

Dfens r



REVISTA DE DERECHOS HUMANOS. MAYO 2018

Hacia el respeto y garantía de los derechos humanos laborales

PRESIDENTA

Nashieli Ramírez Hernández

CONSEJO

María Isabel Belausteguigoitia Rius
José Alfonso Bouzas Ortiz
Alejandro Brito Lemus
Tania Espinosa Sánchez
Lawrence Salomé Flores Ayvar
Juan Luis Gómez Jardón
Ileana Hidalgo Rioja
Christian José Rojas Rojas
Genoveva Roldán Dávila

VISITADURÍAS GENERALES

Primera Hilda Téllez Lino
Segunda Iván García Gárate
Tercera Zamir Andrés Fajardo Morales
Cuarta Juan Carlos Arjona Estévez
Quinta Montserrat Matilde Rizo Rodríguez

CONTRALORÍA INTERNA

Hugo Manlio Huerta Díaz de León

SECRETARÍA EJECUTIVA

Carolina Vargas Romero

DIRECCIONES GENERALES

Jurídica
Yolanda Ramírez Hernández
Quejas y Orientación
Nuriney Mendoza Aguilar
Administración
Mario Julio Córdova Motte
Comunicación por los Derechos Humanos
Alberta Domínguez Vargas*

DIRECCIONES EJECUTIVAS

Asuntos Legislativos y Evaluación
Mauricio Augusto Calcano Monts
Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos
Francisco Javier Conde González
Educación por los Derechos Humanos
José Tapia Pérez
Seguimiento
Carolina Pimentel González
Vinculación Estratégica
Michelle Guerra Sastre*

COORDINACIONES

Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas
Brisa Maya Solís Ventura
Tecnologías de Información y Comunicación
Darío Medina Ramírez
Servicio Profesional en Derechos Humanos
Raúl Einar Urbano Zetina

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

Fredy César Arenas Valdez

COMITÉ EDITORIAL:

Nashieli Ramírez Hernández
Fredy César Arenas Valdez
Carolina Vargas Romero
Hilda Téllez Lino
Hugo Manlio Huerta Díaz de León
Francisco Javier Conde González
Mario Julio Córdova Motte
Alberta Domínguez Vargas

EDITOR RESPONSABLE:

Francisco Javier Conde González

EDITORAS ADJUNTAS:

Verónica López Rodríguez
Domitille Delaplace
Karen Trejo Flores

CUIDADO DE LA EDICIÓN:

Verónica López Rodríguez
Karen Trejo Flores

CORRECCIÓN DE ESTILO:

Karina Rosalía Flores Hernández
José Francisco Urbina Miranda

REVISIÓN DE PRUEBAS:

Karen Trejo Flores
Karina Rosalía Flores Hernández

REVISIÓN DE CONTENIDOS:

Karen Trejo Flores
Verónica López Rodríguez

APOYO EDITORIAL:

Claudia Paola Ávila Navarro
Perla Dalila Sánchez Domínguez

DISEÑO EDITORIAL:

Ana Lilia González Chávez

CRÉDITOS DE IMÁGENES:

Antonio Vázquez, Sonia Blanquel, Alejandro Cuevas y Ernesto Gómez/CDHDF.
Corte Interamericana de Derechos Humanos.
Secretaría de Salud de la Ciudad de México.
Reformalaboralparatodos.mx.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.
Participantes del v y vii Concurso Nacional de Fotografía sobre Derechos Humanos 2015 y 2017.

INFOGRAFÍA:

Gladys López Rojas

FOTOGRAFÍA DE PORTADA:

Banco de imágenes Pixabay.

DISEÑO DE PORTADA:

Gladys López Rojas

SUSCRIPCIONES Y DISTRIBUCIÓN:

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

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

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

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

Dfensor, revista mensual de derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, año XVI, número 5, mayo de 2018, editada por el Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHDF. Av. Universidad 1449, col. Pueblo Axotla, del. Álvaro Obregón, 01030, México, D. F. Tel.: 5229 5600, <www.cd hdf.org.mx>. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo núm. 04-2015-061911445800-203. ISSN: 2395-9940.



2

Contenido

Por la progresividad de los derechos humanos laborales 2
EDITORIAL

ANÁLISIS

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal 4
LELIA JIMÉNEZ

Impacto de la reforma laboral en los derechos humanos de las y los trabajadores 14
MONTSERRAT RIZO RODRÍGUEZ

Los derechos humanos laborales y la transición de gobierno en la Ciudad de México 21
MANUEL FUENTES MUÑIZ



14

INFOGRAFÍA

La CDHDF y los derechos humanos laborales 26

TESTIMONIOS

La defensa de los derechos humanos como un compromiso ético ante la sociedad y como un trabajo institucionalizado 30
ALEJANDRA LAURA MANCERA HIDALGO Y MARIANELA FERNÁNDEZ ISLAS

La inclusión laboral LGBT en México. Por más derechos laborales 36
FERNANDO VELÁZQUEZ CARASA



21

FICHA

Derechos humanos laborales 38

REFERENCIAS

Trabajo no asalariado, espacio público y derecho a la ciudad. Reflexiones a la luz de la Constitución Política de la Ciudad de México 40
CLAUDIA PAOLA ÁVILA NAVARRO Y PERLA DALILA SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ

El salario mínimo desde la perspectiva de los derechos humanos 47
ROBERTO ANTONIO REYES MONDRAGÓN



40

FICHA

Derechos humanos laborales ¿Dónde acudir para demandar su cumplimiento? 54

ACCIONES CDHDF

56



56

Fotografía: Brenda Lucía Peregrino Casasola, Superando grandes retos, imagen participante del VII Concurso Nacional de Fotografía sobre Derechos Humanos, 2017.



Por la progresividad de los derechos humanos laborales

EDITORIAL

Los derechos humanos laborales se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en los tratados internacionales en la materia. Dentro de este marco normativo se ubican las disposiciones que regulan no sólo las relaciones de trabajo, sino también la conciliación de éste con la vida personal y familiar; además de las garantías y obligaciones específicas de las personas trabajadoras y de las empleadoras, tanto en la esfera pública como privada.

Tras la reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales en el tema de justicia laboral, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* en febrero de 2017, se presentó ante el Senado de la República, en diciembre de ese mismo año, la iniciativa de ley con la que se pretenden reglamentar tales modificaciones.

A partir de lo que establece dicho proyecto se vislumbran grandes retos para las autoridades competentes –en particular para las de la Ciudad de México, ello en cuanto al contexto para la implementación de la Constitución local–, dado que, como lo advierten las y los articulistas que participan en esta edición, la iniciativa plantea, de ser aprobada en sus términos, un nuevo modelo laboral que puede constituir una regresión para los derechos conquistados, esto debido a que facilita el despido, reduce el monto de las indemnizaciones, obstaculiza la libertad sindical y la negociación colectiva, restringe el derecho a huelga, suprime los avances en materia de transparencia sindical, entre otros.

Ante este escenario, *Dfensor* se inserta en el debate y aborda en este número temas coyunturales en materia laboral que –tras la posible implementación de la ley reglamentaria antes señalada– se centran en aspectos como: el impacto en los derechos de las y los trabajadores; el salario digno con perspectiva de derechos humanos; la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral y personal; el trabajo digno y remunerado; el trabajo no asalariado y el derecho al espacio público; el trabajo institucionalizado de defensa de los derechos humanos; la inclusión laboral de las personas lésbicas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales, y en los retos de la reglamentación de la Constitución Política local en el ámbito laboral.

En ese sentido, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal sigue trabajando coordinadamente con las entidades representativas de los sectores obrero y patronal (sindicatos y empresas; instancias gubernamentales, judiciales y legislativas; academia; organizaciones de la sociedad civil y colectivos, entre otros) a fin de acompañar el proceso del replanteamiento cultural, normativo y de políticas públicas, así como para escuchar sus propuestas y atestiguar que éstas se desarrollen priorizando el respeto y la garantía de los derechos humanos laborales propios de un Estado de derecho.

Asimismo, es importante recordar a las autoridades locales competentes su obligación de reconocer que la justicia laboral es un derecho humano ganado a pulso a través de las luchas de las y los trabajadores –población creciente y con necesidades multifactoriales–, por lo que se debe garantizar a todas las personas el principio de progresividad y de no regresión de éstos y todos los derechos humanos. **D**



Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal¹

LELIA JIMÉNEZ*

La relación entre la vida laboral y personal se encuentra inserta en un esquema estereotípico y patriarcal de desigualdad en cuanto a derechos y responsabilidades. Esta situación afecta especialmente a las mujeres, pero también genera violaciones a los derechos humanos de hombres, niñas, niños y adolescentes, afirma la autora del presente artículo, quien además desglosa los principales retos de la conciliación y la corresponsabilidad laboral en México.

Introducción

Todas las personas que tienen un trabajo remunerado distribuyen su vida cotidiana entre dos ámbitos: el personal, en el que se ubica la familia, y el laboral. La fragmentación y el conflicto entre ambos genera un malestar personal y familiar que repercute negativamente en la sociedad en su conjunto. Lo anterior se deriva de las condiciones sistemáticas de explotación laboral, opresión, desigualdad y violaciones a los derechos humanos.

Muchas personas, principalmente mujeres, se enfrentan a la exigencia de cumplir al 100% las

responsabilidades laborales, familiares y del hogar, mientras que a la mayoría de los hombres no se les exige de la misma manera cubrir dichas responsabilidades. Lo anterior constituye una *desigualdad estructural* que tiene como base la llamada *masculinidad hegemónica*.² Sin embargo, este hecho ya genera malestar en los hombres que desean o necesitan participar en actividades tales como la crianza de las y los hijos o el cuidado del hogar, pero que les son negadas por las restricciones establecidas en su ámbito laboral. Por otro lado, también permanece la inconformidad

* Licenciada en Derecho por la Universidad Iberoamericana (UIA) y doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Trabajó para el Programa sobre Derechos de los Pueblos Indígenas y la Oficina para la Igualdad de Género, ambos de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, colaboró para el Programa de Derechos Humanos de la UIA, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Twitter: @leliajb.

de ciertos hombres que se resisten a este tipo de cambio de roles.³

En ese sentido, es fundamental reconocer que la *conciliación* entre la vida laboral y la vida personal o familiar implica la búsqueda de una relación armónica entre los dos ámbitos, a partir de ello no podría considerarse que es un problema exclusivo de las mujeres, ya que compete también a diferentes integrantes de la familia, sean hombres o mujeres, a las y los empleadores, al Estado y a la sociedad, por eso se habla de *corresponsabilidad*. Por lo tanto, las políticas de corresponsabilidad pretenden incidir en la reasignación de roles y responsabilidades tanto en el hogar como fuera de él.

Trabajo y vida personal

Embarazo

Muchas mujeres sufren discriminación y violaciones a sus derechos laborales por motivos de embarazo, e incluso sólo por encontrarse en edad reproductiva. Este tipo de discriminaciones se evidencian en situaciones como las siguientes: la presentación de una solicitud de prueba de no embarazo como requisito para conseguir una oferta de empleo, el hecho de ser relegadas de los puestos de mayor responsabilidad por encontrarse embarazadas o en edad reproductiva, o el despido a causa del embarazo.

El derecho internacional y nacional de los derechos humanos prohíbe la discriminación y el despido por motivo de embarazo.⁴ El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han mostrado su preocupación por la persistencia de estas prácticas en México.⁵

Parto

El acceso a la seguridad social y al sistema de salud son importantes para el momento del parto y posparto. El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en la Constitución mexicana,⁶ en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁷ y en

el Convenio núm. 102 de la OIT. Sin embargo, en México, el acceso a este derecho está vinculado a un empleo formal, y un porcentaje muy grande de personas, principalmente mujeres, carece de seguridad social.⁸

Licencias laborales asociadas con la maternidad o paternidad

a) Licencia de maternidad

Es el permiso concedido a la madre. En México se reconocen 12 semanas en el sector privado (seis semanas en caso de adopción) y tres meses en el sector público (no se establece el caso de adopción, excepto en la Ciudad de México por 15 días) con goce de sueldo completo.⁹ En la administración pública de la Ciudad de México se ha ampliado el periodo hasta por cuatro meses y medio, pero únicamente para algunas de las trabajadoras del sector público y con una reducción de su salario.¹⁰

Lo anterior no es acorde con los estándares internacionales en la materia, ya que el Convenio núm. 183 de la OIT establece una licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas.¹¹ Desgraciadamente México no ha ratificado este convenio. La Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad, de 2000 (Convenio núm. 191),¹² que acompaña al Convenio núm. 183, propone que se aumente la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos.

La normativa mexicana en torno a la duración de las licencias de maternidad tampoco coincide con la práctica de los países miembros de la OCDE, los cuales llegan a otorgar hasta 71.1 semanas;¹³ asimismo, también se encuentra muy lejos del promedio de los Estados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que es de 32.2 semanas.¹⁴ La licencia de maternidad en México es muy corta en comparación con otros países de América Latina, como Chile, que otorga hasta 18 semanas.¹⁵ Por otro lado, es de destacar que la mitad de las mujeres mexicanas que han recibido atención por parto no han gozado de ninguna licencia de maternidad.¹⁶

b) Licencia de paternidad

Es el permiso concedido al padre para atender a la o el recién nacido y a la madre. En México se

reconocen cinco días con goce de sueldo a hombres que sean padres biológicos o por adopción.¹⁷ Otorgar tan pocos días a los hombres muestra que la perspectiva de las y los legisladores aún parte de los estereotipos de género que delegan a la mujer la responsabilidad y la carga de todo lo que implica la llegada de una hija o un hijo a casa, y tampoco incluye la posibilidad de hogares homoparentales. Algunas instituciones públicas federales y locales otorgan ciertos días más de los previstos en la ley. En la Ciudad de México se dan 15 días naturales a los nuevos padres –por consanguinidad o por adopción– que son trabajadores del sector público local.¹⁸

Al respecto, la Ley del Seguro Social aún no ha sido reformada para otorgar los cinco días de licencia, los cuales deben ser cubiertos por la o el patrón en el caso de que los padres sean dere-

chobahientes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Esto significa una doble discriminación: una duración significativamente menor de su licencia y una ausencia de subsidios públicos para ésta. Por su parte, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se reformó en 2013 para cubrir estos cinco días de permiso a los derechohabientes; sin embargo, aunque esté reconocido legalmente, el número de licencias de paternidad que efectivamente se toman es bajísimo.¹⁹

Otros países de América Latina autorizan plazos mayores que México, por ejemplo en Uruguay y Ecuador se han establecido 10 días.²⁰ En países europeos como Portugal, Noruega e Islandia se brindan 11.5, 9.9 y 8.3 semanas, respectivamente. En tanto que el promedio de tiempo que se otorga en los países de la OCDE es de 4.3 semanas.²¹

Fotografía: Secretaría de Salud de la Ciudad de México.



c) Licencia parental

Es el permiso concedido a una pareja para que ésta determine cómo manejarán el periodo del que disponen. En México aún no se encuentra legislada la licencia parental, no obstante que las recomendaciones núm. 191 y núm. 165 de la OIT señalan la importancia de la incorporación de este tipo de licencias y su regulación en las legislaciones nacionales.²² De la misma forma, la Observación General núm. 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece la obligación de garantizar los tres tipos de licencias.²³

A este respecto, la iniciativa privada se encuentra más avanzada en cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad, como las licencias. Por ejemplo, empresas internacionales de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tales como Facebook y Spotify, reconocen licencias de cuatro meses ya sea por maternidad o paternidad,²⁴ y licencias parentales de seis meses tanto a hombres como a mujeres.²⁵

Trabajo y lactancia materna

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) y otros organismos internacionales han documentado los beneficios que proporciona la lactancia materna para la salud de la madre y del bebé hasta los dos años, por lo menos, y la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida.²⁶

Para que la lactancia se pueda lograr es preciso amamantar a la o el bebé cuando lo pida (los primeros seis meses al menos ocho veces diarias, de día y de noche). Lo anterior debe ser tomado en cuenta por las y los empleadores, que deben permitir y favorecer que las mujeres que trabajan

Las madres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura, a gozar de autonomía de decisión sobre su vida reproductiva y llevar adelante la opción de crianza que consideren mejor para ellas y sus familias.

fuera del hogar puedan seguir amamantando a sus hijas e hijos.²⁷

Las madres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura, gozar de autonomía de decisión sobre su vida reproductiva y llevar adelante la opción de crianza que consideren mejor para ellas y sus familias. El Estado debe tomar medidas en el ámbito laboral para eliminar las barreras que impiden que las madres trabajadoras puedan amamantar, ya sea en los lugares de trabajo o antes, durante y después de la jornada laboral.

