 personas en México están fuera de la informalidad– y por su incierta capacidad de sostenerse financieramente a largo plazo (CEEY, 2012). Ante este escenario, es inminente la necesidad de una reforma laboral que se adapte a las necesidades de los trabajadores, independientemente del estatus de la unidad laboral en la cual se emplean.

La informalidad va más allá del trabajo, es todo un sistema de construcción de bienes y servicios sociales, por lo tanto, se necesita que se reconozca y que se empiece a normar para que todos los sujetos, que son igual o más discriminados en ese mundo, tengan una serie de mínimos de derechos sociales.¹³ Asimismo, el problema es tan complejo que no se puede culpar a una sola variable del fenómeno. No se puede considerar que, por ejemplo, programas como Oportunidades o el Seguro Popular incentiven el ingreso al sector informal al ofrecer ciertos derechos sin necesidad de estar en un trabajo formal.

En el tema de la informalidad debe hacerse una clara distinción entre empleos que, por su propia naturaleza, han de ser considerados como informales, y aquéllos que reciben este adjetivo ya que están asignados a centros de trabajo o empresas que, de su lado, se sitúan en todo o en parte dentro de la economía informal. Lo relevante del fenómeno de la informalidad, en el caso de las y los trabajadores, es la precariedad en las condiciones del empleo.

Se necesita crecer la frontera del mercado laboral formal, a través de dotar a las y los trabajadores de una serie de derechos básicos como acceso a la salud, seguro de vida e invalidez, ahorro para el retiro e ingreso mínimo universal, independientemente de su estatus laboral. De acuerdo con la propuesta realizada por el Centro de Estudios Espinosa Yglesias, *El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social*, esto sería posible a través de una reforma al sistema de protección social que necesariamente esté acompañada por una reforma a la hacienda pública.

¹³ Entrevista con Mario Luis Fuentes, director del Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social (CEIDAS).

De acuerdo con los especialistas, esta reforma de protección social requiere aproximadamente 5 puntos porcentuales del PIB de recaudación fiscal adicional. El financiamiento debería ser resultado de los ingresos generales al consumo, la eliminación de regímenes especiales y del subsidio a las gasolinas mediante una mayor eficiencia tributaria (CEEY, 2012, p. 23).

A través de las reformas se integraría a millones de personas que hasta hoy quedan fuera de la protección social. Las personas catalogadas como empleadas informales se convertirían en formales y las empresas disminuirían sus costos, ya que sería más flexible contratar o despedir a cualquier persona.

RECOMENDACIONES

LAS RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL SIGUIENTE APARTADO se agrupan en tres campos: 1) aquellas referidas al ámbito legislativo, 2) las sugerencias en materia de políticas públicas y 3) las propuestas encaminadas a un cambio cultural. En el primer campo se incluyen las modificaciones o iniciativas legislativas que deben emprenderse para asegurar que exista un marco normativo armonizado con el respeto y garantía de la igualdad y la no discriminación. Las recomendaciones agrupadas en torno a las políticas públicas refieren los elementos centrales a considerar para el diseño e implementación de políticas acordes con la resolución de los problemas discriminatorios que en este estudio se señalan. Finalmente, se incluyen las acciones destinadas a contribuir a un cambio cultural y en las percepciones y relaciones sociales, a fin de evitar que sigan perpetuándose los mecanismos que hacen posible la discriminación en este ámbito en particular.

Entre las recomendaciones se encuentran algunas de carácter general, otras son específicas. Todas son pertinentes a los aspectos planteados en el estudio, en tanto acciones que se derivan del análisis de las problemáticas descritas, y que además se refuerzan en las observaciones y recomendaciones de los Comités de Vigilancia de los Tratados suscritos y ratificados por México, mismas que el Estado está obligado a cumplir.

ACCIONES EN MATERIA LEGISLATIVA

- › Es necesario realizar una reforma laboral encaminada a promover y garantizar la igualdad y la no discriminación tanto en el ámbito de la economía formal como de la informal. Es necesario extender la jurisdicción de las leyes discriminatorias al sector privado del mercado, a fin de que las buenas prácticas laborales también se realicen en esta esfera de las relaciones laborales.
- › Que la legislación establezca una distinción clara en materia de trabajo informal, entre empleos que, por su propia naturaleza, han de ser considerados como informales y aquellos que reciben este adjetivo, ya que están asignados a centros de trabajo o empresas que se sitúan en todo o en parte dentro de la economía informal. Lo relevante del fenómeno de la informalidad, en el caso de las y los trabajadores, es la precariedad en las condiciones del empleo.
- › Deben eliminarse los elementos discriminatorios que aún existen en la legislación vigente, atendiendo lo que marca tanto la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación como los tratados y convenios internacionales en la materia. Debe considerarse la posibilidad de crear una ley especial que incorpore cuotas laborales para personas pertenecientes a los grupos discriminados.
- › De 1998 a 2010 se presentaron ante las Cámaras del Congreso de la Unión 332 iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo; la más reciente iniciativa modifica 40 por ciento de los artículos de la Ley Federal de 1970 y tiene como objetivos claves una mayor flexibilidad salarial, menores costos de despido, más oportunidades de trabajo para los grupos subrepresentados (jóvenes, mujeres y personas con discapacidad), mayor transparencia y representatividad de los sindicatos y modernización y simplificación del sistema judicial respecto a las relaciones laborales (OCDE, 2010, p. 10). Ninguna de las propuestas ha prosperado y eso juega en contra de los derechos de las y los trabajadores, especialmente, los de los sectores en situación de vulnerabilidad.

- › Toda reforma laboral o política dirigida hacia esta materia tendría en el futuro que considerar la desvinculación entre las prestaciones sociales y el acceso a un empleo formal. En México urge divorciar el acceso al empleo de las prestaciones sociales dispuestas por la Constitución.
- › Examinar la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de suprimir cualesquiera restricciones de los derechos sindicales, que no sean las necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. (Observación Final núm. 34 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).
- › Asumir socialmente los costos de reproducción de las familias, proponer cambios en la legislación laboral para facilitar que los hombres armonicen su trabajo con las tareas domésticas y se corresponsabilicen de las mismas con sus parejas (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Retirar la reserva al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en virtud de la cual lo dispuesto en él se aplica en la República Mexicana con las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables de la Constitución Política y de sus leyes reglamentarias (Observación final del Comité PIDESC, párrafos 23 y 39) (Observación Final núm. 39 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/1/Add.41).
- › Explorar el establecimiento de una sola legislación para las y los trabajadores en el país, eliminando el apartado B y otros casos de excepción como principio de igualdad ante la ley (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Revisar la Ley del Seguro Social en lo que se refiere a los criterios que definen la protección a las madres trabajadoras cuando éstas no cuentan con, al menos, 30 semanas de cotización. La exclusión de los servicios de salud por parte del IMSS, a partir de esta norma, discrimina no sólo a las mujeres sino también a su descendencia. Es necesario desvincular las prestaciones sociales

relacionadas con la maternidad de la situación laboral de la madre o del padre.

- › Se recomienda modificar los criterios inscritos en la normatividad del IMSS que hoy impiden a los hombres que cuentan con pareja inscribir a sus menores de edad en las guarderías que pertenecen a esta institución.
- › Promover reformas a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Salud para que las parejas del mismo sexo puedan gozar de las mismas prestaciones y servicios que aquellas formadas por personas heterosexuales.
- › Se conmina a la urgente ratificación por parte del Estado mexicano, del Convenio 189 de la OIT, instrumento que, entre otros temas de derechos humanos, protege a las trabajadoras del hogar.