La legislación mexicana incluye algunas disposiciones cuyo objetivo es favorecer la lactancia, tales como dos descansos de media hora al día o la posibilidad de reducir una hora la jornada laboral por un periodo de seis meses, así como la obligación de incluir lactarios en los entornos laborales.²⁸ No obstante, no ha sido suficiente, ya que en 2016 México ocupaba el último lugar en lactancia en América Latina.²⁹ La CEDAW reconoce la importancia de la lactancia y establece obligaciones en ese sentido para los Estados.³⁰ El Convenio núm. 183 de la OIT refiere el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia,³¹ pero no señala un periodo límite como el de seis meses establecido en México. Por su parte, la Recomendación núm. 191 de la OIT propone que “deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo”.³²

Trabajo remunerado y trabajo de cuidado

El *trabajo del cuidado* puede ser “entendido como la actividad destinada a cuidar de la vida de las personas a lo largo de todo el ciclo vital”.³³ Las personas que principalmente lo requieren son niñas y niños, personas con discapacidad, mayores o quienes se encuentren sin la posibilidad para cuidar de sí mismas, ya sea por alguna enfermedad o por discapacidad permanente o temporal.

La distribución que existe hoy en las cargas del trabajo de cuidado es sumamente desigual entre los sexos.³⁴ Es necesario trabajar para reorganizar y equilibrar dicha distribución; así como para armonizar la vida familiar y el trabajo de quienes son los proveedores del grupo familiar, personas

adultas, ya sean hombres o mujeres. El Estado se encuentra obligado a velar por los derechos humanos tanto de la persona que proporciona los cuidados, como de quien los recibe.

Las niñas y los niños requieren alimentación suficiente y saludable, estimulación, además de un ambiente cálido, de amor, respeto y atención. Si falta alguno de estos elementos, el desarrollo de esas niñas y niños puede verse afectado, particularmente durante los primeros años de su vida.³⁵

La Convención sobre los Derechos del Niño, en su artículo 3º, establece obligaciones de los Estados para asegurar a niñas y niños la protección y el cuidado que son necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus madres, padres o tutores; y en su artículo 18 señala que los Estados deberán prestar la asistencia apropiada a las madres y los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza de la niña o el niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para su cuidado. La Constitución mexicana, en su artículo 4º, también reconoce estas obligaciones frente a los derechos de la niñez. El Comité de los Derechos del Niño, sobre el tema del impacto de las empresas en la infancia, señala que las “políticas deben tener en cuenta el impacto de las horas de trabajo de los adultos en la supervivencia y el desarrollo del niño en todas las etapas del desarrollo e incluir licencias parentales suficientemente remuneradas” (Observación General núm. 16).

Desgraciadamente, en México “los niños, niñas y adolescentes pasan muchas horas solos sin la presencia cercana de adultos educadores debido [entre otras causas] al aumento del tiempo destinado por el grupo familiar al trabajo para el mercado, [...] a la reducida jornada escolar y a la insuficiencia de servicios públicos accesibles de cuidado y uso del tiempo libre”.³⁶

La CEDAW señala en su artículo 11.2 que los Estados Partes deberán tomar las medidas adecuadas para “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo

de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”. El PIDESC, en su artículo 10.1, establece que se debe conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles mientras sea responsable del cuidado y la educación de las y los hijos a su cargo.

a) Instituciones para el cuidado de las y los hijos
La legislación mexicana contempla las estancias para el cuidado infantil.³⁷ Existen diversas instituciones que proporcionan el servicio de cuidados bajo esquemas públicos, privados o mixtos. Todas ellas varían en cuanto a calidad y seguridad. La Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Infantil (o Ley 5 de junio, en referencia al incendio de la Guardería ABC ocurrido el 5 de junio de 2009 en Hermosillo, Sonora)³⁸ y sus normas reglamentarias intentan tener un control y una organización de dichas estancias. Con todo ello, aún hay mucho trabajo por hacer; además, la mayoría de las personas que trabajan no tienen acceso a ninguna institución de este tipo.

Por otra parte, si bien es necesario hacer que coincidan los horarios de las estancias de cuidado infantil o las escuelas con los horarios de trabajo de madres y padres, también lo es que estos horarios deben basarse en los derechos humanos y en las necesidades que, como seres humanos, tienen madres y padres, y niñas y niños.

b) Las abuelas

La mayoría de las niñas y los niños que no son cuidados por sus madres y padres lo son por otras mujeres del grupo familiar, principalmente por las abuelas.³⁹ Lo anterior propicia *discriminación por motivos de género*, pues son en su mayoría las abuelas –y no los abuelos– quienes asumen la carga; *discriminación por motivos de edad*, ya que se da en una etapa de la vida en la que sus capacidades físicas y de salud no son las mismas que las de una persona joven; y *discriminación por motivos económicos*, pues los hogares con menores ingresos tienen poco acceso a las estancias de cuidado infantil.

c) Los llamados *cuidados maternos*

La normativa de las estancias de cuidado infantil establece que una niña o niño enfermo no puede



ingresar a dichas instituciones porque puede ser tanto perjudicial para su salud, como un riesgo de contagio. Para poder proporcionar los cuidados necesarios a una niña o un niño enfermo que debe quedarse en casa, se otorgan los comúnmente llamados *cuidados maternos*. La regulación laboral al respecto no es clara ni consistente; sin embargo, es común encontrar normas y prácticas laborales que sólo otorgan este tipo de permisos a las madres, lo cual es discriminatorio para el padre, a quien se le niega el permiso; discriminatorio para la madre, a quien se le adjudica ser la única responsable frente a las y los hijos, y para la hija o el hijo, a quien se le pudieran negar cuidados en caso de enfermedad.

d) Servicios remunerados de cuidado en el hogar
Otro sector de la población que se ve impactado es el de las personas que proveen servicios remunerados de trabajo del hogar y de cuidados infantiles, además de personal de enfermería. De acuerdo con el INEGI, nueve de cada 10 personas que se dedicaban al trabajo del hogar en 2013 eran mujeres.⁴⁰ La mayoría de estas trabajadoras padecen condiciones laborales precarias y violatorias de sus derechos humanos laborales.⁴¹

Las jornadas laborales

Un aspecto importante a tratar es el de las jornadas laborales. Si bien en México la legislación establece un máximo de horas de trabajo, en la práctica la duración de las jornadas laborales suele ser excesiva. Según datos de la OCDE, en 2013 México fue el país con el mayor promedio anual de horas trabajadas, con un total de 2 237 horas por persona, lo que representa un índice altísimo si se compara con los países que tuvieron los promedios anuales más bajos: Alemania, con 1 363 horas; Noruega, con 1 408; Holanda, con 1 421, o la media de la OCDE que fue de 1 770 horas.⁴²

El número elevado de horas trabajadas no es proporcional a la eficiencia de la economía del país, puesto que Alemania, que tiene menor promedio anual de horas trabajadas, también ha sido considerado el país más eficiente del mundo en términos del producto interno bruto per cápita.⁴³ El número de horas trabajadas tampoco es proporcional a la competitividad, ya que tanto Noruega,

como Holanda y Alemania, que se encuentran en los últimos lugares en cuanto al promedio anual de horas trabajadas, están en los primeros 10 lugares en competitividad a nivel mundial, ocupando el 2º, 8º y 10º sitio, respectivamente. Al mismo tiempo, México se ubica en los últimos lugares en competitividad, es decir, en el sitio 36 de 43 países evaluados.⁴⁴

Otras formas de flexibilidad en el trabajo

La normativa y las políticas laborales deben incorporar también los horarios flexibles, las jornadas de medio tiempo, y otras medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, tales como las semanas de trabajo comprimidas, el teletrabajo, y las licencias y permisos con o sin goce de sueldo.

Conclusiones

La relación entre la vida laboral y la vida personal, en particular el trabajo del hogar, se encuentra inserta en un esquema estereotípico y patriarcal de desigualdad en cuanto a derechos y responsabilidades que oprime en especial a las mujeres, y también genera violaciones a derechos humanos de hombres, niñas y niños. Esta situación de opresión no es un “problema de las mujeres”, sino que lo es también de los grupos familiares, el Estado, las empresas y la sociedad en su conjunto. Por ello, conviene realizar una serie de cambios en la forma como están organizados el mundo del trabajo y el hogar, y debe hablarse de corresponsabilidad.

Para hacer frente a estos problemas no basta con políticas aisladas, sino que se requiere de la

Si bien en México la legislación laboral establece un máximo de horas de trabajo, en la práctica la duración de éstas suele ser excesiva. Según la OCDE, en 2013 México fue el país con el mayor promedio anual de horas trabajadas, con un total de 2 237 horas por persona.

planeación, el diseño, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de políticas integrales de conciliación corresponsables entre la vida laboral y personal. Lo anterior implica la ratificación de tratados internacionales en la materia y la modificación de leyes, reglamentos, estatutos, contratos colectivos de trabajo, entre otros, para comenzar a armonizar la normativa nacional con los estándares internacionales. También se precisa de una

serie de acciones específicas que competen a los tres poderes de la Unión, así como al ámbito privado. Acciones tales como la realización de diagnósticos para conocer obstáculos en materia de conciliación; la elaboración de programas y políticas públicas y empresariales específicas; así como otras acciones para incidir en un cambio cultural en la forma como se miran las responsabilidades frente al trabajo y el hogar. **D**

NOTAS

- 1 El presente artículo retoma la investigación realizada por la autora para el informe de Grupo de Información en Reproducción Elegida, *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, México, GIRE, 2017, disponible en <<https://bit.ly/2FWghiS>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 2 Miguel Jesús Moguel Valdés, Políticas institucionales y cambios en los significados sobre la masculinidad: Un análisis de caso de la licencia de paternidad en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Tesis para obtener el grado de maestro en Derechos Humanos y Democracia, México, Flacso, 2014, p. 19.
- 3 *Idem*.
- 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 5 Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*, CEDAW/C/MEX/CO7-8, 52º periodo de sesiones, 2012, párrafo 31, disponible en <<http://bit.ly/1hhCf09>>, y Observación CEACR, adoptada en 2013, publicada en la 103ª sesión, ILC, 2014, disponible en <<https://bit.ly/2t5LzQk>>, páginas consultadas el 7 de mayo de 2018.
- 6 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017, artículo 123, apartados A y B.
- 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, artículo 9º, disponible en <<https://bit.ly/2y7Z6Mp>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 8 Instituto Nacional de las Mujeres e Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Mujeres y hombres en México 2014*, México, Inmujeres/INEGI, 2015.
- 9 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción v y apartado B, fracción xi, inciso c; Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción ii, y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 28.
- 10 *Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la nueva cultura laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar* publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 14 de agosto de 2015, numerales noveno y décimo; Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción ii Bis, y Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, artículo 21, fracción ii, inciso a.
- 11 ort, Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88ª reunión, 15 de junio de 2000, artículo 4º, numeral 1, disponible en <<https://bit.ly/1FTPwZV>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 12 ort, Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad, 2000, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88ª reunión, 15 de junio de 2000, disponible en <<https://bit.ly/2JZ0V2X>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 13 Es el caso de Hungría.
- 14 “Daily chart. The best –and worst– places to be a working woman”, en *The Economist*, 3 de marzo de 2016, <<https://econ.st/1QWVUWO>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 15 Dirección del Trabajo, *Código del trabajo*, Santiago, Gobierno de Chile-Dirección del Trabajo, 2018, artículo 195, p. 21, disponible en <<https://bit.ly/2shxUV1>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 16 INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, México, INEGI, 2014, p. 54.
- 17 Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 12 de junio de 2015, artículo 132, fracción xxvii Bis.
- 18 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 15 de mayo de 2007; última reforma publicada el 9 de agosto de 2013, artículo 21, fracción ii, numeral 2.
- 19 GIRE, *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, op. cit., p. 148.
- 20 Ley núm. 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada, publicada en el Registro Nacional de Leyes y Decretos de Uruguay,

- artículo 8°; y Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo de Ecuador, publicada en el *Registro Oficial*, Suplemento núm. 528, 13 de febrero de 2009.
- 21 “Daily chart. The best –and worst– places to be a working woman”, en *The Economist*, *loc. cit.*
 - 22 OIT, Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares 1981, núm. 165, adoptada por el Consejo Internacional del Trabajo en su 67ª reunión, 23 de junio de 1981, párrafo 22.
 - 23 Comité DESC, Observación General núm. 16, La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del PIDESC) aprobado en su 34º periodo de sesiones, 11 de agosto de 2005, párrafo 26, disponible en <<https://bit.ly/2lwzRNw>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 24 Kathryn Vasel, “Facebook amplía la licencia de paternidad remunerada a cuatro meses”, en *CNN en español*, México, 27 de noviembre de 2015, disponible en <<https://cnn.it/2JR2TTt>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 25 Spotify Team, “Work/Family Balance at Spotify”, en *Spotify News*, 19 de noviembre de 2015, disponible en <<https://bit.ly/2M6iGKK>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 26 Unicef *et al.*, *Para la vida*, 4ª edición, Nueva York, Unicef, 2010, p. 48, mensajes 1, 3, 4, 7 y 8, disponible en <<https://uni.cf/2krbJL9>>; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, “Lactancia materna. Consecuencias sobre la supervivencia infantil y la situación mundial”, disponible en <<http://uni.cf/1ore1EB>>; y Alicia Dermer, “Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados”, en revista *Nuevo Comienzo*, vol. 14, núm. 1, 2002, disponible en <<https://bit.ly/2JZgdkM>>, todas las páginas fueron consultadas el 7 de mayo de 2018.
 - 27 Unicef *et al.*, *Para la vida*, *op. cit.*, p. 48.
 - 28 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartados A, fracción v y apartado B, fracción xi, inciso e); Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción iv; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley del Seguro Social; Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Ley General de Salud; Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - 29 Cámara de Diputados, LXIII legislatura, boletín núm. 0963, En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica: Unicef ante diputados, 17 de febrero de 2016, disponible en <<https://bit.ly/2tmuhxQ>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 30 Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*, *doc. cit.*, artículo 12.
 - 31 OIT, Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000, *doc. cit.*, artículo 10 (2).
 - 32 OIT, Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad, 2000, *doc. cit.*, artículo 9º.
 - 33 Clara Jusidman, ponencia La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México, presentada en el Foro Internacional Empleo Informal y Precario, 24 de noviembre de 2014.
 - 34 *Idem.*
 - 35 Samuel Berlinski y Norbert Schady (eds.), *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, pp. 99 y ss. Véase Comité de los Derechos del Niño, Observación General núm. 5 y Observación General núm. 7.
 - 36 Clara Jusidman, ponencia La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México, *doc. cit.*
 - 37 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123; Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - 38 La Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Infantil, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de octubre de 2011.
 - 39 INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, *op. cit.*
 - 40 Conapred, *Trabajo del hogar*, México, Conapred/Segob, 2014, disponible en <<http://bit.ly/1gGZxzr>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 41 Tan sólo 19.53% está afiliada al IMSS. Véase Conapred, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México*, 30 de marzo, *Día internacional de las trabajadoras del hogar*, México, Conapred, marzo de 2012, p. 10, disponible en <<http://bit.ly/1gGZGD9>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 42 Instituto Mexicano para la Competitividad, “Horas trabajadas al año vía OCDE”, 24 de abril de 2015, disponible en <<https://bit.ly/1O1CIyS>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 43 Marcelo Justo, “¿Cuáles son las economías más eficientes y por qué?”, en *BBC Mundo*, 30 de enero de 2015, disponible en <<https://bbc.in/2MHXVqa>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
 - 44 Rodrigo Gallegos Toussaint, *Índice de Competitividad Internacional 2015*, México, IMCO, 2015, disponible en <<https://bit.ly/2kldf04>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.



Impacto de la reforma laboral en los derechos humanos de las y los trabajadores

MONTSERRAT RIZO RODRÍGUEZ*

Las reformas en materia laboral deben estar armonizadas con los principios de derechos humanos descritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo, la iniciativa con la que se pretende reglamentar la reforma de diciembre de 2017 contiene disposiciones que constituyen un claro retroceso para los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, y no toma en cuenta la perspectiva de género, señala la autora.

En la actualidad nuestro país transita por una etapa de cambios en materia económica, reflejo de la introducción de nuevos modelos de producción a nivel nacional e internacional, los cuales se encuentran de manera directa relacionados con las fuerzas del mercado, es decir, dependen de la oferta y la demanda de bienes y servicios. Al respecto, cabe precisar que la regulación del trabajo no es ajena a dichas transformaciones, y es real que la normatividad necesariamente tiene que evolucionar, lo importante es que en ese proceso no se dejen de lado los derechos adquiridos por las y los trabajadores a lo largo de la historia.

Las reformas normativas deben asegurar la permanencia y vigencia de los derechos humanos, aun a pesar de cualquier coyuntura, sin depender de la voluntad política o, en su caso, de la con-

ciencia de las y los funcionarios. De ahí que la acción de impulsar reformas requiere también de una estrategia de capacitación, de un trabajo progresivo de armonización, orientado en todo momento hacia los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos de las personas.

Es importante observar la transversalidad de los derechos humanos laborales en todos los ámbitos institucionales, atender el respeto, la promoción, la protección y la garantía de éstos para su debido ejercicio, sin olvidar la perspectiva de género y la no discriminación.

Hay que recordar que los derechos humanos laborales fueron reconocidos en la normatividad nacional e internacional con la idea de tutelar a las y los trabajadores –quienes se encuentran en un plano de desventaja frente al patrón, en una

* Se desempeña como titular de la Quinta Visitaduría General en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

relación de subordinación—, con el propósito de lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

La Constitución Política mexicana de 1917, en su artículo 123, incorpora disposiciones que regulan las relaciones de trabajo y reconoce derechos y obligaciones específicos para las y los trabajadores y patrones.¹ A nivel internacional los derechos humanos laborales fueron reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,² instrumento que considera entre los derechos humanos laborales, los siguientes:

- Libertad de trabajo;
- prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- derecho al trabajo, la protección contra el desempleo y el despido;
- prohibición de toda discriminación;
- igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales;
- seguridad e higiene en el trabajo;
- condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo;
- derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa, derecho a la remuneración mínima;
- derecho al descanso, a una jornada de trabajo y a vacaciones;
- derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional;
- libertad de asociación o libertad sindical y derecho de sindicación;
- negociación colectiva y a huelga;
- derechos de seguridad social y, dentro de éstos, los derechos de protección a las personas menores de edad, a las mujeres trabajadoras y a las personas con discapacidad;
- seguros en caso de enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el que

se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución, en materia de justicia laboral. No obstante, es preciso señalar que la iniciativa con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional, presentada ante el Senado de la República el 7 de diciembre de 2017, se aparta claramente del espíritu de la reforma constitucional.³

Entre las características principales de esta reforma se encuentra la judicialización de la impartición de la justicia laboral, es decir que la resolución de los conflictos entre las y los trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales de la federación o de las entidades federativas, por lo cual desaparecerían las juntas de conciliación y arbitraje, tanto a nivel local como federal.

Asimismo, establece la creación de órganos de conciliación, a nivel local y federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotados de autonomía y descentralizados, y especifica que a nivel federal el organismo que se configure tendrá la facultad de llevar el registro de sindicatos y de contratos colectivos de trabajo.

Por otro lado, en materia sindical, la ley indica que se garantizará el voto personal, libre y secreto de las y los trabajadores al momento de elegir a sus dirigentes, así como la resolución de conflictos entre sindicatos.

A pesar de los objetivos anteriormente señalados, la iniciativa presentada ante el Senado, con la cual se pretendería reglamentar dicha ley, contiene disposiciones que constituyen un retroceso para los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, entre las que se destacan:

- La creación de tribunales laborales y de los órganos de conciliación, lo que supone una problemática importante, ya que como se ha expuesto en otros foros, no se cuenta con suficiencia presupuestaria destinada para la infraestructura, recursos humanos y capacitación especializada, que estaría dirigida a las y los jueces y conciliadores, lo cual podría ocasionar que la administración de justicia no sea expedita.
- Existe una grave contradicción entre la supuesta autonomía de las instancias conciliatorias y su conformación tripartita propuesta

en la iniciativa, además de que constituirían un requisito prejudicial, lo que significa que se estaría obligado a acudir a estas instancias antes que a los tribunales.

- La instancia de conciliación que se propone crear a nivel federal tendrá entre sus atribuciones el registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, lo cual deja entrever la existencia del control gubernamental en dos vertientes:
 1. Limitaría la conformación de nuevos sindicatos y la libertad sindical en sí misma.
 2. Favorecería la generación de contratos colectivos de protección patronal.
- Al obstaculizarse la libertad sindical y la negociación colectiva existe la posibilidad de que derechos como las percepciones económicas, jornadas de trabajo, vacaciones, oportunidades de promoción, condiciones generales de trabajo, seguridad social, entre

otros, se vean afectados o disminuidos, toda vez que éstos pueden negociarse a través de los sindicatos mediante la contratación colectiva.

- Con la iniciativa se facilita el despido, al liberar al patrón de la obligación de comunicarlo por escrito a la o el trabajador, especificando los motivos, situación que afecta la estabilidad en el empleo.
- Cuando el conflicto sea sometido a la resolución de los tribunales, no podrán modificarse los hechos que previamente se manifestaron y las pruebas que se aportaron ante las instancias conciliadoras.

Esta circunstancia deja en estado de indefensión a las y los trabajadores, ya que, al exhibir sus elementos de prueba, el patrón está en condiciones de preparar su defensa y de hacer valer sus excepciones de manera más efectiva.

Se ha hecho un llamado al Estado mexicano sobre aprobación de leyes secundarias de reforma laboral

La Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo realizó un llamado al Estado mexicano derivado de un análisis sobre el proceso de aprobación de las leyes secundarias de la reforma laboral.¹ Entre ellas se encuentra el continuar adoptando las medidas legislativas previstas en el contexto de la reforma constitucional en la materia, mismas que deberán realizarse a través de un debate abierto y plural, así como asegurar la concordancia entre el marco jurídico nacional y el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección de sindicalización, a fin de garantizar este derecho en la legislación y en la práctica. En este sentido, solicitó al gobierno mexicano emitir un informe en noviembre de 2018.

Por su parte, el consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF),

José Alfonso Bouzas Ortiz, académico, litigante y defensor especializado en derechos laborales, ha impulsado el análisis sobre los retos que plantea la reglamentación de la reforma constitucional en la materia, a través de reuniones de trabajo del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, realizadas en las instalaciones de la CDHDF, con la participación de personas representantes de organizaciones sindicales, estudiantes, especialistas y académicas.

El observatorio ha sido un espacio plural de reflexión y análisis donde se han planteado las inquietudes y la necesidad de que organismos públicos defensores de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, autoridades de carácter local y federal en la materia y los mismos empleadores, se involucren en el tema para incidir y concretar una reglamentación acorde a la reforma constitucional sobre justicia laboral. **D**

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Aplicación de Normas, “Discusión sobre los casos individuales”, disponible en <<https://bit.ly/2nEi2tX>>.

Por otra parte, la conciliación no sólo se debe agotar ante las instancias de conciliación, también se debe favorecer la posibilidad de agotarla en el procedimiento jurisdiccional.

- Reconocer que los convenios que se alcanzan ante la instancia de conciliación local o federal, según sea el caso, adquirirán el carácter de cosa juzgada, es un hecho que conlleva al otorgamiento de facultades jurisdiccionales a esas instancias, por lo cual se invaden ámbitos de competencia exclusivos de las autoridades adscritas al Poder Judicial.
- Es indebido que desde la solicitud de conciliación se tengan que hacer constar hechos y peticiones, ya que la función de la conciliación no es plantear la *litis* desde el primer momento. Por lo tanto, no puede considerarse a la conciliación como sustituto del procedimiento jurisdiccional.
- En materia sindical se establecieron requisitos adicionales a los sindicatos para que se emplace a huelga, debido a que es necesario demostrar que todas y todos los trabajadores están de acuerdo en que éstos los

representen, pero no se señalan los procedimientos para tal efecto.

- Se nulifica el derecho de asociación y de huelga, al no garantizar que el órgano encargado del registro sindical es autónomo y que respete las funciones jurisdiccionales. Asimismo, no se aseguran medios para que el voto de las y los trabajadores sea secreto.

Con ello se dejaría de observar el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.⁴ Este convenio garantiza a las personas trabajadoras, y a las y los empleadores, el derecho a crear sus propias asociaciones y a afiliarse libremente a ellas, y a dichas asociaciones, la posibilidad de actuar sin injerencias de los poderes públicos.

- La liberalización del *outsourcing*⁵ constituye una afectación a la estabilidad en el empleo y al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, lo que tiene como resultado la precarización de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.



- La incorporación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA)⁶ para la determinación de indemnizaciones constituye un riesgo al derecho al trabajo decente, en virtud de que representa una afectación a las percepciones económicas de las y los trabajadores.

Normatividad en materia de género y acciones implementadas por la CDHDF

En 1919, en la Constitución de la OIT se enunció por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres que trabajan, principio que fue reafirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944.⁷

La fuerza de trabajo de las mujeres representa un gran porcentaje de la población económicamente activa no sólo en México sino a nivel mundial, además de que ellas en muchas ocasiones desarrollan trabajo no asalariado en el hogar, y son el sostén de las familias. Por su trabajo, las mujeres suelen percibir salarios menores a los que perciben los varones, y su incorporación al mundo laboral históricamente ha sido paulatino, quedando casos donde todavía se les excluye.

Es importante la protección que en materia laboral debe proveerse a sectores que sistemáticamente se han visto desprotegidos, como las mujeres, a quienes de manera progresiva se les han ido reconociendo ciertos derechos, pero que en la práctica aún enfrentan obstáculos que limitan su ejercicio.

En la iniciativa, con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fue prevista la obligación de juzgar con perspectiva de género, partiendo de que no hay claridad en la naturaleza ni en las funciones de los órganos de conciliación.

En este sentido, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) establece la obligación de juzgar con perspectiva de género.

Acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

Elementos para juzgar con perspectiva de género

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método

en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: *i)* identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; *ii)* cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; *iii)* en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; *iv)* de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; *v)* para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, *vi)* considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.⁸

También se deja de observar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, que el Estado mexicano ha suscrito, la cual es un instrumento de derechos humanos para prevenir, sancionar y eliminar la violencia

En la iniciativa con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fue prevista la obligación de juzgar con perspectiva de género, partiendo de que no hay claridad en la naturaleza ni en las funciones de los órganos de conciliación.

contra las mujeres, basado en su género, al mismo tiempo que condena todas las formas de violencia en su contra perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado.

Conclusiones

Ante este panorama, la CDHDF ha participado de forma activa con diversas instituciones y dependencias en el diseño e implementación de estrategias con el propósito de que la iniciativa presentada ante el Senado de la República, el 7 de diciembre de 2017, con la cual se pretendía reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fuera aprobada en sus términos, ya que de lo contrario se verían gravemente afectados los derechos de las y los trabajadores.

Por lo antes expuesto, es de gran importancia la responsabilidad del Poder Legislativo para que se cuente con normas y disposiciones que promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos.

Al redactar la multicitada iniciativa no se tomaron en consideración los principios contenidos

en la Constitución Política, tales como la interpretación de la normatividad en materia de derechos humanos, en la que se deberá procurar la protección más amplia a las personas; tampoco se atendió a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, sobre todo éste último, toda vez que, con la eventual aprobación de la iniciativa, prácticamente se estarían eliminando derechos laborales concebidos como conquistas de las y los trabajadores y no como concesiones patronales.