ACCIONES EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA

- › Tomar medidas, hasta el máximo de los recursos de que disponga el Estado, para que los sistemas de seguridad social incluyan a trabajadores insuficientemente protegidos, incluidos los trabajadores a jornada parcial, los trabajadores ocasionales, los empleados por cuenta propia, las personas que trabajan en su domicilio y a las personas que trabajan en la economía no estructurada. Esta última ha sido definida por la Conferencia Internacional del Trabajo como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas estructurados o no lo están en absoluto” (Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social, artículo 9, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 33-34, E/C.12/GC/19. 4 de febrero de 2008).
- › Impulsar la ampliación de programas de regularización gradual de las personas que trabajan en el sector no estructura-

do y que continúe la colocación y apoyo financiero para las personas en busca de un empleo (Observación Final núm. 30 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).

- › Diseño, promoción y desarrollo de disposiciones legales, programas y servicios que apoyen las actividades de trabajo extradoméstico de las mujeres y los hombres (permisos de paternidad, guarderías, centros de día para adultos mayores y para enfermos crónicos, cocinas comunitarias, etcétera) (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Visibilizar mediante información, la discriminación salarial por sexo, orientación sexual, etnia, religión, etcétera (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › Trasladar la impartición de justicia laboral a los poderes judiciales nacionales y locales (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › Modificar el artículo 102 constitucional para ampliar las atribuciones de las comisiones de derechos humanos a la protección de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores al servicio del Estado (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › La actitud de la autoridad que soslaya y luego justifica la existencia de contratos de protección para eludir la norma laboral en lo que respecta a los derechos de representación sindical tiene impacto severo sobre la discriminación, ya que las y los trabajadores, sobre todo quienes pertenecen a las poblaciones más vulnerables, no cuentan con una organización gremial que solidariamente vele por sus intereses y derechos. La autoridad laboral tendría que emprender una lucha frontal contra tal engaño cometido en demérito de la ley. El PIDESE considera como un derecho la formación de sindicatos, por lo que establecer diferencias entre los trabajadores de confianza y quienes no lo son para acceder a este derecho, viola lo reconocido en el pacto.
- › Es necesario crear mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas antidiscriminatorias, así como índices de eficacia o cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias.

- › Tomar en cuenta herramientas como la Guía de Acción Pública sobre la Institución Comprometida con la Inclusión (ICI),¹⁴ que propone una serie de medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, instituciones u organismos públicos o privados.
- › En materia de justicia laboral, transitar del actual modelo administrativo de conciliación y arbitraje hacia otro donde sea la jurisdicción de los tribunales la que se encargue de los asuntos en que se confrontan los intereses relativos a los distintos factores que intervienen en la producción. La creación de un tribunal laboral de plena jurisdicción merece ser revisada.
- › Finalmente, la falta de transparencia y democracia sindical, de igual manera desequilibra las relaciones de representación entre el trabajador y sus líderes sindicales, colocando en situación aún más frágil a los grupos de trabajadores secularmente discriminados. Por tanto, la legislación y la autoridad habrían de emprender una acción contundente para que la rendición de cuentas, la transparencia, el acceso a la información y la representatividad democrática sean valores efectivos a la hora de regular la vida dentro de las organizaciones sindicales.

Mujeres

- › Las mujeres continúan siendo un sector poblacional fuertemente discriminado, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles salariales y las jerarquías dentro de los centros de trabajo, públicos y privados. Es indispensable una política de promoción para la equidad de género en el empleo que combata ambas restricciones.
- › Impulsar acciones específicas para las mujeres que tengan como objetivo combatir la discriminación contra la mujer, en particular en la fuerza de trabajo con la finalidad de garantizar la supresión

¹⁴ Véase Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Guía de acción pública. Institución comprometida con la inclusión*, disponible en <<http://ici.conapred.org.mx/principal/>>.

de las pruebas de embarazo como requisito para el acceso al empleo. Asimismo, se debería tipificar que el incumplimiento de la prohibición de las pruebas de embarazo debe ser sancionado con eficacia y las víctimas deben recibir una reparación (Observación Final núm. 7 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Humanos. 7 de abril de 2010, Doc. CCPR/C/MEX/CO/5).

- › Tomar todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, incluyendo el uso de medidas especiales de carácter temporal, con objetivos y plazos fijos, en concordancia con el artículo 4 párrafo 1 de la Convención y de la Recomendación General núm. 25 (2004) (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- › Potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, proporcionándole los recursos financieros y humanos efectivos que sean necesarios para monitorear y sancionar prácticas discriminatorias contra las mujeres en el campo laboral, como sucede en la industria maquiladora, y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras (Observación Final núm. 31 (2006) y núm. 29 (2012) del Comité CEDAW).
- › Asegurar la implementación efectiva del Protocolo de intervención en casos de acoso sexual dentro de la Administración Pública y prever medidas similares para prevenir el acoso sexual en el sector privado (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- › Tomar medidas para mejorar la situación de las mujeres insertas en la economía informal, monitoreando el impacto y asegurando la continuación del Programa de Seguro Popular que permite proveer de servicios de salud a estas mujeres (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).

- ▶ Revisar el marco legal de protección social para formular una política integral que asegure a las trabajadoras del hogar acceso a igual remuneración y trato por trabajo de igual valor, incluyendo los beneficios e igual acceso a seguridad social y condiciones seguras de trabajo (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- ▶ Ratificar los Convenios 156 oIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares y del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- ▶ Adoptar sin demora todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa, así como a la violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles (Observación Final núm. 15 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 25 de agosto de 2006, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/6).
- ▶ Adecuar plenamente la legislación laboral al artículo 11 de la Convención y acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo (Observación Final núm. 31 (2006) y núm. 29 (2012) del Comité CEDAW).
- ▶ Modificar la Ley Federal del Trabajo u otras leyes, con miras a prohibir la práctica de exigir certificados de no gravidez a las mujeres como requisito para darles un empleo y a que sancione a los empleadores que no cumplan estas disposiciones (Observación Final núm. 33 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).
- ▶ Adoptar medidas específicas para proteger a las mujeres trabajadoras domésticas respecto del acceso a mecanismos de denuncia contra los empleadores (Observación Final núms. 37

y 38 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).

- › Promover la contratación no discriminatoria y prácticas que fortalezcan el acceso de las mujeres al mercado laboral, el establecimiento de incentivos sobre paridad entre trabajadoras y trabajadores, incluso en los niveles de decisión ejecutiva; especialmente en licencias por maternidad/paternidad y guarderías, haciendo las adecuaciones pertinentes en la normatividad institucional.¹⁵ Se recomienda impulsar la licencia de paternidad para los padres para que los recién nacidos no sólo se beneficien de la presencia de sus madres durante sus primeros meses de vida; lo anterior ayudaría, además, a que en los centros de trabajo se redujera la reticencia a contratar mujeres en edad fértil, en contraste con el interés por mantener una nómina masculina.
- › La insuficiencia en el número de guarderías bien equipadas y con personal capacitado es uno de los principales obstáculos para procurar la igualdad entre la mujer y el hombre. Mientras no se impulse con seriedad una política que atienda este déficit, la desigualdad de trato en el mundo del trabajo por razones de género prevalecerá en México. Se recomienda revisar el sistema probatorio a través del cual se valora el acoso sexual. Resulta inadecuado que la autoridad no considere para tal efecto grabaciones u otra fuente documental obtenida gracias a las nuevas tecnologías.
- › Las juntas de conciliación y arbitraje tendrían que asumirse como instancias capaces de provocar confianza hacia las trabajadoras cuando éstas enfrenten circunstancias relacionadas con el acoso sexual.
- › La adscripción al Seguro Social de las trabajadoras del hogar continúa dependiendo inadecuadamente de la voluntad del empleador. Si bien la incorporación al IMSS puede ser voluntaria, lo cierto es que se necesita del segundo para garantizar la ins-

¹⁵ Línea de acción 4.3.8 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.

cripción. Un derecho tan fundamental como el acceso a la salud no habría de someterse a la arbitrariedad del patrón. La autoridad laboral habría de emprender una campaña para promover contratos laborales para las trabajadoras del hogar donde se precisen los horarios, los días laborables, las vacaciones y otras prestaciones como el aguinaldo.

Niñas, niños y adolescentes

- › La explotación laboral infantil continúa siendo un problema grave en México. Tanto en la ciudad como en el campo, esta situación está fraguando un futuro que perpetúa diversas formas lacerantes de discriminación. Sin embargo, la tolerancia, tanto de la sociedad como del Estado, en este tema no conoce límites. Los mecanismos de inspección que tiene la autoridad, así como las sanciones que establece la ley son precarios, por no decir inútiles. Una apuesta sincera a favor del interés superior de las niñas y los niños con respecto al mundo laboral requeriría, por una parte, de un cambio drástico en el tratamiento que la autoridad ha otorgado al tema y, por el otro, de una campaña intensiva para combatir la condescendencia y la complicidad social hacia dicho lastre social.
- › Una política comprometida en contra de la explotación laboral infantil tendría que centrar sus esfuerzos sobre todo en los niños y las niñas que trabajan como jornaleras agrícolas, así como en los y las niñas que trabajan, e incluso viven, en la calle.
- › Crear políticas tendientes a reducir el trabajo infantil y juvenil en el país, particularmente el realizado por niñas y niños indígenas (Observación Final núms. 46 y 47 del informe final emitido a México por el Convención sobre los Derechos del Niño el 8 de junio de 2006, Doc. CRC/C/MEX/CO/3).

Jóvenes

- › Se recomienda una política decidida de incorporación al mercado laboral dirigida a la población joven (particularmente entre los 20 y 30 años) para que acceda a plazas de empleo bien remun-

nerado, estable y de calidad. De lo contrario, México terminará perdiendo la parte del bono demográfico que aún posee.

Personas adultas mayores

- › Establecer, dentro de los recursos disponibles, prestaciones de vejez no contributivas u otras ayudas para todas las personas adultas mayores, sin distinción de sexo que, al cumplir la edad prescrita fijada en la legislación nacional, por no haber trabajado o no tener cubiertos los periodos mínimos de cotización exigidos, no tengan derecho a disfrutar de una pensión de vejez o de otra ayuda o prestación de la seguridad social y carezcan de cualquier otra fuente de ingresos (Observación General núm. 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 30, 1995).
- › Prestar especial atención a las mujeres adultas mayores que, por haber dedicado toda, o parte de su vida, a cuidar de su familia, sin haber desarrollado una actividad productiva que les haga acreedoras a percibir una pensión de vejez, o que no tengan tampoco derecho a percibir pensiones de viudedad, se encuentren en situaciones críticas de desamparo. Considerar asimismo la elevada esperanza de vida de las mujeres y por ser éstas las que, con mayor frecuencia, carecen de pensiones contributivas. (Observación General núm. 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 20, 1995).
- › Junto con el acceso a la salud, el retiro digno de las personas adultas mayores y del resto de la población vulnerable del país habría de ser financiado por impuestos generales.

Personas con discapacidad

- › Se requiere impulsar una política que permita garantizar el acceso al trabajo libremente escogido o aceptado para todas aquellas personas con alguna discapacidad que hoy no lo tienen, sea por los prejuicios o desconocimiento de los potenciales empleadores, sea por la infraestructura inadecuada o inexistente o por un

ambiente de trabajo que no es apto para reconocer e incorporar las habilidades y aportes de esta población, en los términos que marca la Observación General número 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, particularmente en su artículo 7 que señala que el derecho “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si lo hacen en el mercado laboral libre. Los trabajadores con discapacidad no deben ser objeto de discriminación en lo que se refiere a salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Los Estados Partes tienen la obligación de velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo.

- › La política hacendaria del país habría de propiciar apoyos de carácter fiscal para aquellos centros de trabajo y empresas que se decidan a incorporar personas con discapacidad; de lo contrario, las adecuaciones de los espacios recaerán siempre, tal y como hoy sucede, sobre el empleador. No puede perderse de vista que la inclusión es una tarea que necesita de la corresponsabilidad.

Población indígena

- › Una política consecuente con los principios constitucionales habría de promover la igualdad de trato hacia la población indígena del país a partir del ámbito laboral, con el propósito de enfrentar todas aquellas barreras que hoy se oponen cuando una persona indígena en nuestro país aspira a un empleo bien remunerado y de calidad.
- › Garantizar la implementación de medidas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores indígenas, en particular adoptando y/o aplicando la legislación pertinente, aplicando la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la correspondiente legislación de los estados (Observación Final núm. 32 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).

Personas migrantes

- › Tendría que volverse prioridad del Estado mexicano una política de protección para las personas migrantes provenientes América Central, sobre todo para las mujeres y los y las niñas.
- › Reforzar la vigilancia de las normas regulatorias de los trabajadores agrícolas de temporada con la finalidad de mejorar sus condiciones de trabajo (Observación Final núms. 47 y 48 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Asegurar el adecuado cumplimiento en la práctica de los programas y medidas que se están llevando a cabo para la protección de los migrantes y sus derechos (Observación Final núm. 20 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial el 4 de abril de 2012, Doc. CERD/C/MEX/CO/16-17).
- › Reiterar la decisión de que el Estado mexicano estudie la posibilidad de ratificar cuanto antes los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT sobre los trabajadores migratorios (Observación Final núms. 13 y 14 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Promover campañas de sensibilización a los y las funcionarias que trabajan en el área migratoria y al público en general contra la discriminación de los migrantes, incluyendo en estas acciones a los medios de comunicación (Observación Final núms. 23 y 24 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Promover campañas para informar adecuadamente a los trabajadores migratorios mexicanos acerca de sus derechos (Observación Final núms. 43 y 44 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).

- › Asegurar que las y los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social sobre la base del trato otorgado a sus nacionales (Observación General núm. 1 del Comité Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, párrafo 42).
- › Asegurar que las y los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso efectivo a cualquier tipo de atención médica urgente que necesiten para evitar daños irreparables a su salud, con especial atención a las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular, que son especialmente vulnerables cuando quedan embarazadas, porque con frecuencia temen ser expulsadas del país si se dirigen a los servicios de salud pública. Debe asegurarse que los centros de salud no se vean obligados a comunicar datos a las autoridades de inmigración sobre la situación regular o irregular de los pacientes (Observación General núm. 1 del Comité Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, párrafo 43).

Diversidad sexual

- › La política laboral debe combatir los prejuicios y la discriminación que cotidianamente enfrenta la población LGBTITI, a la cual se le suele excluir de un número relevante de empleos para colocarles en otros por razones de estigma y, por tanto, ajenas a las capacidades o a la formación de estas personas.
- › Es indispensable promover una cultura para la tolerancia y en pro de la diversidad que garantice ambientes favorables hacia las personas transexuales, travestis y transsexuales, ya que con excesiva frecuencia se reporta trato denigrante hacia estas y estos mexicanos.
- › Debe concluirse el proceso de reforma legislativa para asegurar que instituciones como el IMSS, el ISSSTE y demás organismos públicos dedicados a la salud hagan derechohabientes a las parejas del mismo sexo que estén formalmente registradas bajo la figura del matrimonio, de la sociedad de convivencia o del concubinato.