Así, son las propias instituciones las que están en condiciones de generar la ruta que articule la norma para el respeto y ejercicio de los derechos humanos, es por ello que la meta es incidir en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de respeto a los derechos humanos, a través del personal de dichas instancias y mediante un proceso dinámico, lo que exige una comunicación constante entre las y los actores implicados, así como un ejercicio continuo de análisis y reflexión que posibilite encontrar las mejores vías para implementarlo. **D**

NOTAS

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017, artículo 123.
- 2 Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, disponible en <<https://bit.ly/2JGli1p>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 3 Véase Senado de la República, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, en materia de justicia laboral, 7 de diciembre de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2xdyQzI>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 4 Oficina Internacional del Trabajo, *Los sindicatos y la ort. Manual de Educación Obrera*, 2ª edición, Alemania, OIT, 1992, p. 149, disponible en <<https://bit.ly/2tu5it8>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 5 También llamado *trabajo en régimen de subcontratación*, es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados. Para mayor información véase Secretaría del Trabajo y Previsión Social, boletín 96, Propone reforma laboral reglas claras para regular la subcontratación (*outsourcing* o tercerización) en beneficio de los trabajadores, 13 de junio de 2010.
- 6 Es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. Para mayor información véase INEGI, “UMA”, disponible en <<https://bit.ly/2qX9Xou>>, página consultada el 12 de mayo de 2018.
- 7 *Ibidem*, p. 93.
- 8 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala, “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”, tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) en materia constitucional, en *Semanario Judicial de la Federación*, décima época, libro 29, t. II, abril de 2016.

Los derechos humanos laborales y la transición de gobierno en la Ciudad de México

MANUEL FUENTES MUÑOZ*

Con las recientes reformas a la legislación en materia laboral, los retos para la siguiente administración en la Ciudad de México son mayúsculos, así lo considera el autor del presente texto, quien además señala que los derechos humanos de las personas trabajadoras están en riesgo, lo que obliga a las y los responsables de legislar a hacerlo con un sentido de justicia social, y a las nuevas autoridades les insta a estudiar alternativas que efficienten el funcionamiento de las instituciones de administración y de justicia laboral locales.

Son muchos los retos que enfrentará el nuevo gobierno en la Ciudad de México en materia de derechos humanos laborales. No sólo se trata de hacer operativas las actuales instituciones que buscan atender los lineamientos de la política laboral vigente, sino también de crear otras nuevas que prevé la Constitución Política de la Ciudad de México.¹

En una población creciente y cada vez más compleja, concebir políticas públicas accesibles, que lleguen a las áreas administrativas y de justicia laboral, a los centros de trabajo y a todos los lugares donde deambulan las personas trabajadoras, no será una tarea fácil.

De acuerdo con datos recabados por la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, adscrita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del gobierno federal, para el primer trimestre de 2018 en la Ciudad de México existían:

- 8 796 879 de población total.
- 1 601 000 personas menores de 15 años.
- 7 195 186 personas mayores de 15 años, en edad de trabajar.
- 4 366 890 personas consideradas como población económicamente activa.
- 2 828 296 personas económicamente inactivas.

* Es doctor en Derecho y especialista en derecho laboral. Profesor de Derecho en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Es autor de diversos artículos y estudios en materia de justicia laboral y derechos humanos.



De las anteriores cifras, en la Ciudad de México existen:

- 4 206 922 personas que se encuentran ocupadas, compuestas de la siguiente manera:
 - 3 085 610 asalariadas.
 - 871 831 trabajadoras por cuenta propia.
 - 167 371 empleadoras.
 - 82 110 sin pago y otras.
- 1 599 668 desocupadas.²

Este panorama general de cifras nos permite tener una idea aproximada de la complejidad del problema y del impacto en las personas involucradas en el mundo del trabajo de quienes habitan la Ciudad de México. A esto debemos sumar, por lo menos, otros cuatro millones de personas que se trasladan diariamente de la periferia a la capital en busca de un ingreso regular ante la falta de oportunidades laborales en su lugar de origen.

Un transporte público rebasado

No se necesita cerrar los ojos para imaginar cómo miles de personas se trasladan de un lado a otro, de su casa al centro de trabajo. El funcionamiento del transporte público ha llegado a límites insostenibles a pesar de las constantes inversiones que han hecho los gobiernos anteriores.

¿Quién se atreve a subirse al Metro de la Ciudad de México en las llamadas *horas pico*? ¿A los metrobuses, mexibuses, peseros, trolebuses y otros más en los que se sufre la violencia y el robo constante? Sólo los millones de personas trabajadoras que deben llegar a sus centros de trabajo, porque no tienen otra opción, para no perder su empleo. Van tan apretadas en los vagones que la dignidad queda en segundo término, y con un calor asfixiante que las deja exhaustas. Cuando salen a la superficie corren para llegar a tiempo, su faz se recupera al respirar un aire –sino tan limpio– más fresco.

Correr y correr es la rutina diaria de millones de personas que están y que arriban a la Ciudad de México para soportar, cuando llegan a su destino laboral, largas jornadas, trabajo agotador, bajos salarios y –una mayoría– sin seguridad social. Hay quienes invierten hasta tres y cuatro horas diarias en los transportes públicos, que deberían llamarse *infiernos públicos*.

¿Quién se acuerda de esa población que como fantasma recorre la Ciudad de México, la echa a andar y le da vida?

Inspección de trabajo a su mínima expresión

Las instancias encargadas de proteger, vigilar y hacer justicia en materia de trabajo en la capital del país están rebasadas. Sus presupuestos apenas si alcanzan para cubrir los salarios –por cierto, ínfimos– de las personas operadoras de estas áreas de servicio público.

La revisión de trabajo que inició con una treintena de inspectoras e inspectores hace más de 20 años, cuando se eligió popularmente al primer jefe de Gobierno de la Ciudad de México en 1997, no ha aumentado a la fecha. Las percepciones de servidoras y servidores públicos siguen en condiciones similares a las del inicio de su contratación y su labor se hace inoperable, como la supervisión adecuada de las obligaciones que deben cumplir las y los patrones con sus trabajadoras y trabajadores, y atender las quejas que éstas y éstos presentan.

Son áreas olvidadas por los gobiernos que llegan y se van. Son como instituciones de ornato, que existen pero que no inciden en la vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos laborales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Una institución con un largo historial es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, la cual también sufre de la carencia de personal y de salarios dignos. Como consecuencia del sismo del 19 de septiembre de 2017, sus oficinas quedaron colapsadas. Los cientos de personas que se encontraban en el lugar apenas si pu-

Las instancias encargadas de proteger, vigilar y hacer justicia en materia de trabajo en la capital del país están rebasadas. Sus presupuestos apenas si alcanzan para cubrir los salarios de las personas operadoras de áreas de servicio público.

dieron salir con vida de ese viejo edificio de San Antonio Abad. Ahora se alojan en un espacio de la planta baja de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCA). Allí se atiende a cientos de trabajadoras y trabajadores que piden asesoría y tramitan juicios en esa instancia laboral.

Con motivo de la reforma laboral que se acerca, se discute la permanencia de dicha Procuraduría local, así como la de todas las que operan en el país, y de su función histórica de conciliación. Se pretende que las y los procuradores del trabajo formen parte de la defensoría de oficio que opera en las diversas áreas del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) donde estarían adscritos los nuevos tribunales laborales que sustituirían a la JLCA.

¿Qué ocurrirá con el personal que compone esas áreas de defensa de las y los trabajadores?, ¿será reubicado a otras áreas de gobierno?, ¿previo examen participará como personal de la defensoría de oficio que depende no del TSJ sino de la Consejería Jurídica del Gobierno de la Ciudad de México? ¿Se mantendrá esa institución de defensa obrera?

Independientemente de lo que ocurra en los nuevos escenarios legislativos, el gobierno capitalino deberá invertir mayores recursos para la ope-

ración de estas áreas de trabajo, las que también se encuentran rebasadas.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

Ese mismo fenómeno enfrenta la JLCA, instancia que tiene la mayor concentración de expedientes de todo el país. Los recursos que ahora dispone son insuficientes y con motivo de la conversión a tribunales laborales su presupuesto no debe ser disminuido, sino por el contrario, incrementado, para acabar con los rezagos en el menor tiempo posible.

Hay centenares de juicios de organismos descentralizados del Gobierno de la Ciudad de México que adeudan cantidades millonarias a sus trabajadoras y trabajadores y que pagan a cuenta gotas.

Con los recursos económicos actuales es previsible que se prolonguen los juicios existentes, por lo menos 10 años más, para dar por terminado el último de los expedientes. ¿Qué ocurrirá con algunas centenas de casos que rebasen ese término y se necesite que se sigan atendiendo?

Los retos que enfrentará la reforma laboral pondrán en serias dificultades a la administración de la Ciudad de México al necesitar de mayores recursos presupuestarios.

Fotografía: Página de Facebook de Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.



El Tribunal Laboral de la Ciudad de México

La creación del Tribunal Laboral de la Ciudad de México,³ encargado de atender los conflictos obrero-patronales, estará adscrito al Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, y deberá operar de manera simultánea a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje capitalina, mientras ésta desaparece. Magistradas, magistrados, juezas, jueces laborales, personal jurídico y operativo deberán entrar en funciones y se requerirán de presupuestos paralelos para sostener los juicios que terminan y otros que inician en ambas instituciones.

Centro de Conciliación de la Ciudad de México

Aunado a lo anterior, en forma paralela debe crearse el Centro de Conciliación de la Ciudad de México, instancia que requiere constituirse como organismo descentralizado, *autónomo* y que su titular será designado por el Congreso local, a propuesta de la o el titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México. En esa instancia deberá atender la conciliación que soliciten las y los trabajadores, y ser turnada al Tribunal laboral en caso de no llegar a un acuerdo. Se necesitará de un inmueble que cumpla con tales fines y de personal capacitado con experiencia en la conciliación en materia de trabajo.

Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

La misma situación ocurrirá con la creación del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje⁴ en julio de 2020, el cual sustituirá las funciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para atender los conflictos entre las y los trabajadores de la administración pública de la Ciudad de México que laboran en el Ejecutivo y sus dependencias, las alcaldías, el Congreso de la Ciudad de México y el Tribunal Superior de Justicia local.

La operación eficiente de las instituciones en materia de trabajo que hoy existen, y las de nueva creación, será uno de los retos más importantes de la administración entrante de la capital del país.

Esta conversión de instituciones laborales requerirá también de presupuesto, personal capacitado e inmuebles adecuados.

La operación eficiente de estas instituciones en materia de trabajo que hoy existen, y las de nueva creación, será uno de los retos más importantes de la administración entrante de la capital del país.

Reflexionar la nueva reforma laboral

Es tiempo de reflexionar sobre la reforma laboral que se implementó con prisa al modificar el artículo 123 constitucional, y con la que se crearon los tribunales laborales y los centros de conciliación en todas las entidades del país. La iniciativa no contó con un estudio presupuestal que de manera gradual gestara el nuevo diseño de justicia del trabajo. Las nuevas autoridades y las y los legisladores que lleguen deben estudiar alternativas que hagan viables las instituciones de administración y de justicia laboral.

Los derechos humanos de las y los trabajadores requieren de una atención especial por las repercusiones que tienen en la vida y dignidad de quienes otorgan su fuerza de trabajo y su intelecto para los miles de centros de trabajo activos en la Ciudad de México.

Otros han legislado con fines políticos para proteger los intereses de unos cuantos; ahora es tiempo de legislar con un verdadero sentido de justicia social. Es necesario hacer un rediseño de estas instituciones y enmendar el camino. Aún hay tiempo para lograrlo. **D**

NOTAS

1 Véase Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 5 de febrero de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2h9PWH5>>, página consultada el 12 de mayo de 2018.

2 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Información laboral*, México, mayo de 2018, p. 4, disponible en <<https://bit.ly/298w5Bn>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.

3 Constitución Política de la Ciudad de México, artículo 39.

4 *Ibidem*, artículo 39 y transitorio vigésimo quinto.

LA CDHDF Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Los derechos humanos laborales posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas trabajadoras, así como la organización para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. Aunado a lo anterior, el conjunto de derechos humanos laborales están referidos a obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida, aceptada y remunerada.¹

ANTECEDENTES



A partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011 se suprimió del artículo 102, apartado B, la imposibilidad de que los organismos públicos de derechos humanos conocieran de asuntos de naturaleza laboral, ampliando así su competencia. Para hacer frente a dicha atribución, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) creó mediante un acuerdo de su Consejo a la 5ª Visitaduría General (5ªVG) el 9 de septiembre de 2012, como un área especializada para la atención de casos por presuntas violaciones a los derechos humanos laborales.

COMPETENCIA

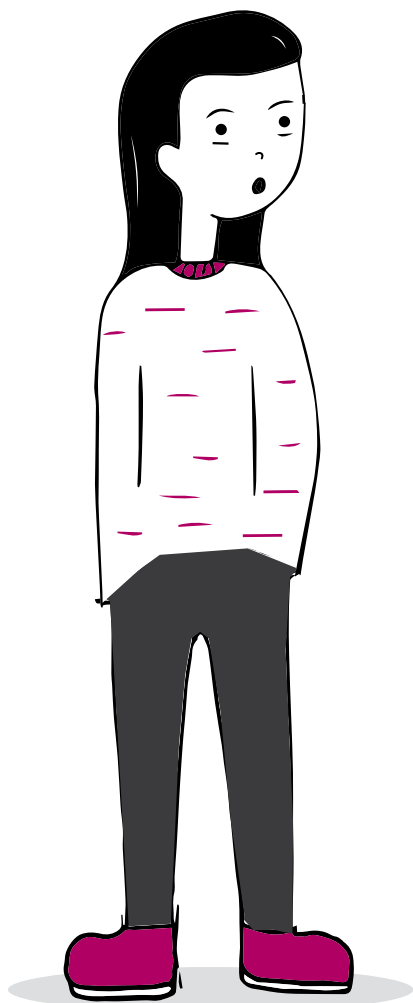


Según el artículo 3° de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la 5ªVG tiene la competencia para conocer de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en la Ciudad de México o en los órganos de procuración o de impartición de justicia, cuya competencia se circunscriba a la ciudad. Esto significa que la 5ªVG está imposibilitada para conocer directamente de casos por inobservancia de derechos laborales que se den exclusivamente en

el ámbito privado y sin alguna responsabilidad por parte del Estado.

Asimismo, la 5ªVG debe actuar conforme a la normatividad que la regula, así como al ordenamiento jurídico vigente, con pleno respeto a las competencias y la libertad de jurisdicción de los órganos judiciales, por lo que no tiene competencia para determinar la existencia o inexistencia de despidos injustificados, reconocimientos de relaciones laborales, basificación de personas trabajadoras, incrementos salariales o cualquier otra situación que deba determinarse ante los tribunales laborales.

La 5ª^{av} conoce de quejas por presuntas violaciones a los siguientes **derechos humanos laborales**:



A LA DIGNIDAD Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN CENTROS DE TRABAJO

Casos en los que las víctimas plantean acoso laboral por parte de sus superiores jerárquicos.

AL GOCE DE CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

Casos en los que se exponen jornadas excesivas de trabajo (más de ocho horas); existen impedimento o negativa a gozar de periodos vacacionales; no se contemplan horarios de comida, o hay una ausencia de capacitación en el empleo.

A LA SEGURIDAD SOCIAL

Casos por dilaciones o negativas injustificadas en los trámites relacionados con pensiones, jubilaciones, etcétera.

A LA LIBERTAD SINDICAL

Casos en los que existe la negativa de la autoridad como patrón a realizar los trámites administrativos correspondientes para la aportación de la cuota sindical. O bien, casos de reconocimiento de derechos laborales de manera restrictiva o discriminatoria (esto es, sólo a integrantes de algún sindicato en particular).

DE ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

Casos por incumplimiento de resoluciones firmes (laudos y sentencias); dilaciones injustificadas en los juicios laborales tramitados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA); y deficiencias en la representación en juicios laborales.

A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Casos en los que hay instrumentos de trabajo inadecuados, instalaciones con deficiencias en la estructura del área laboral, lo que puede ocasionar accidentes o enfermedades.

AL TRABAJO

Casos en los que las víctimas se ven privadas de su fuente de empleo debido a que son trabajadoras o trabajadores informales que al realizar su actividad en la vía pública, ésta se ve limitada. En este sentido, aunque no son personas trabajadoras al servicio del Estado, derivado de su situación general para desarrollar actividades laborales, y las responsabilidades del Estado a este respecto, la CDHDF tiene competencia en la materia, lo cual es novedoso debido a que tales situaciones no pueden ser del conocimiento de instancias con facultades jurisdiccionales.

ACCIONES

PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Durante el desarrollo de las investigaciones se realizan acciones urgentes con la finalidad de **evitar la consumación de daños de imposible reparación y/o restituir el ejercicio de los derechos**, las cuales se encuentran relacionadas en particular con la garantía de los derechos a un ambiente libre de violencia, a estabilidad en el empleo, al salario, a las herramientas e insumos necesarios para el desempeño del trabajo, entre otros.



OTRAS ACCIONES

Una parte fundamental del trabajo que se realiza se encuentra relacionado con la investigación de violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de colectivos de trabajadoras y trabajadores, por lo que se prioriza el acompañamiento y gestión directa con las autoridades y otros actores involucrados, como mecanismo de respeto y garantía de los derechos humanos laborales de las personas que residen y transitan en la Ciudad de México.

Cabe señalar que la CDHDF participó de manera directa en la regulación de los derechos humanos

laborales en el contexto de la promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México y actualmente en la discusión en torno a la reforma laboral y ha hecho evidente su preocupación por fortalecer el acceso a la justicia, brindar seguridad jurídica a las personas trabajadoras, agilizar la función conciliadora previo a que los órganos jurisdiccionales impartan justicia, elevar los estándares de resolución de los conflictos laborales, así como del cumplimiento de las determinaciones que emitan, e incidir en la democratización sindical.

INCIDENCIA EN LA DEFENSA DE TUS DERECHOS HUMANOS LABORALES



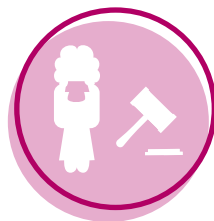
Genera

una serie de prácticas que tienen la posibilidad de incidir en el goce de los derechos laborales, mediante la documentación de casos, visitas a los centros de trabajo, convocatorias a mesas institucionales, realización de foros sobre la temática, y posicionamiento a través de boletines.



Contribuye

a combatir la cultura que permite el acoso laboral o que obstaculiza el derecho al trabajo, incluidos quienes realizan actividades laborales en la vía pública y que requieren una atención específica por parte del Estado mexicano ante la situación de vulnerabilidad que tienen al permanecer en la informalidad.



Logra

que las víctimas tengan acceso efectivo a la justicia y con ello se reparen violaciones a este derecho. Incluso, las que se derivan de cuestiones administrativas, que ha sido posible subsanar en los juicios seguidos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Hay una importante cantidad de derechos cuya violación se relaciona con malas prácticas, subsanables para generar la restitución íntegra de derechos.



Coadyuva

a una cultura que permita la seguridad jurídica necesaria para toda sociedad democrática. El rule of law, es evidente, pasa imprescindiblemente por este camino.

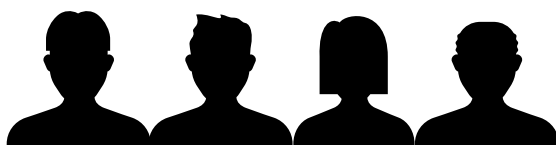
INTEGRACIÓN

La 5ª Visitaduría General de la CDHDF está integrada por un grupo interdisciplinario de personas expertas en materia laboral, entre ellas: abogadas, sociólogos e internacionalistas.



RECOMENDACIONES EMITIDAS

La CDHDF se ha pronunciado por diversas violaciones de derechos humanos cometidas por autoridades locales, en ese sentido se han abordado temas relacionados con el incumplimiento de laudos, sentencias y resoluciones, la firma de renunciaciones en blanco, y las condiciones de trabajo de policías de investigación, policías auxiliares y trabajadores voluntarios de limpieza en las diversas jefaturas delegacionales.



Fuente: Quinta Visitaduría General de la CDHDF. Infografía: Gladys López Rojas/CDHDF.

1 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "Protocolo de San Salvador".



La defensa de los derechos humanos como un compromiso ético ante la sociedad y como un trabajo institucionalizado

ALEJANDRA LAURA MANCERA HIDALGO* Y MARIANELA FERNÁNDEZ ISLAS**

Es imprescindible mencionar que si bien el trabajo institucionalizado de defensa de los derechos humanos deriva de la materialización de las obligaciones estatales de promoción y protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales,¹ la labor de los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) es la de acabar con las prácticas violatorias de tales derechos en las instituciones públicas, ello desde una perspectiva comprometida con la defensa y promoción de éstos, y ubicar el centro de la tensión entre las autoridades estatales y la sociedad civil,² para lo cual dichos organismos se auxilian de personas servidoras públicas que asumen el papel de defensoras y defensores de los derechos humanos.

En las últimas décadas, en América Latina, se han institucionalizado los derechos humanos mediante la creación de comisiones e instituciones nacionales de protección y promoción de estos derechos, se han reformado los marcos normativos en la materia, y ante tal proceso de máxima relevancia, la pregunta constante ha sido sobre la repercusión de tales acciones en la vida de las personas; es decir, acerca de su efecto útil. No obstante, toda inversión que se realice para la creación de instituciones encargadas de la defensa de los derechos humanos tiene un efecto positivo sobre la vida de las personas y sustenta la existencia de la democracia.³

A casi 30 años del surgimiento del sistema ombudsman en México, los OPDH han propiciado la evolución de sus cuerpos normativos para adaptarse a contextos particulares; es así como a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de junio de 2011, la competencia de los OPDH se amplió para conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa en el ámbito laboral, situación que fortaleció los derechos laborales individuales y colectivos en el país, e implicó la necesidad de una defensa específica frente al Estado como generador y administrador de las normas laborales,⁴ además de como empleador.

Al eliminar la prohibición que impedía que los órganos constitucionales autónomos protectores de derechos humanos conocieran de violaciones al derecho al trabajo, se robusteció el sistema institucionalizado de protección de los derechos humanos laborales y se creó un andamiaje que al operarlo posibilita que las y los trabajadores cuenten con una garantía institucionalizada de protección de los derechos vinculados con el trabajo, frente a las actuaciones de las autoridades.

En ese escenario, los OPDH se han visto en la necesidad de crear áreas especializadas para la defensa de los derechos humanos laborales, donde personas trabajadoras defienden a personas trabajadoras; situación que implícitamente significa que quienes laboran de manera formal en la de-

* Licenciada en Derecho por la Escuela Libre de Derecho, actualmente labora en la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

** Socióloga por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, actualmente labora en la Quinta Visitaduría General de la CDHDF.

fensa de los derechos humanos, desde los OPDH tengan garantizado en su cotidianidad el derecho al trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.⁵

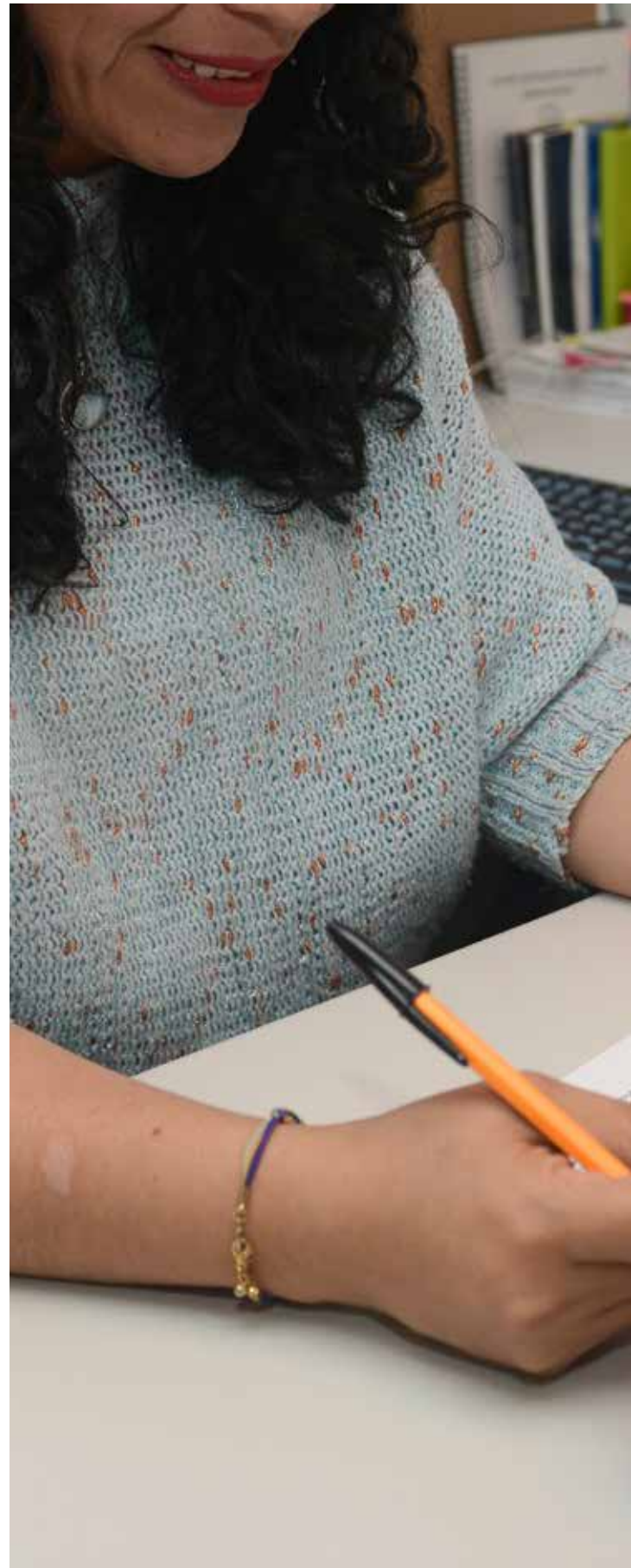
Las personas defensoras de derechos humanos en el ámbito institucional de los OPDH

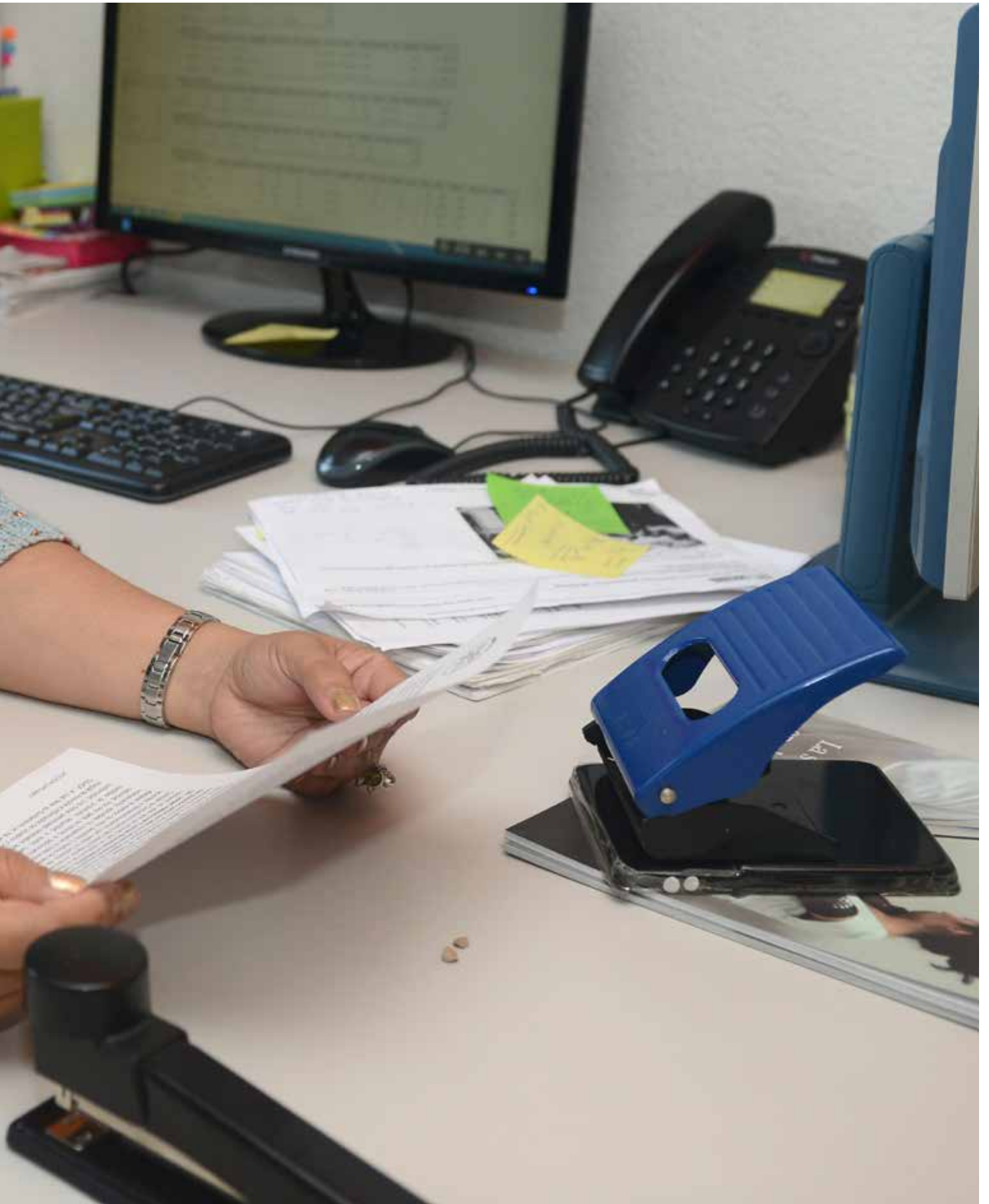
Pensar a las personas defensoras de derechos humanos de los OPDH como trabajadoras es asumir que, además de cumplir las funciones de sus cargos como servidoras y servidores públicos, desde un punto de vista ético también se encuentran comprometidas con el acompañamiento a las víctimas, la búsqueda de la verdad y la progresividad de los derechos humanos, de manera que el trabajo de defensa de los derechos humanos se encuentra justificado en el hecho de que la exigibilidad y justiciabilidad de éstos requiere de personas que activen y operen los mecanismos legales e institucionales existentes en el Estado de derecho, en interacción directa con las autoridades.

De conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos, el deber principal de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales le corresponde al Estado, ello incluye garantizar el derecho de todas las personas, de forma individual y en asociación con otras, a luchar por la protección y el reconocimiento de los derechos humanos; esto es, que cada uno de nosotros tiene el derecho a defender todos los derechos humanos.

Así pues, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha definido a las *personas defensoras de derechos humanos* como quienes, de manera individual o colectiva, se esfuerzan por promover o proteger estos derechos;⁶ asimismo, señala que no existe una definición concreta respecto de quiénes son las y los defensores, no obstante, en algunos casos también pueden ser empleadas o empleados o funcionarios públicos del Estado.⁷

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha considerado que la categoría de *persona defensora de derechos humanos* incluye a las y los servidores públicos que trabajan en organismos públicos defensores de tales derechos.⁸





Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.

En el ámbito institucional de los OPDH, las personas que realizan las labores sustantivas de defensa de los derechos humanos aportan con su trabajo cotidiano a la respetabilidad y autoridad moral de dichos organismos, transformándolos en espacios de garantía del derecho a defender los derechos humanos,⁹ así como del derecho al trabajo decente.

De cara a la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las personas defensoras de derechos humanos en México, la labor de quienes se desempeñan en los OPDH pudiera interpretarse desde una presunción de seguridad envuelta por un halo de institucionalidad; sin embargo, los contextos políticos, sociales y culturales diversos y complejos de las entidades federativas y de la Ciudad de México, plantean perspectivas de atención en el deber de garantía del derecho al trabajo decente que tienen los OPDH: hacia el interior, como empleadores, y hacia el exterior, como referentes de buenas prácticas institucionales.

A pesar de que el reconocimiento del derecho humano al trabajo es uno de los avances más significativos de la cultura jurídica constitucional mexicana, la exigibilidad y el establecimiento de mecanismos efectivos para su ejercicio ha transitado por un camino sinuoso, en el que han intervenido factores económicos, políticos y geográficos. Así, el trabajo de defensa de los derechos humanos laborales, realizado desde los OPDH en México, se ha consolidado en un mecanismo más de exigibilidad de dichos derechos.

Consideraciones finales, la CDHDF en la defensa de los derechos humanos laborales y su tránsito hacia la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

Como se mencionó, con el cambio de paradigma que implicó la reforma constitucional en derechos humanos de junio de 2011 –de conformidad con el artículo 102, apartado B–, los OPDH han hecho frente al reto que ha implicado incursionar

en la defensa de los derechos humanos laborales, así como construir rutas para la atención de las crecientes demandas por parte de los colectivos de personas trabajadoras que, en razón de los regímenes normativos que regulan su calidad jurídica, contaban con mecanismos limitados para la defensa de sus derechos humanos laborales, como son los casos de las policías o de las personas trabajadoras de la economía informal.

Para el caso concreto de la Ciudad de México, la Quinta Visitaduría General de la CDHDF desde su creación¹⁰ ha conocido de quejas por violaciones a los derechos humanos laborales de las personas que residen y transitan en esta ciudad, cuando dichas violaciones han sido adjudicadas a autoridades o personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la administración pública local, así como en los órganos de procuración e impartición de justicia, realizando investigaciones desde la integralidad de los hechos planteados por las personas peticionarias. Así, de manera progresiva se han abordado realidades cada vez más complejas y sutiles en los

espacios de materialización de las relaciones de trabajo (como el acoso, la violencia y discriminación existente en diversos centros de trabajo; así como los derechos humanos de las mujeres en el trabajo, las condiciones de seguridad e higiene y el acceso de las personas a la justicia laboral, entre otras).

La promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México ha impuesto un reto mayor a la CDHDF, en particular para las y los defensores, lo cual evidencia la necesidad de que la Ley de Protección de los Derechos Humanos y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal reflejen los más altos estándares protectores de los derechos humanos, en específico del derecho al trabajo.

La Constitución eleva el estándar protector del derecho al trabajo en la ciudad innovando temas sustantivos tales como los derechos de las personas trabajadoras no asalariadas y prestadoras de servi-

Las personas que realizan las labores sustantivas de defensa de los derechos humanos aportan con su trabajo cotidiano a la respetabilidad y autoridad moral de los OPDH, transformándoles en espacios de garantía del derecho a defender los derechos humanos

cios por cuenta propia. Por otra parte, dota a la CDHDF de nuevas facultades, entre ellas: promover el juicio de restitución obligatoria de derechos humanos ante la Sala Constitucional; asistir, acompañar y asesorar a las víctimas de violaciones a derechos humanos ante las autoridades correspondientes en el ámbito de su competencia, a través de abogados, abogadas y otros profesionales; ejercer al máximo sus facultades de publicidad para dar a conocer la situación de los derechos humanos en la ciudad, así como para divulgar el conocimiento de los derechos de las personas; e interponer acciones de inconstitucionalidad por normas locales de carácter general que contravengan los derechos reconocidos por dicha Constitución, entre otras.¹¹

La democratización del gobierno de la Ciudad de México, la afirmación de la dignidad como bien jurídico y el reconocimiento de la responsabilidad internacional del Estado han determinado la evolución del nuevo paradigma constitucional de esta ciudad, el cual se desarrolla en el marco de los derechos humanos.

Dicha evolución obliga a las y los defensores de derechos humanos a pugnar por el estándar más alto de protección de los derechos humanos en el desarrollo de su encargo y en el compromiso institucional de garantizar para todas y todos el derecho al trabajo, como un medio para la defensa institucionalizada efectiva de los derechos humanos. **D**

NOTAS

- 1 Principios relativos al Estatuto y Funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Protección y Promoción de los Derechos Humanos (Principios de París), aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.
- 2 Cecile Lachenal, Juan Carlos Martínez Martínez y Miguel Moguel Valdés, *Los organismos públicos de derechos humanos en México. Nuevas instituciones, viejas prácticas*, México, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A. C., 2009.
- 3 Expuso Karina Ansolabehere, investigadora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México en el programa *Punto y aparte* del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 20 de mayo de 2016, disponible en <<https://bit.ly/2nqQckA>>, página consultada el 20 de mayo de 2018.
- 4 Patricia Kuiczyn Villalobos, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 207-214.
- 5 Amartya Sen, “Trabajo y derechos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 2, 2000, pp. 129-139.
- 6 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los defensores de los derechos humanos: protección del derecho a defender los derechos humanos*, Folleto informativo núm. 29, OACNUDH, 2004.
- 7 *Ibidem*, p. 7.
- 8 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Guía para implementar medidas cautelares en beneficio de defensores de los derechos humanos en México*, México, CNDH, 2010, p. 4.
- 9 Véase Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 9 de diciembre de 1998. Esta declaración es también llamada Declaración de las Naciones Unidas sobre los Defensores de Derechos Humanos.
- 10 Para el cumplimiento de las nuevas atribuciones constitucionales, el Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal aprobó la reforma al Reglamento Interno, publicada el 31 de enero de 2012, el cual autorizó la creación de la Quinta Visitaduría General como área responsable para atender quejas de naturaleza laboral.
- 11 Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 5 de febrero de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2h9PWH5>>, página consultada el 20 de mayo de 2018.

La inclusión laboral LGBT en México. Por más derechos laborales

FERNANDO VELÁZQUEZ CARASA*

Historia

La inclusión de la población lésbico, gay, bisexual y transexual (LGBT)¹ en espacios laborales en México data de un poco más de 10 años, cuando apenas un par de empresas multinacionales de Estados Unidos² retomaron internamente algunas prácticas inclusivas prevalecientes en su país de origen.³ Sólo se necesitaron dos años para que una de ellas comenzara a visibilizar su programa inclusivo, el cual no sólo no se detuvo, sino que desde el sector privado logró que se disparara, a través de diversas acciones, el reconocimiento a los derechos laborales de esta población.

Se podría decir que en esta etapa previa emergieron dos grupos de empresas: las *precursoras*, cuya mayoría es de origen extranjero, y que históricamente han tenido un mayor avance en sus programas de diversidad e inclusión LGBT; y las *seguidoras*,⁴ que son aquellas que están volteando a ver a las empresas iniciadoras para adoptar sus modelos. De esta manera, cada vez vemos más empresas que no sólo están adoptando programas existentes, sino que van lanzando otros de corte innovador, ello en la búsqueda por cerrar las brechas de desigualdad prevalecientes. Cabe señalar que en el segundo grupo podemos ubicar a algunas empresas mexicanas.⁵

Áreas iniciales de trabajo y recopilación de evidencia

Entre las primeras acciones que las empresas suelen adoptar se encuentran: la implementación

de políticas de no discriminación y de no acoso; los valores incluyentes de la población LGBT; el acceso a prestaciones y beneficios igualitarios; el acceso a programas de desarrollo profesional –donde se busque atraer, retener y potenciar el talento–; los grupos de personas empleadas de esta comunidad y aliadas –con el fin de difundir la voz de esta población, tanto dentro como fuera de la empresa–, y actividades relacionadas con evidenciar su visibilidad y la mercadotecnia.

La evolución natural lleva a las empresas a crear consejos multidisciplinarios de diversidad e inclusión, en los que se abordan temas de la diversidad sexual, el seguimiento a la aplicación activa de las políticas de no discriminación –para garantizar espacios laborales libres de toda exclusión–, los planes de visibilidad e involucramiento externo, el lanzamiento de programas de responsabilidad social LGBT, las alianzas con organizaciones públicas y privadas, así como la creación de proyectos de atracción de talentos y de cadena de suministro diverso.

El Programa HRC Equidad MX de la fundación Human Rights Campaign, de Estados Unidos, es la herramienta que está contribuyendo, a través de su modelo de certificación, a crear mejores lugares de trabajo para personas LGBT en México, a acelerar la homologación de las empresas y a apresurar las acciones en beneficio amplio de esta población que está en la búsqueda de espacios laborales.

* Cuenta con 30 años de experiencia a nivel corporativo y 10 años en materia de población lésbico, gay, bisexual y transexual (LGBT), en diversidad e inclusión, en particular fue fundador de la Red de Empleados LGBT de American Express México; cofundador de Pride Connection Mx; socio fundador de Consultores en Diversidad e Inclusión, S. C.; socio de ADIL-Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral y socio implementador de HRC Equidad MX de la Fundación Human Rights Campaign de Estados Unidos. También es consultor y conferencista internacional en temas de diversidad e inclusión.

Lograr el desarrollo en estas áreas y en algunas más

Urge que las empresas busquen un mayor crecimiento y cobertura de sus programas a nivel nacional, debido a que al tener un mayor número de aliados activos que contribuyan –desde la experiencia de no ser miembros de la población LGBT– a una amplia inclusión de estos temas en los sindicatos, mayor apoyo se dará a las poblaciones trans en los centros de trabajo, al diseño e implementación de métricas de productividad que evidencien el retorno de la inversión de la inclusión laboral para aumentar los recursos dispo-

nibles de los programas, una evolución de la red de empleados LGBT como asesores y consultores de sus negocios, y, sin ser menos importante, el lanzamiento de más campañas de salud sexual e inclusión de población con VIH y desde luego el aumento de empresas mexicanas en este camino.

Todavía falta mucho por hacer, pero nada será inalcanzable si existe coordinación y colaboración entre el sector privado y el público, conjuntamente con las organizaciones de la sociedad civil y quienes, desde espacios mixtos, seguimos contribuyendo todos los días, motivadas y motivados, para que esto sea posible. **D**

NOTAS

- Incluidas todas las comunidades discriminadas y violentadas por su orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales o la percepción de ello por parte de otras personas.
- IBM y American Express fueron las primeras empresas multinacionales que aplicaron en México acciones inclusivas.
- IBM es una compañía comprometida con la inclusión y la no discriminación. Desde 1953 ha establecido como una política interna, a través del Policy Letter #4, y enviado a los medios y al gobierno de los Estados Unidos por el entonces presidente de la compañía Thomas J. Watson Jr., para establecer un precedente entre los corporativos a nivel global. A seis años de haber celebrado su primer centenario, la compañía reafirma su compromiso incluyendo, en todas sus licitaciones y compras, por lo menos a un proveedor diverso, ayudando así al empoderamiento económico de la comunidad LGBT+. Mientras, como evidencia de algunas acciones prácticas American Express maneja redes en las que se organizan a sus empleados por intereses comunes, género, raza, religión y orientación sexual; cada red le da información y datos a la firma sobre sus necesidades, y así ayudan al clima organizacional, a la productividad y al negocio. En México cuenta con al menos tres: WIN (Women's Interest Network); PRIDE, para empleados de la comunidad LGBT, y Parents @amex, para apoyar las necesidades de los padres.
- Entre las primeras empresas mexicanas en aplicar acciones inclusivas están Petróleos Mexicanos (Pémex) y Cinépolis.
- En el Informe HRC Equidad MX 2018 –la primera evaluación en su tipo–, diseñada para promover la inclusión LGBT en los centros laborales en México, un total de 32 importantes empresas obtuvieron la mayor calificación en el informe inaugural, demostrando así su notable compromiso con la igualdad LGBT y la adopción de políticas y prácticas fundamentales para la comunidad. Para mayor información véase Human Rights Campaign Foundation, “Informe HRC Equidad MX reconoce 32 centros laborales inclusivos de personas LGBT en México”, 4 de diciembre de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2LgTykH>>, página consultada el 5 de mayo de 2018.
Es la primera evaluación de su tipo, diseñada para promover la inclusión LGBT en los centros laborales en México. Para información *in extenso* véase Human Rights Campaign Foundation, *Equidad MX. Global Workplace Equality Program*, 2016, disponible en <<https://bit.ly/2uoLXcE>>; Human Rights Campaign Foundation, “Press releases: HRC Equidad MX: Global Workplace Equality Program se lanza en México”, 22 de septiembre de 2016, disponible en <<https://bit.ly/2JmQR42>>, ambas páginas consultadas el 15 de mayo de 2018.