Derechos laborales

- › Incluir el principio de no discriminación en los criterios para la verificación de las condiciones laborales mediante las inspecciones de trabajo.¹⁶
- › La actitud de la autoridad que soslaya y luego justifica la existencia de contratos de protección para eludir la norma laboral en lo que respecta a los derechos de representación sindical tiene impacto severo sobre la discriminación, ya que las y los trabajadores, sobre todo quienes pertenecen a las poblaciones más vulnerables, no cuentan con una organización gremial que solidariamente vele por sus intereses y derechos. La autoridad laboral tendría que emprender una lucha frontal contra tal engaño cometido en demérito de la ley.
- › En materia de justicia laboral, particular atención merecen las voces que proponen transitar del actual modelo administrativo de conciliación y arbitraje hacia otro donde sea la jurisdicción de los tribunales la que se encargue de los asuntos en que se confrontan los intereses relativos a los distintos factores que intervienen en la producción. La creación de un tribunal laboral de plena jurisdicción merece ser revisada.
- › Finalmente, la falta de transparencia y democracia sindical, de igual manera desequilibra las relaciones de representación entre el trabajador y sus líderes sindicales, colocando en situación aún más frágil a los grupos de trabajadores secularmente discriminados. Por tanto, la legislación y la autoridad habrían de emprender una acción contundente para que la rendición de cuentas, la transparencia, el acceso a la información y la representatividad democrática sean valores efectivos a la hora de regular la vida dentro de las organizaciones sindicales.

¹⁶ Línea de acción 4.3.5 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.

ACCIONES ENCAMINADAS A UN CAMBIO CULTURAL A FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- › La educación es la herramienta imprescindible para cambiar patrones de conducta, crear hábitos y fomentar valores tales como la tolerancia y el reconocimiento y respeto de la diversidad. Una nueva cultura laboral debe ser promovida bajo estos principios en todos los sectores y ámbitos.
- › Promoción para la inclusión del principio de la no discriminación dentro de los Principios de la Responsabilidad Social Empresarial, con la finalidad de que las empresas reafirmen su compromiso con el derecho a la no discriminación.¹⁷ La certificación de empresas que adopten políticas de equidad laboral es una medida de acción afirmativa que abonaría a la igualdad.

¹⁷ Línea de acción 3.2.3 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.

ANEXO

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo destinados a la no discriminación y la igualdad en el ámbito laboral firmados por México.

CONVENIO Y AÑO DE FIRMA	RATIFICADO
Convenio 19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) 1925	1934
Convenio 29 sobre el trabajo forzoso 1930	1934
Convenio 100 sobre igualdad de remuneración 1951	1952
Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso 1957	1959
Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958	1961
Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social) 1962	1978
Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos 1975	1978
Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) 1983	2001
Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales 1989	1990
Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil 1999	2000

BIBLIOGRAFÍA

- Albert, R., Escot, L., Fernández, J.A., y Poza, C. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. *Economic Analysis Working Papers*, 7 (13).
- Aguilar, Y. (2010). *Existe discriminación laboral de las personas que no son contratadas por poseer, tatuajes en el cuerpo*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Antón, A., Hernández, F. y Levy, S. (2012). *The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance*. (Discussion Paper) EUA: Inter-American Development Bank.
- Aparicio R. (2003). *Transición demográfica y vulnerabilidad durante la vejez. La situación demográfica de México*. México: Conapo.
- Arrieta, A. (2008). *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).
- Arzate, J., Fuentes, G. y Retel, C. (2007). Desigualdad y vulnerabilidad en el colectivo de adultos mayores en México y el Estado de México: una revisión multidisciplinaria. *Quívera*, 9 (2), pp. 231-262.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2005-2009) *Anuarios Estadísticos*. Recuperado el 10 de febrero de 2012, de: <<http://www.anuies.mx/>>.
- Barba, H. (2006). *Contratos de protección: grave desviación estructural nacional. Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción o mal necesario?* México: Fundación Friedrich Ebert.
- Becerra, A. (2005). *Trabajo infantil en México*. México: CESOP.

- Bensusán, G. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. México: Plaza y Valdés.
- _____ (2006). Relación Estado-Sindicatos: oportunidades para la renovación durante el primer gobierno de alternancia, en González y Gutiérrez (eds.), *El sindicalismo en México*. México: Cenpros/Konrad Adenauer Stiftung / Plaza y Valdés.
- _____ (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: OIT.
- _____ (2007). *Informe ejecutivo del proyecto de investigación. Normas, hechos y percepciones: La situación laboral en la industria del vestido en México*. México: Fundación Levi Strauss/UAM-X.
- _____ (2008). *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano* (Documento de trabajo). México: CEPAL.
- Blancarte, R. (2003). Discriminación por motivos religiosos y Estado laico: elementos para una discusión. *Estudios sociológicos*, 21 (2), pp. 279-307.
- Bornot Crébessac, S. (2005). *La discriminación en las empresas*. México: Conapred.
- Bouzas, J.A. (2008). *Régimen contractual, discriminación y situación laboral de la juventud en México*. México: Conapred.
- Cardero, M.E. y Espinosa, G. (2010). Cuadernos de trabajo 11, 2010 (de 3 de enero, 2012). Disponible en <<http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cuadernos/c11.pdf>>.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2012). *El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social*. México: Chávez, J., Hernández, F., López, L.F.
- Chen, M. V., Lund J., Heintz F., Jhabvala J. y Bonner, C. R. (2005). *El progreso de las mujeres en el mundo. Mujeres, trabajo y pobreza*. Nueva York: UNIFEM.
- Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación (2001). *La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad*. México.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2001). *Marginalizados en México, El Salvador, Nicaragua y Panamá*. México: CEPAL.

- _____ (2010). *La hora de la igualdad*. Santiago de Chile: Bárcena, A.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (s.f.). *Migración indígena y derechos humanos*. Cuarta Visitaduría General: Marisol Melesio.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2008). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México*. México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2006). *Informe sobre la discriminación en el campo laboral*. México.
- _____ (2007). *Situación de las mujeres migrantes en la frontera sur que se internan en territorio nacional de paso hacia los Estados Unidos: un análisis desde la perspectiva laboral*. México.
- _____ (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis)*. México.
- _____ (2010). Casos de quejas y reclamaciones. Disponible en <http://www.conapred.org.mx/redes/index.php?contenido=pagina&id=73&id_opcion=118&op=118>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2006). México: Fondo de Cultura Económica.
- Cuna, E. (2005). Acerca de la desconfianza en las instituciones. Jóvenes y discriminación en la ciudad de México. *El Cotidiano*. 20, (131), pp. 78-89.
- De Buen, C. (2009). El Apartado 'B' del Artículo 123: Una discriminación constitucional, en *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización en el mundo del trabajo*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- _____ (2000). *Derechos del trabajador de confianza*. México: UNAM.
- De la Garza, E., Lara, S., y Torres, J. (2001). Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera. *Revista Mexicana de Sociología*, 62(2), pp. 113-136.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral. *México en Papeles de Población*, 49, pp. 37-73.
- Dirección de Equidad de Género en Desarrollo Humano (2002). *Memoria del Foro Envejecimiento y Derechos de las Adultas y los Adultos en Plenitud*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Fundación Friedrich Ebert (2007). *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. México.

- Gammage, S. y Orozco, M. (2008). *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*. México: CEPAL.
- Garavito, R. (2009). Democratizar el mundo del trabajo, en *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización en el mundo del trabajo*. México.
- Giménez, L. (2007). Los ideólogos de los empresarios. *Nexos*, 355.
- _____ (2008) *La transparencia en los sindicatos. Cuadernos de transparencia*, 12. México: IFAI.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República (2008). *Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012*. México: *Diario Oficial de la Federación*.
- González, I. (coord.). (2009). *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización en el mundo del trabajo*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- González-Celis, A. L. (2010). Visión global de la cultura con respecto al trabajo en personas con discapacidad y adultos mayores. *Revista Mexicana de Psicología*. 2 (27).
- González, M. y González, G. (2009). El trabajo migratorio de indocumentados en México. *Migraciones internacionales*, 5 (2).
- Horbath, J. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Papeles de Población*, 42.
- _____ (2008). La discriminación laboral de las minorías religiosas en México: un fenómeno silencioso en movimiento, en Zalpa, G. y Equil, H. (comps.) *¿El reino de Dios es de este mundo? El papel ambiguo de las religiones en la lucha contra la pobreza*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores/CLACSO.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (s.f.). *Página Programa de Primer Empleo*. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/programas/ppe/Documents/DOF_2011_11_14PPP.pdf> [Consulta: 3 de enero de 2012.]
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (s.f.) *Empleo para adultos mayores*. Disponible en <<http://www.inapam.gob.mx/index/index.php>> Recuperado el 3 de enero de 2012.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011). *Sistema de indicadores de género*. Disponible en <<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>>

formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina1.pdf>
Recuperado el 3 de enero de 2012.

- _____ (2004). *Las mexicanas y el trabajo III*. México: Inmujeres.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2002). *Encuesta Nacional Sobre Uso de Tiempo, México, ENUT*. Aguascalientes: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2005). *Los adultos mayores en México*. Aguascalientes: INEGI.
- _____ (2007). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*. Aguascalientes: INEGI.
- _____ (2011). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE*. Disponible en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/encuestas.aspx?c=27614&s=est>>.
- _____ (s.f.). *Glosario, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Disponible en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/glosario/Default.aspx?ClvGlo=EHENOE&s=est&c=10842>> Recuperado el 15 de septiembre de 2011.
- _____ (2011). *Mujeres y hombres en México 2011*. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2011/MyH2011.pdf> Recuperado el 3 de febrero de 2012.
- International Gay and Lesbian Human Rights Commission (2006). *Mexico: Coca-Cola Looses The Appeal. Discrimination Case Against A Gay Executive Will Move Ahead*, 2006. Disponible en <<http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/article/takeaction/partners/247.html>>.
- Juárez, C., y Aboites, G. (2008). Segregación ocupacional en la Zona Metropolitana de Saltillo. *Papeles de Población*, 57.
- Kurczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: UNAM.
- Lara y Mateos, R.M. (2006). *Vivir muriendo: la estigmatización a hombres que tienen sexo con hombres (HSH) seropositivos del puerto de Veracruz*. México: Colección Ángulos del SIDA.
- Levy, S. (2008). *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington: Brooking Institution Press.

- López, M. (coord.) (2006). *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción o mal necesario?* México: Fundación Friedrich Ebert.
- Lozano, J. (2009). Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social. Disponible en <<http://boletin-infomail.typepad.com/DocumentosVarios/Comparativo.pdf>>.
- Martínez, J. (2008). *Empleo informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Medina, A. (2009). *La vida cotidiana y sus crudezas: estigma y discriminación por orientación sexual*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Mendizábal, G. (2010). ¿Discrimina la seguridad social a las mujeres? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4.
- Miranda, F. (2006). *Nuevos yacimientos de empleo para jóvenes*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Mora, M. y Oliveira, O. (2008). Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: un análisis comparativo de México y Costa Rica. Recuperado el 9 de Octubre de 2011, de Asociación Latinoamericana de Población, ALAP. Trabajo presentado en el III Congreso de ALAP, Córdoba, Argentina, 24-26 de septiembre de 2008. Disponible en <http://www.alapop.org/2009/images/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2008_FINAL_81.pdf>.
- Nateras, A. (2005). *Jóvenes, culturas e identidades urbanas*. México: UAM.
- Negrete, R. y Eternod, M. (2011). Informalidad y género. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/encuentro_genero/doc/18-06S4-01Negrete-Eternod-INEGI.pdf> Recuperado el 4 de enero de 2012.
- Nerio, A. (2010). *Informe sobre la situación actual que guardan los derechos a la educación, la salud y los derechos laborales en el Distrito Federal 2009-2010: seguimiento a los avances en la implementación del Programa de Derechos Humanos del DF*. México: Centro de Derechos Humanos Fr. Francisco de Vitoria.
- Ochoa, S. (s.f.). *Economía informal: evolución reciente y perspectivas*. México: CESOP.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2010). *Perspectivas OCDE: México políticas clave para un desarrollo*

- sostenible. Disponible en <<http://www.oecd.org/dataoecd/22/2/45391108.pdf>> Recuperado el 20 de febrero de 2012.
- _____ (2011). *Estudios económicos de la OCDE*. México: OCDE.
- Office of The High Commissioner for Human Rights (1989). No discriminación: CCRP Observación General 18 (General Comments). Recuperado el 17 de octubre de 2011, de Academia Mexicana de Derechos Humanos: <http://www.amdh.org.mx/mujeres3/biblioteca/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/5%20Observaciones%20generales/37.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: OIT.
- _____ (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Disponible en <http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_099768/lang--es/index.htm> Recuperado el 20 de julio de 2011.
- _____ (2011). *Niños en trabajos peligrosos*. Ginebra: OIT.
- _____ (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Ginebra: OIT.
- Pérez, G. (2009). *Adolescentes trabajadoras en espacios públicos de la ciudad de México: una etnografía urbana*. Ciudad de México: EDNICA.
- Perry, G., Maloney, W. et al. (2007). *Informalidad: escape y exclusión*. Washington: Banco Mundial.
- Pieck, E. (2001). La capacitación para jóvenes en situación de pobreza, en *Los jóvenes y el trabajo*. México: Universidad Iberoamericana.
- Presidencia de la República (2007). *Plan Nacional de Desarrollo (PND)*. México: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.
- Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (2008). *Lo barato sale caro: Violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart*. México: Prodesc.
- Ramírez, S., Palacios, D. y Velazco, D. (2005-2006). *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas*. México: Secretaría de Desarrollo Social, Programa de Atención a Jornaleros y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF-México).