DERECHOS HUMANOS LABORALES

Los derechos humanos laborales generan condiciones que garantizan una vida con justicia y dignidad para todas las personas. En México la protección a estos derechos está establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes secundarias. Asimismo, el gobierno mexicano ha firmado y ratificado diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que contemplan también la protección a los de carácter laboral.

LOS DERECHOS LABORALES SON

Inherentes

Son inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.

Integrales

Todos los derechos laborales están relacionados entre sí, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás también se ven afectados.

Irrenunciables

Son parte del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a ellos, transferirlos o prestarlos y mucho menos negarlos.

Exigibles

Lo son durante todo el tiempo que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse. Nunca es tarde para exigirlos o comenzar a ejercerlos.

DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

DE CARÁCTER COLECTIVO

Libertad sindical

Posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral para la defensa de los propios intereses. Es la facultad de elegir a sus representantes por medio del voto libre, universal y secreto. Conlleva la no intervención de autoridades o patrones en los asuntos sindicales.

Contratación colectiva

La posibilidad de que las personas trabajadoras organizadas en sindicatos negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. Se da también cuando existe la participación equitativa de las dos partes, sindicato y empresa, la cual se conoce como bilateralidad contractual.

Huelga

La suspensión de labores del centro de trabajo para presionar a la empresa, con el fin de conseguir mejores prestaciones de trabajo, obtener un reparto equitativo de ganancias que permita a las personas trabajadoras vivir y desempeñar su labor con dignidad, así como ejercer el derecho de contratación colectiva.

DE CARÁCTER INDIVIDUAL

Empleo estable

Posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria. Obtener empleo sin discriminación alguna. Tener acceso a capacitación para efectuarlo. Garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo. Protección contra el desempleo, reinstalación por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

Salario suficiente

Remuneración idónea para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna para las personas trabajadoras y su familia.

Condiciones satisfactorias de trabajo

Horario de trabajo de acuerdo con la ley (la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas, como lo manda la Constitución Política Federal en su artículo 123). Descanso suficiente para recuperar las energías perdidas. Ambiente laboral seguro y saludable. Indemnización por riesgo de trabajo. Trato humano y respetuoso.

Derechos de género

Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos los derechos. Equi-

dad entre ambos, sin menoscabo de su empleo ni de sus derechos adquiridos. El derecho de las mujeres a no ser hostigadas sexualmente. El derecho a que durante el embarazo no se les exija esfuerzos que pongan en riesgo su salud en relación con la gestación. Derecho a que se les dé un periodo mínimo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, o de tres semanas en el momento que lo permita su salud en relación con la gestación y cuando lo decida la trabajadora, con salario íntegro, conservando su empleo y derechos adquiridos. Derecho a guardería gratuita para sus hijas e hijos.

Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos

No se puede obligar a ninguna persona trabajadora a que renuncie a los derechos que tiene. El Estado y el patrón tienen la responsabilidad de respetar los derechos de las y los trabajadores.

Justicia laboral

El Estado debe garantizar por los medios adecuados que cuando se violen los derechos de las personas trabajadoras, éstas puedan ser escuchadas públicamente por un tribunal independiente e imparcial de manera pronta, expedita y gratuita.

DE PROTECCIÓN SOCIAL

Seguridad social

Es la protección que se proporciona a las y los trabajadores y su familia para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Protección al trabajo de personas menores de edad

Es la prohibición del trabajo para personas menores de 15 años de edad, salvo en condiciones especiales. El Estado debe garantizar la protección y vigilancia para que la persona menor de edad continúe con sus estudios.

Información: 5ª Visitaduría General de la CDHDF. Infografía: Gladys López Rojas/CDHDF.

Fuentes: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Derechos humanos laborales*, Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de actualización permanente, México, CDHDF, 2013; Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal), *Conoce y defiende tus derechos laborales*, México, Cereal, 2007.



Trabajo no asalariado, espacio público y derecho a la ciudad. Reflexiones a la luz de la Constitución Política de la Ciudad de México

CLAUDIA PAOLA ÁVILA NAVARRO* Y PERLA DALILA SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ**

Desde tiempos remotos, la Ciudad de México se ha caracterizado por tener actividad económica en sus calles y zonas de comercio informal; sin embargo, es innegable que hoy, ante el crecimiento urbano y la existencia de un reducido número de lugares públicos para la comercialización de productos, las calles han suplido la escasez de sitios para realizar tales actividades en condiciones laborales dignas, ante este contexto las autoras refieren cómo se tratarán estos temas con la aprobación de la reciente Constitución local.

Las ciencias económicas han sentado las bases para analizar el fenómeno de la informalidad, que ha sido relacionado con los sectores excluidos del sistema capitalista, asociando este concepto a la economía subterránea o marginal, a partir de lo cual se han generado modelos que separan lo formal de lo informal.¹ Desde este enfoque, se hace alusión al *trabajo informal* como una forma de exclusión de grupos de población respecto del sistema económico de empleo legalmente consti-

tuido y se le muestra como un factor negativo del desarrollo de una sociedad.

El sector informal se caracteriza por constituir unidades económicas que operan a un nivel bajo de organización, con poca división o separación entre trabajo y capital –en tanto factores de la producción– y a una pequeña escala, las cuales están orientadas a la producción de bienes y servicios, y su objetivo principal es generar empleo e ingresos para las personas involucradas. Las relaciones

* Es abogada, estudió la maestría en Derechos Humanos y Democracia en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y directora de área en la 5ª Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

** Abogada y especialista en derechos humanos y género, es visitadora adjunta de Apoyo de Investigación en la 5ª Visitaduría General de la CDHDF.



laborales en su interior –cuando existen– están basadas en empleo casual, mediante parentesco o relaciones personales y sociales, más que por acuerdos contractuales acompañados de garantías formales.² En este sentido, una de las características de la informalidad es el ejercicio del trabajo en situaciones precarias, cuyo análisis se complejiza debido a su origen multicausal, que además se manifiesta de diferentes formas y en diversas realidades.³

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),⁴ para el primer trimestre de 2017 todas las modalidades de empleo informal⁵ sumaron 29.7 millones de personas, resultando en un alza de 1.8% respecto del mismo periodo en 2016, lo que representó 57.2% de la

población ocupada a nivel nacional. De éstas, 14.2 millones de personas conformaron específicamente la ocupación en el sector informal, cifra que significó un aumento de 3% anual y constituyó 27.3% de la población ocupada.

La Ciudad de México es el segundo mercado de trabajo más grande del país, la población ocupada asciende a poco más de cuatro millones de personas, de las cuales 30.4% integra el sector informal (población ocupada informal), más de 1.2 millones de personas.⁶

Para efectos del presente análisis es importante señalar que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en las cifras citadas, identifica que la *población ocupada informal* agrupa todas las modalidades de empleo informal, es decir: el



Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.

sector informal, el trabajo doméstico remunerado de los hogares, el trabajo agropecuario no protegido y los trabajadores subordinados que, aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social.⁷ Cabe señalar, sin embargo, que únicamente nos referiremos al sector informal, en particular a la población que desarrolla sus actividades en el *espacio público*, entendido éste como: “elemento ordenador y polivalente, como lugar de intercambio y de vida colectiva, en cada zona o barrio, y también como elemento de continuidad, de articulación de las distintas partes de la ciudad, de expresión comunitaria, de identidad ciudadana.”⁸

En nuestra ciudad, el poco más de un millón de personas que se desempeña en dicho sector no

cuenta con la seguridad jurídica ni con la posibilidad de acceder a sistemas de seguridad social ni de ejercer sus derechos laborales. En este contexto, los bajos ingresos que obtienen, las condiciones precarias en que realizan sus actividades –las cuales aumentan los riesgos de despojos al ser realizadas en espacios públicos–, las jornadas laborales extensas y la falta de acceso a la salud y a la seguridad contra accidentes, entre otros, son una muestra de los altos niveles de vulnerabilidad que enfrentan.⁹

En este sentido, debe subrayarse que la necesidad de aceptar esa vulnerabilidad es parte de la adaptación de personas o grupos de población a las grandes dinámicas del mercado global, el cual ha apostado a la precarización del empleo, por

Ante el crecimiento urbano y la existencia de solo un reducido número de establecimientos públicos para la comercialización de productos de consumo básico, las calles han suplido la escasez de lugares para realizar tales actividades en condiciones laborales dignas.

ello, esta opción (el trabajo informal) resulta viable para obtener ingresos y sobrevivir, debido a que su implementación implica bajos niveles de inversión y capital humano.

Particularmente, con respecto a la actividad que desarrollan las y los trabajadores informales en el espacio público, ésta representa una “opción a la mano que exige relativamente poco [...] ante la dificultad para acceder a las relaciones formales de trabajo”,¹⁰ aunque no tienen condiciones laborales y falta la certeza jurídica en el desempeño de esta actividad.

Desde tiempos remotos, la Ciudad de México se ha caracterizado por la actividad en sus calles y zonas de comercio donde se ofertan diversos productos y alimentos.¹¹ Sin embargo, es innegable que en la actualidad, ante el crecimiento urbano y la existencia de solo un reducido número de establecimientos públicos para la comercialización de productos de consumo básico, las calles han suplido la escasez de lugares para realizar tales actividades en condiciones laborales dignas. Así, es en el espacio público donde las personas se dedican a la compraventa de alimentos y diversos artículos, y a la prestación de servicios – como es el caso de quienes bolean zapatos, toman fotografías de forma ambulante, realizan dibujos callejeros, por mencionar algunas actividades de empleo–, que además desarrollan de forma inestable y precaria.

Tal situación ha originado que este grupo de trabajadores y trabajadoras sea objeto de criminalización por parte de las autoridades y de la población en general, debido a la connotación negativa que se le atribuye a su trabajo, toda vez que se considera que lo efectúan al margen de la ley, en un espacio público; por lo cual, se les observa como obstáculos para el desarrollo funcional

de la ciudad, o como un peligro para el orden y buen gobierno. Al respecto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) se ha pronunciado por la necesidad de que las autoridades urbanas –que son las que controlan, gestionan y supervisan lugares de trabajo informales– implementen acciones integrales y coordinadas con las autoridades estatales del mundo del trabajo, para que se asegure el acceso regulado al espacio público, el acceso efectivo a la justicia y el derecho al trabajo decente, toda vez que los estándares de éste deben garantizarse también al sector informal laboral.¹² Esto supone que la administración estatal no se limite a generar estrategias de recuperación del espacio público mediante la persecución policial o administrativa, sino que le apueste a la formulación de estrategias efectivas que garanticen el derecho al trabajo de las y los trabajadores informales en dicho espacio.

Ante la consolidación paulatina del derecho al espacio público¹³ como derecho colectivo –indispensable para la sana subsistencia humana y urbana–, se ha generado una confrontación con los derechos de las y los trabajadores informales dentro del mismo, ello debido a que se considera que éste no debe ser usurpado, apropiado, degradado y privatizado, bajo la idea de que es de todas y todos. Tomando en cuenta lo anterior, y que la economía de nuestra ciudad no es capaz de generar empleos formales para todas las personas, en la Constitución Política de la Ciudad de México recién promulgada¹⁴ se reconoció el derecho al trabajo de quienes se emplean en los espacios públicos de la ciudad capital, bajo el rubro de trabajadores no asalariados, en armonía con el derecho al espacio público al fijar las directrices para el ejercicio de ambos derechos.

Así, el constituyente de la Ciudad de México hizo hincapié tanto en la necesidad de devolver y asegurar la vida pública al espacio público de la capital del país –por lo que enfatizó su función política y social–, como en incorporar el derecho al trabajo de las y los trabajadores no asalariados que realizan sus actividades en el espacio público, mostrando así un avance para evitar que continúen siendo víctimas de acoso, manipulación y extorsión por parte de funcionarias y funcionarios públicos y de actores políticos. Al respecto, debe recordarse que los organismos internacionales de

derechos humanos también han insistido en la importancia del respeto a sus derechos, enfatizando el papel clave del trabajo y la seguridad social como derechos llave para cubrir o impulsar otros derechos, entre ellos: al nivel más alto posible de salud, a la alimentación y al nivel de vida adecuado, ya que son el principal mecanismo mediante el cual la población obtiene ingresos para adquirir y proveerse de artículos y servicios necesarios para la vida diaria.¹⁵

Ahora bien, la única forma de entender esta realidad y de hacer compatible el trabajo no asalariado en el espacio público con la legalidad, los valores urbanos y la calidad de dicho espacio es a partir de transformar la noción de *ciudad*, entendida ésta como el lugar físico en el que emergen diversas relaciones sociales, se producen identificaciones y diferencias, y convergen todo tipo de flujos: económicos, culturales, de información y de poder,¹⁶ y de la que se desprende el derecho al espacio público para regresar a la noción de comunidad como un todo, donde anteriormente las acciones sociales respondían a un sentimiento subjetivo caracterizado por un orden afectivo tradicional que guiaba a todos y cada uno de sus integrantes.¹⁷

Esta última noción de ciudad fue recogida en la Constitución Política de la Ciudad de México mediante el reconocimiento del derecho a la ciudad como un nuevo derecho, cuya idea incorpora una visión integral de los derechos humanos y, en este sentido, va más allá de una suma de todos los derechos individuales y colectivos, puesto que señala su función social en relación con una totalidad (la ciudad) que contempla como aspecto básico de su contenido el derecho *al uso y usufructo pleno y equitativo de la ciudad*. Es a partir de esta postura que se contribuye a destensar el conflicto que existe entre el trabajo en el espacio público y la noción que sobre este espacio se tiene en el resto de las y los habitantes de la ciudad.

Esta nueva articulación a partir de una noción común implica dar cuenta de que, si bien es cierto que la OIT refiere que los Estados deben implementar acciones encaminadas a permitir el tránsito de las y los trabajadores del sector informal a la formalidad, también lo es que el reconocimiento del trabajo informal en el espacio público, a la luz de los estándares internacionales

El elemento de usufructo equitativo de la ciudad, como elemento del derecho a la ciudad, deberá ser el eje rector del diseño normativo, pues a partir de éste puede entenderse el reconocimiento de otras formas de apropiación del espacio público.

del derecho al trabajo, permite identificarlos como actores sociales que contribuyen al desarrollo de una ciudad.

Así, la ley secundaria que derive del artículo 10 de la Constitución local tiene el gran reto de reconceptualizar el trabajo informal como trabajo decente, para lo cual es necesario incorporar la perspectiva aportada por el derecho a la ciudad, que permite cambiar la percepción del espacio público, ayudando a transitarlo de un espacio de confrontación a uno de encuentro. El elemento de usufructo equitativo de la ciudad, como elemento del derecho a la ciudad, deberá ser el eje rector del diseño normativo, pues a partir de éste puede entenderse el reconocimiento de otras formas de apropiación del espacio público, entre ellas, la del ejercicio del derecho al trabajo ante las transformaciones globales y urbanas, la cual se contraponen a las recientes formas de regulación que son excluyentes y generan términos de limpieza social.