- Razo, M. L. (2008). La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología. *Perfiles educativos*, 30 (121).
- Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Política y Cultura*, 28.
- Romero, J. (2005). Discriminación y adultos mayores: un problema mayor. *El Cotidiano*, 21 (134), p. 56-63.
- Rojas, M. (s.f.). *Mujeres y menores migrantes*. Disponible en <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/migracion/mujeres_frontera_sur.pdf> Recuperado el 6 de julio de 2011.
- Rojas, M. y Cruz, H. (2003). La frontera de Chiapas con Guatemala como región de destino de migrantes internacionales. *Ecofronteras*, 19.
- Rojas, M. y Cruz, H. (2008). Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México, en Herrera, G. y Ramírez, J. *América Latina migrante: estado, familias, identidades*. Quito: Flacso.
- Ruiz, Á. (2007). La discriminación de la mujer por maternidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4.
- Ruiz, M. (2009). *Educación de jóvenes y adultos. Aprendizajes y prácticas sociales en contextos no escolarizados: el caso de la comunidad de limpiaparabrisas*. México: UIA.
- Samaniego, N. (2005). El mundo del trabajo. Una estructura en terrenos movedizos. *Economía UNAM*, 2 (4).
- Santacruz, E. (2009). Atraso económico, migración y remesas: el caso del Soconusco, Chiapas, México. *Convergencia*, 50 (16).
- Saraví, G. (2009). Juventud y sentidos de pertenencia en América Latina: causas y riesgos de la fragmentación social. *Revista Cepal*, 98. Disponible en <<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/36807/RVE98Saravi.pdf>> Recuperado el 27 de junio de 2011.
- Secretaría de Desarrollo Social. Programa del empleo temporal (PET). Disponible en <http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Empleo_Temporal_PET> Recuperado el 1 de febrero de 2012.
- Secretaría de Gobernación (2009). Informe de Implementación del Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012. Disponible en <<http://derechoshumanos.gob.mx/work/models/>>

- Derechos_Humanos/Resource/49/1/images/informe_de_implementacion_2009.pdf> Recuperado el 5 de junio de 2012.] Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008). Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008. Disponible en <<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/normas/Nom-001.pdf>> Recuperado el 5 de marzo de 2012.
- _____ (2010). Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. Disponible en <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/abriendo_espacios.html> Recuperado el: 4 de noviembre de 2011.
- _____ (2010). Iniciativa de reforma laboral: diagnóstico y propuestas. Disponible en <http://boletin-infomail.typepad.com/ReformaLaboral/RL_diagnostico_propuestas.pdf> Recuperado el 1 de febrero de 2012.
- Téllez, M. E. (2008). Inmigración, emigración y tránsito migratorio en Chiapas: un bosquejo general. *Estudios Sociales y Humanísticos*, 6 (2).
- Téllez, M. (s.f.). Inmigración, emigración y tránsito migratorio en Chiapas: un bosquejo general. *Estudios Sociales y Humanísticos*, 6 (2).
- Tomei, M. y Vega-Ruiz, M.L. La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4. Disponible en <www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art8.pdf> Recuperado el 4 de junio de 2011.
- Valenti, G., Becerril, G. y Salazar, R. (2006). ¿Cómo aprovecha el mundo del trabajo en México los recursos humanos altamente capacitados? Seminario Prioridades para la Definición de la Agenda en Ciencia, Tecnología e Innovación, 25 y 26 de octubre de 2006. Disponible en <http://www.flacso.edu.mx/openseminar/downloads/trabajo_gv.pdf> Recuperado el 9 de octubre de 2011.
- Xelhuantzi, M. (2006). El sindicalismo mexicano contemporáneo, en *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*. México: Fundación Friedrich Ebert.

- Zapata, F. (2006). Los contratos de protección, crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio, en López, M. (coord.). *Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción o mal necesario?* México: Fundación Friedrich Ebert.
- Zepeda, R. (2009). Declive de la densidad sindical en México durante el periodo neoliberal, en *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización en el mundo del trabajo*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- _____ (s.f.) *Globalización y declive sindical en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá): un enfoque comparativo*. México: UNAM.

AGRADECIMIENTOS

Centro de Investigación y Docencia Económicas

Enrique Cabrero Mendoza

Director general

Sergio López Ayllón

Secretario general

Guillermo M. Cejudo

Director de la División

de Administración Pública

Ricardo Miguel Raphael de la Madrid

Profesor afiliado a la División de

Administración Pública

Paulina Azuela Gómez

Víctor González Tlatempa

Alejandra Haas Paciuc

Jacqueline Hernández

Jorge Israel Hernández

Roberto Ibarra

Ix-Nic Iruegas Peón

Miguel Ángel Leal Arriola

Fernanda López Portillo

Rocío Martínez Velázquez

Lizeth Vásquez Castillo

Secretaría de Gobernación

Alejandro Poiré Romero

Secretario

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Ricardo Antonio Bucio Mújica

Presidente

Coordinación de Gestión
de la Presidencia

Dirección de Coordinación Territorial
e Interinstitucional

Dirección Jurídica, Planeación
y Evaluación

Dirección de Administración
y Finanzas

Dirección General Adjunta de Estudios,
Legislación y Políticas Públicas

Dirección General Adjunta
de Vinculación, Programas Educativos
y Divulgación

Dirección General Adjunta de Quejas
y Reclamaciones

Junta de Gobierno

REPRESENTANTES

DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL

Max Alberto Diener Sala

Secretaría de Gobernación

Carlos Montaña Fernández
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Pablo Antonio Kuri Morales
Secretaría de Salud

Guillermo Edmundo Bernal Miranda
Secretaría de Educación Pública

Patricia Espinosa Torres
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

REPRESENTANTES DESIGNADOS
POR LA ASAMBLEA CONSULTIVA

Roy Campos Esquerria
Katia D'Artigues Beauregard
Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín
Mauricio Merino Huerta
Francisco Javier Rangel González

INSTITUCIONES INVITADAS

María del Rocío García Gaytán
Instituto Nacional de las Mujeres
Miguel Ángel Carreón Sánchez
Instituto Mexicano de la Juventud
Xavier Antonio Abreu Sierra
*Comisión Nacional para el Desarrollo de los
Pueblos Indígenas*
Alejandro Lucas Orozco Rubio
*Instituto Nacional de las Personas Adultas
Mayores*
José Antonio Izazola Licea
*Centro Nacional para la Prevención y el
Control del VIH/sida*
María Cecilia Landerreche Gómez-Morín
*Sistema Nacional para el Desarrollo Integral
de la Familia*
Rodrigo Quevedo Daher

José Antonio Silva Peñuñuri
Secretaría de la Función Pública

Asamblea Consultiva

Mauricio Merino Huerta
Presidente

Karina Ansolabehere Sesti
Judit Ester Bokser Misses de Liwerant
Roy Campos Esquerria
Miguel Carbonell Sánchez
Katia D'Artigues Beauregard
Rossana Fuentes-Berain Villenave
Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín
Epigmenio Carlos Ibarra Almada
Clara Jusidman Rapoport
Rebeca Montemayor López
Adriana Ortiz Ortega
José Antonio Peña Merino
Luis Perelman Javnozov
Juan Martín Pérez García
Francisco Javier Rangel González
Ricardo Raphael de la Madrid
Martha Sánchez Néstor
Regina Tamés Noriega
Fabienne Venet Rebiffé

Ponentes

Carlos Acevedo Rodríguez
Rosío Arroyo Casanova
León Bendesky Bronstein
Graciela Bensunsán Areous
Lorenzo Córdova Vianello
David Gómez Álvarez

Mónica González Contró
Abelardo Aníbal Gutiérrez Lara
Sandra Lorenzano
Ciro Murayama Rendón
Lina Ornelas Núñez
Catalina Pérez Correa
Jaqueline Peschard Mariscal
Antonio Purón
Jesús Rodríguez Zepeda
Mario Ramón Silva Rodríguez
Paula Sofía Vásquez Sánchez

Personas entrevistadas

Emilio Álvarez Icaza Longoria
Ana Amuchástegui Herrera
Salvador Beltrán del Río Madrid
Roberto J. Blancarte Pimentel
Ricardo A. Bucio Mújica
David Calderón
Sergio Chedraui Eguía †
Salomón Chertorivski Woldenberg
Patricia Colchero Aragonés
Enrique De la Madrid Cordero
Ernesto Díaz Iturbe Diego
Janitzio Enrique Durán Ortegón
Mario Luis Fuentes Alcalá
Daniel Gershenson
Luis Emilio Giménez Cacho
Juan Luis González Alcántara
Gonzalo Hernández Licona
Clara Jusidman Rapoport
Andrés Lajous
Ernesto López Portillo
Anuar Luna Cadena
Mauricio Merino Huerta

Mara Sofía Mondragón
Lina Ornelas Núñez
Enrique Ortiz Flores
Juan E. Pardinás
Juan Martín Pérez García
Nashieli Ramírez Hernández
Francisco Javier Rangel González
Carlos Ríos Espinosa
Ernesto Rodríguez Chávez
Jesús Rodríguez Zepeda
Carlos E. Sánchez Carrillo
Alejandro Solalinde Guerra
Fernando Sosa Pastrana
Regina Tamés Noriega
Rodolfo Tuirán Gutiérrez
Estefanía Vela Barba
Rosalinda Vélez Juárez

Participantes de las mesas

Migrantes

Edoardo Bazzaco (i[dh]eas, Litigio Estratégico en Derechos Humanos, A. C.)
Luis F. Fernández (Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos de la Secretaría de Gobernación)
Rodolfo Franco Franco (Organización Internacional para las Migraciones)
Beatriz Manzur Macías (Comunitec y Asociados, S. A. de C. V.)
Paula Cristina Nogueira Leite (Consultora)
Tania Ramírez Hernández (Colegio de Derechos Humanos y Gestión de Paz de la Universidad del Claustro de Sor Juana)

Luis Miguel Sánchez López (Instituto Nacional de Migración [INM])
Fabián Sánchez Matus (i[dh]eas)
Hildilberto Soto Nájera (INM)
Renata Terrazas Tapia (Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A. C.)
Fabienne Venet Rebiffé (Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración, A. C.)

Niñas, niños y adolescentes

Elizabeth Aguirre (Centro de Investigación Familiar A. C.)
Severine Durín (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social [CIESAS]-Programa Noreste)
Angélica María Elizondo Riojas (Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nuevo León [DIF Nuevo León])
Armando Estrada Zobía (Vía Educación, A. C.)
Carmen Farías Campero (Zihuame Mochilla, A. C.)
Fernando Flores Vicencio (H. Congreso del Estado de Nuevo León)
Ana Bertha Garza Guerra (Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia del DIF Nuevo León)
María Agustina Garza Morales (DIF Nuevo León)
Deisy Hernández (Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública del Tecnológico de Monterrey [EGAP])
Fabiola Nahas Sánchez (CreeSer, Educación para la Paz, A. B. P.)

Irma Alma Ochoa Treviño (Arthemisas por la Equidad, A. C.)
Juan Martín Pérez García (Red por los Derechos de la Infancia en México [Redim])
Sylvia Guadalupe Puente Aguilar (Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León)
Uriel Reyes Torres (DIF Nuevo León)
Josefina Rodríguez C. (Niñez Siglo XXI, A. C.)
José A. Sánchez Gutiérrez (Secretaría de Educación Pública [SEP])
Liz Sánchez Reyna (Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos, A. C. [CADHAC])
Alejandra Vela Garza (Alternativas Pacíficas, A. C.)

Jóvenes

Olga Aguilar (SEP)
María Guadalupe Balderas Alanís (Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal)
Verónica Barba Romero (Unidos Somos Iguales, A. B. P.)
Nelly Contreras Rosa (DIF Nuevo León)
Carlos Cruz S. (Cauce Ciudadano, A. C.)
Gloria Hazel Davenport Fentanes (Género, Ética y Salud Sexual, A. C.)
Severine Durín (CIESAS-Programa Noreste)
Carmen Farías Campero (Zihuame Mochilla, A. C.)
María Agustina Garza Morales (DIF Nuevo León)
Abel Garza Ramírez (Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL])

Deisy Hernández (EGAP)
Wendy Matilde Hernández Juárez (DIF
Nuevo León)
Consuelo Morales (CADHAC)
Ximena Peredo (Movimientos Ambientalistas
y de Participación de Jóvenes)
Juan Martín Pérez García (Redim)
Alfonso Robledo Leal (H. Congreso
del Estado de Nuevo León)
José A. Sánchez Gutiérrez (SEP)
Ana Bertha Tamez Salas (Universidad
Tecnológica de Santa Catarina [UTSC])
Alejandra Vela Garza (Alternativas
Pacíficas, A. C.)
Giovanni Xochipa (Cauce
Ciudadano, A. C.)

Personas adultas mayores

Wendy Arrieta Camacho (Organización
de las Naciones Unidas para la Educación,
la Ciencia y la Cultura [UNESCO])
Fidel F. Astorga Ortiz (Instituto Federal
de Acceso a la Información)
Rosaura Ávalos Pérez (Escuela Nacional
de Trabajo Social de la Universidad
Nacional Autónoma de México [UNAM])
José Díaz Reyes (Asociación Mexicana de
Gerontología y Geriatría, A. C.)
Ana Gamble Sánchez Gavito (Instituto
para la Atención de los Adultos Mayores
en el Distrito Federal)
Verónica Z. Montes de Oca Zavala
(Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM)
Rocío Angélica Quintana Rivera
(Comisión de Derechos Humanos del
Distrito Federal)

Diego Sánchez González (Facultad de
Arquitectura-UANL)
Ricardo Tinajero Ramírez (Secretaría del
Trabajo y Previsión Social [STYPS])
María Alejandra Vázquez Rodríguez
(Sistema Nacional para el Desarrollo
Integral de la Familia)

Personas con discapacidad

Claudia Edith Anaya Mota (Comisión
Especial sobre la No Discriminación
de la Cámara de Diputados del H.
Congreso de la Unión)
Laura Lizbeth Bermejo Molina (Libre
Acceso, A. C.)
Atenea Caballero (Disability Rights
International)
Humberto Cruz Mancilla (Comisión de
Fomento a Empresas de Personas con
Discapacidad de la Canacintra)
Agustín De Pavia Frías (Comisión
Mexicana de Defensa y Promoción de los
Derechos Humanos, A. C.)
Sofía Galván Puente (Disability Rights
International)
Guillermo Hernández Martínez
(Coalición México por los Derechos de las
Personas con Discapacidad)
Ofelia Landa Fuentes (Instituto Down
Xalapa, A. C.)
Patricia López Arciniega Gómez
(Asociación Tutelar, I. A. P.)
Alicia Angélica López Campos (Comité
de Atención a la Discapacidad-UNAM)
Teresa Morán Romero (Asociación
Tutelar, I. A. P.)

Carmen Robles (Asamblea Consultiva del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [Conadis])

Jacqueline Marilú Rodríguez Gallegos (Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad [Indepedi])

Ernesto Rosas Barrientos (Conadis)

Juan Armando Ruiz Hernández (Indepedi)

Hermilo Salas Espíndola (Facultad de Arquitectura-UNAM)

Raúl Santamaría Montoya (Colectivo Chuhcan, A. C.)

Ofelia Torres Acosta (UTSC)

Martha Zarate Tinoco (STYPS)

Diversidad religiosa

Jesús Rogelio Alcántara Méndez (Segob)

Neftalí Álvarez (Foro Intereclesiástico Mexicano, A. C. [FIM])

Nayeli De León Ramírez (Escuela Nacional de Antropología e Historia [ENAH])

Hortensia Granillo Rodríguez (Instituto Nacional de Estadística y Geografía)

Gabriela Juárez Palacio (Observatorio Eclesial)

José Luis López González (FIM)

Brenda Mandujano Alanuza (Segob)

Elio Masferrer Kan (ENAH)

Ilse Mayer (Conferencia de Superiores Mayores de Religiosos de México, A. R.)

Luis Perelman Javnozón (Tribuna Israelita)

Ittai Pérez Márquez (FIM)

Isabel Resano González (Casa Tibet México)

Isa Rojas (Centro Educativo de la Comunidad Musulmana)

Rubén Ruiz Guerra (UNAM)

Diversidad sexual

Ana Amuchastegui (Universidad Autónoma Metropolitana [UAM] Xochimilco)

Lourdes Angulo Salazar (Universidad Pedagógica Nacional-Guadalajara)

Patricia A. Becerril (Colegio Mexicano de Sexología y Educación Sexual, A. C.)

Myriam Brito Domínguez (UAM Azcapotzalco)

Alejandro Brito Lemus (Letra S. VIH/Sida, Sexualidad, Salud)

Gloria Careaga (UNAM)

Lol Kin Castañeda Badillo (Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal)

Misael Del Olmo Delgado (Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres])

Juan Ángel Gallardo (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS])

Cecilia Garibi González (Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/Sida)

Teresa González Luna (Cátedra UNESCO sede Universidad de Guadalajara [U. de G.])

María de los Ángeles González Ramírez (Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades [CUCSH] de la U. de G.)

Alberto Herrera

Guadalupe López García (Lesbianas en Patlatonalli, A. C.)

Ignacio Lozano
Anuar Luna Cadena
Javier Marmolejo
José Merino (Instituto Tecnológico Autónomo de México)
Lydia Miranda (Segob)
Mara Sofía Mondragón (Centro de Apoyo a las Identidades Trans, A. C.)
Sayani Moska Estrada (Instituto de Investigaciones en Innovación y Gobernanza de la U. de G.)
Luis Perelman Javnozón (Tribuna Israelita)
Luis Adrián Quiroz (Derechohabientes Viviendo con VIH/Sida del IMSS)
María Guadalupe Ramos Ponce (Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer)
Trilce Rangel Lara (CUCSH-U. de G.)
Yuriria A. Rodríguez Martínez (Secretaría de Salud)
José Eduardo Rodríguez Pérez (Red Universitaria de la Diversidad Sexual)
Angie Rueda Castillo (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado)
Jorge Saavedra López (AIDS Healthcare Foundation)
Ricardo Salazar (U. de G.-TV)
Raymundo Sandoval
Yamileth Ugalde
Judith Minerva Vázquez Arreola (Acciona, Transformando Caminos para Ser y Hacer, A. C.)
Estefanía Vela Barba (Centro de Investigación y Docencia Económicas)
Martha Villaseñor Farías (CUCSH-U. de G.)

Mujeres

Ximena Andión Ibáñez (EQUIS: Justicia para las Mujeres en México)
Arminda Balbuena Cisneros (Centro para el Desarrollo Democrático del Instituto Federal Electoral [CDD-IFE])
Mercedes Barquet Montané (El Colegio de México)
Dalia Barrera Bassols (Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A. C.)
María Paula Castañeda (EQUIS)
María de los Ángeles Corte Ríos (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género)
Gabriela Delgado Ballesteros (Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación-UNAM)
Mariana García (Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C.)
Martha Juárez Pérez (Consortio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad, A. C.)
Alicia Leal Puerta (Ashoka México y Centroamérica)
María Eugenia Medina Domínguez (Inmujeres)
Alicia Mesa Bribiesca (Centro de Estudios Sociales y Culturales Antonio de Montesinos, A. C.)
Lydia Miranda Eslava (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres)
Nashieli Ramírez Hernández (RIRIKI, Intervención Social, S. C.)
Gabriela Revueltas Valle (CDD-IFE)

Genoveva Roldán Dávila (Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM)
María Guadalupe Serna Pérez (Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora)

Apariencia y clase social

Pilar Barzalobre Aragón (Comisión Estatal de la Juventud [Cejuve])
Alejandro P. Celis Albarrán (Procuraduría Federal del Consumidor [Profeco])
Luis Enrique Cordero Aguilar (Tribunal Estatal Electoral de Oaxaca)
Patricia Cruz Santiago (Consejo Estatal para la Prevención y Control del Sida)
Eréndira Cruzvillegas Fuentes (Gobierno del Estado de Oaxaca)
Margarita Daltón Palomo (CIESAS-Unidad Pacífico Sur, Oaxaca)
Sara Figueroa Armentia (Profeco, Delegación Oaxaca)
Minerva Nora Martínez Lázaro (Centro Regional de Derechos Humanos Bartolomé Carrasco Briseño, A. C.)
Olga J. Montes García (Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca [UABJO])
María de la Luz Morales Torres (Cejuve)
Guadalupe Lourdes Oroscó
Pedro Antonio Pérez Ruiz (Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca)
Isidro Ramírez López (Socpinda-DH, A. C.)
Virginia Guadalupe Reyes de la Cruz (Instituto de Investigaciones Sociológicas-UABJO)

Carlos E. Sánchez Carrillo (Piña Palmera, Centro de Atención Infantil, A. C.)
Martín Elías Santiago Merlín (Cejuve)
Eduardo Zamora Vásquez (Piña Palmera)

Grupos étnicos

Judith Bautista Pérez (Secretaría de las Culturas y Artes de Oaxaca)
Daniel Cardona (Radiodifusora XEGLO)
Vicente Marcial Cerqueda (Instituto Nacional de Lenguas Indígenas)
Francisco Rodolfo Córdoba Rafael (Procuraduría para la Defensa del Indígena)
Alejandro E. Cruz López (Comisión Política-Oaxaca)
Marco Antonio Espinosa Rodríguez (Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Forestal, Pesca y Acuicultura [Sedafpa])
Aldo González Rojas (Secretaría de Asuntos Indígenas)
Tomás López Sarabia (Centro Profesional Indígena de Asesoría, Defensa y Traducción, A. C.)
Ibette Irasema López Soriano (Sedafpa)
Juan Carlos Martínez Martínez (CIESAS-Unidad Pacífico Sur, Oaxaca)
Modesta Martínez (Radiodifusora XEGLO)
Nayeli Celia Morales Reyes (Sedafpa)
Nemesio J. Rodríguez Mitchell (México Nación Multicultural, Programa Universitario UNAM, Oaxaca)
Maurilio Santiago Reyes (Centro de Derechos Humanos y Asesoría a Pueblos Indígenas, A. C.)

Reporte sobre la discriminación en México 2012.

Trabajo se terminó de imprimir en octubre de 2012 en los talleres gráficos de Corporación Mexicana de Impresión S. A. de C. V., General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio, 11860, México, D. F.

Se tiraron 1 500 ejemplares.

El análisis expuesto en este volumen del Reporte sobre la discriminación en México 2012 parte de la responsabilidad que tiene el Estado para construir condiciones de equidad en el ámbito laboral.

Desde esta perspectiva, el libro aborda los problemas del sistema laboral mexicano:

la distinción entre quienes trabajan en el sector formal -y gozan de potestades aseguradas- y quienes lo hacen en la informalidad, desprovistos de derechos; la desigual administración de la justicia, que raramente favorece a los segmentos sociales más discriminados, y la permanencia de barreras para obtener un empleo, derivadas del color de la piel, la apariencia física, la lengua y el origen étnico.

Hace también un recuento de los avances laborales en México en los últimos años y, a manera de conclusión, ofrece una serie de recomendaciones y criterios de políticas públicas que tienen como fin prevenir prácticas discriminatorias y garantizar para todas las personas de nuestro país el efectivo goce de los derechos laborales.