No deberíamos perder de vista que, al final, la posibilidad de transitar del trabajo informal al trabajo formal no deriva sólo de decisiones individuales, sino de decisiones colectivas tomadas al nivel de la política económica y las definiciones de política pública; tampoco que la necesidad de recurrir al espacio público para trabajar es también una solicitud implícita para que la sociedad reconozca tal problema social. Frente a esto, los derechos humanos nos permiten pensarnos a manera de que, a pesar de las dificultades sociales, podamos reconocer permanentemente que todas las personas deben acceder a condiciones de vida digna. Los efectos globales del modelo económico seguido y el crecimiento poblacional deben ser atendidos respetando nuestra común dignidad. **D**

NOTAS

- 1 Sonia Marcela Galeano Rojas y Arley Bernardo Beltrán Camacho, "Ciudad, informalidad y políticas públicas: una reflexión desde la sociología de lo cotidiano", en *Cuadernos de vivienda y urbanismo*, vol. 1, núm. 2, 2008, p. 282.
- 2 Extracto de la xv Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, enero de 1993, citado por Ralf Hussmanns en *Measuring the Informal Economy: From employment in the informal sector to informal employment*, OIT, Bureau of Statistics, Working paper núm. 53, Ginebra, diciembre de 2004, p. 21.
- 3 Organización Internacional del Trabajo, *Panorama laboral temático. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*, Lima, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014, p. 7.
- 4 Véase Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Boletín de prensa núm. 204/17, Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2017, Aguascalientes, INEGI, 16 de mayo de 2017.
- 5 En la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadística de la OIT se propuso una concepción más integral del fenómeno de la informalidad, especificando el rol y el alcance del *sector informal*, que le daba cabida a formas nuevas de informalización de las relaciones laborales para acuñar el marco genérico de empleo informal, en el que se incluyó el sector informal, entendido éste como el integrado por trabajadores no asalariados y autoempleados.
- 6 Véase Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017 (ENOE), población de 15 años y más de edad", disponible en <<https://bit.ly/2aYYNVn>>, página consultada el 8 de mayo de 2018.
- 7 Véase Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Boletín de prensa núm. 204/17, Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, *doc. cit.*
- 8 Raquel Perahia, "Las ciudades y su espacio público", Coloquio Internacional de Geocrítica, Los problemas del mundo actual soluciones y alternativas desde la geografía y las ciencias sociales, Porto Alegre, 28 de mayo-1 de junio de 2007, disponible en <<https://bit.ly/1iDsCaS>>, página consultada el 8 de mayo de 2018.
- 9 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Informe especial. El trabajo informal en el espacio público de la Ciudad de México. Un análisis desde la perspectiva de derechos humanos*, México, CDHDF, 2017, p. 41.
- 10 Luis González Placencia y Diana M. Magaña Hernández, "Comercio ambulante e informalidad en la Ciudad de México", en *Seguridad humana. Una apuesta imprescindible*, México, CDHDF, 2015, p. 361.
- 11 Mario Barbosa Cruz, *El trabajo en las calles. Subsistencia y negociación política en la Ciudad de México a comienzo del siglo xx*, México, UAM-unidad Cuajimalpa/El Colmex, 2008, pp. 78 y 79.
- 12 Véase Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 204, sobre la transición de la economía informal a la economía formal, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104ª reunión, el 12 de junio de 2015 en Ginebra. Trabajo decente: "La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad", véase Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, y Organización Internacional del Trabajo, "Memoria del Director General. Trabajo decente", 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999.
- 13 La defensa del espacio público de manera ordenada y abierta contribuye a garantizar la existencia de un escenario de convivencia, que acerca a todos los habitantes de una ciudad en condiciones de igualdad. Juan Carlos López Roa, "El derecho al espacio público", en *Provincia*, núm. 27, enero-junio de 2012, pp. 105-136.
- 14 Constitución Política de la Ciudad de México, promulgada y publicada en la *Gaceta Oficial del Gobierno de la Ciudad de México* el 5 de febrero de 2017.
- 15 Rodrigo Negrete Prieto, "Informalidad y precariedad en el empleo", conferencia dictada durante el ix Encuentro de estadísticas de género, México, septiembre de 2008, citado en CDHDF, *Informe especial. El trabajo informal en el espacio público analizado desde la perspectiva de derechos humanos*, México, CDHDF, 2017, p. 51.
- 16 Fernando Carrión, "El espacio público es una relación, no un espacio", en Patricia Ramírez Kuri (coord.), en *La reivindicación del espacio público en la Ciudad Fragmentada*, México, UNAM-IHS, 2016, p. 22.
- 17 Sonia Marcela Galeano Rojas y Arley Bernardo Beltrán Camacho, *op cit.*, p. 287.

El salario mínimo desde la perspectiva de los derechos humanos

ROBERTO ANTONIO REYES MONDRAGÓN*

En el presente artículo el autor refiere los desafíos que para las personas trabajadoras representa el salario mínimo vigente frente a la realidad, el cual no garantiza la satisfacción de las necesidades básicas en una familia en el orden material, social y cultural, ni para proveer de educación a las y los hijos, conforme lo señala la norma constitucional.

Introducción

La reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, trajo consigo una nueva configuración del sistema jurídico nacional, al tiempo que abrió el espacio para analizar desde esta perspectiva distintos temas de interés público de los ámbitos económico, social, cultural, ambiental y político.

En este contexto, al tratar la cuestión del *salario mínimo* desde una perspectiva de derechos humanos, no puede dejarse de lado efectuar un análisis sobre el modelo económico y social del país, ello a fin de comprender los desafíos que atraviesa este concepto en la realidad actual; no obstante, para efectos del presente artículo, nos ceñiremos a establecer su contenido, el estándar jurídico de protección, las obligaciones del Estado y, de manera especial, los retos acerca de su

vigencia para garantizar un salario mínimo suficiente y digno.

El salario mínimo desde la perspectiva de derechos humanos

Con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 se otorgó a los organismos públicos de protección –previstos en el artículo 102, apartado B–, de manera fundamental a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la facultad de conocer de asuntos de carácter laboral.¹

En ejercicio de tales facultades, el organismo nacional, en un esfuerzo por abordar la cuestión del salario mínimo y los derechos humanos, emitió un documento con recomendaciones a las autoridades en la materia, sentando las bases del vínculo existente entre el ingreso de las personas trabajadoras y el respeto a la dignidad humana.²

* Es licenciado y maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se desempeña como director de área de la Tercera Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), instancia dedicada a la investigación de casos en materia de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.



A partir del mencionado estudio, la CNDH dotó de contenido al concepto en comento en los siguientes términos:

El salario mínimo refleja el monto económico irreductible que debe percibir diariamente toda persona que realiza un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituyen el medio fundamental para asegurar una vida digna; pues de ello depende el acceso a servicios y satisfactores que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas, tales como la alimentación, la vivienda adecuada con servicios indispensables, la salud, el agua y el saneamiento, por mencionar sólo algunos.³

La definición establecida por el organismo nacional de protección de los derechos humanos resulta de relevancia central, dado que fija el parámetro que debe contener el salario mínimo y lo considera más allá de una categoría jurídica emanada del texto constitucional, es decir, como el medio fundamental para el disfrute de un conjunto amplio de derechos humanos constitutivos de una vida digna.

Estándar de protección jurídica del salario mínimo

La fuente primordial del reconocimiento del contenido jurídico del salario mínimo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁴ que establece que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”⁵ y, de manera particular señala que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.⁶

En cuanto al contenido jurídico del salario mínimo a nivel de la legislación nacional, la Ley Federal del Trabajo,⁷ en su artículo 90, lo considera como la “cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

En consonancia con lo señalado por el texto constitucional, la ley dispone que el salario míni-

mo “debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe [o jefa] de familia y proveer la educación obligatoria de los hijos [e hijas]”. Aún más, la ley refrenda la utilidad social de establecer instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso a las personas trabajadoras a la obtención de satisfactores.

En cuanto a las disposiciones jurídicas de orden internacional, encontramos diversos tratados en la materia en los que, de manera coincidente, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a recibir una remuneración que les garantice una vida digna y decorosa, para satisfacer sus necesidades de subsistencia y la de sus familias.

En este sentido, podemos identificar tales previsiones en la Declaración Universal de los Derechos Humanos;⁸ la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7º, inciso a; así como las disposiciones contenidas en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo⁹ sobre la fijación de los salarios mínimos.

Obligaciones del Estado mexicano frente al salario mínimo

Conforme a la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC)¹⁰ de la Organización de las Naciones Unidas, es necesario considerar al salario mínimo como un elemento constitutivo del derecho al trabajo, lo que conlleva una serie de obligaciones a cargo del Estado mexicano para garantizar su plena vigencia. En este sentido, con base en lo asentado por el Comité DESC, podemos afirmar que una de las principales obligaciones del Estado es “velar por la realización progresiva”¹¹ del salario mínimo, a través de la realización de medidas “deliberadas, concretas y dirigidas a su plena vigencia”.¹²

De acuerdo con las consideraciones vertidas por el Comité DESC, la realización de un análisis del salario mínimo desde la perspectiva de los derechos humanos impone una categoría de re-

flexión en torno a las obligaciones particulares del Estado frente al salario mínimo, como elemento integrante del derecho al trabajo. Es así que, en materia de derechos humanos, el Estado se encuentra obligado a *respetar, proteger y aplicar*.

La obligación de *respetar* exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho; la de *proteger* exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del salario mínimo, y la de *aplicar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover el derecho al salario mínimo. Adicionalmente, implica que los Estados adopten medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización.¹³

Es importante destacar el papel central del Estado frente a terceros, dado que el Comité DESC ilustra que un incumplimiento de la obligación de proteger se actualiza cuando “los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”.¹⁴

En este sentido, a manera de ejemplo, el Comité considera una omisión del Estado en su obligación de protección cuando no reglamenta la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o la falta de protección frente al despido improcedente.

Desafíos actuales del salario mínimo ante un contexto multifactorial

En un inicio se mencionó que el análisis del salario mínimo repercute en una discusión sobre el modelo económico y social de nuestro país, al encontrarse estrechamente vinculado con el sector productivo empresarial y las asociaciones de personas trabajadoras (sindicatos), así como respecto a la forma en la que el capital humano se inserta en el mercado laboral.

Desde esta lógica podemos advertir que el principal desafío del salario mínimo en nuestro país corresponde con la insuficiencia de su monto para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de una persona jefa de familia, dado

que, cifras de organismos internacionales apuntan a que “México es el país de la OCDE [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico]¹⁵ con el salario mínimo más bajo. En 2016, en México se pagaba a los trabajadores 14.63 dólares, salario muy por debajo de la media de los países con las economías más avanzadas”.¹⁶

En el estudio realizado por la CNDH¹⁷ se evidenció que, por lo menos, 3 875 098 trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados, cuyos ingresos fueron de hasta un solo salario mínimo general o menos al día, no alcanzan a cubrir para sí ni para su familia las necesidades normales en el orden material, social, cultural y educativo, ni aseguran la cobertura de los satisfactores más elementales para vivir dignamente, lo cual impide la realización de diversos derechos básicos. Tal situación se traduce en la necesidad de la existencia de una política de recuperación gradual y sostenida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales.

Un segundo desafío a considerar se relaciona con los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad ante las instancias competentes para hacer efectivo el concepto de *salario mínimo suficiente y digno*, puesto que, como fue descrito anteriormente, si bien existe una normativa jurídica amplia en la que se prevé la garantía legal de un salario remunerador, en los hechos, no ha servido para impulsar una política pública de fomento del poder adquisitivo del salario mínimo, ni su consecuente incremento, al dejar de lado criterios tendientes “al mejoramiento continuo y progresivo del nivel de vida de las trabajadoras y los trabajadores”.¹⁸

Para ilustrar lo anterior, baste revisar la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami),¹⁹ que ante la última petición de revisión del salario mínimo determinó no continuar con el proceso al considerar que “debe priorizar la prudencia y evitar en lo posible descarrilar las tendencias inerciales positivas del crecimiento económico, el empleo y la inflación”.²⁰

Los argumentos vertidos por este organismo tripartita se asociaron a factores externos relacionados con la economía de Estados Unidos (sistema financiero y monetario); el proceso de revisión del Tratado de Libre Comercio de América del

Norte; la adopción de políticas comerciales proteccionistas, la posible materialización de riesgos geopolíticos y un factor interno vinculado al proceso electoral en curso en nuestro país.

Organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la defensa del derecho al trabajo se expresaron al respecto:

Es una inmoralidad e irresponsabilidad que la Conasami sacrifique la calidad de vida de 7.9 millones de trabajadores que ganan hasta un salario mínimo en aras de supuestamente mantener equilibrios macroeconómicos cuando la evidencia nacional e internacional muestra que lo que esgrime el gobierno mexicano no son razones sino pretextos y prejuicios.²¹

Lo anterior, adicionalmente, revela un tercer desafío en cuanto a la protección y garantía del salario mínimo, enlazado con la crítica a la política económica de nuestro sistema de gobierno

Un desafío es la implementación de mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad ante las instancias competentes para hacer efectivo el salario mínimo suficiente y digno, pues la norma existente no ha impulsado una política pública de fomento del poder adquisitivo de dicho salario.

vigente, circunscrito en el conflicto actual a nivel político relacionado con la desigualdad y la redistribución de la riqueza.²²

En consideración del economista francés Thomas Piketty,²³ “un aumento del salario mínimo puede contribuir a aumentar la oferta de trabajo y aumentar el nivel de empleo”; asimismo, en sus reflexiones apunta a que debe “exigirse a las empresas que paguen salarios menos desiguales”

Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.



En nuestro sistema jurídico el salario mínimo goza de reconocimiento expreso y el Estado mexicano se encuentra comprometido, a nivel internacional, a garantizar que éste sea suficiente para satisfacer las necesidades de subsistencia de las personas trabajadoras en el orden material, social y cultural.

y generar políticas de redistribución fiscal, en beneficio de los sectores más desfavorecidos en el empleo, por cuestión de un bajo ingreso.

Si se piensa en una intervención decidida por parte del aparato gubernamental, Piketty comenta que se requiere el impulso de una serie de herramientas encaminadas a disminuir la desigualdad, entre otras, con la imposición sobre los altos salarios y transferencias fiscales para los bajos salarios, políticas de educación y formación del capital humano, salario mínimo, lucha contra la discriminación por parte de los empleado-

res, escalas salariales, papel desempeñado por los sindicatos; todas encaminadas a revertir el aparente juego libre de las leyes del mercado, en beneficio de los sectores más desprotegidos.

Conclusiones

El salario mínimo representa un elemento indisoluble del derecho al trabajo, por lo cual se reviste de las características, protección y estándares jurídicos asociados a este derecho. En nuestro sistema jurídico goza de reconocimiento expreso y el Estado mexicano se encuentra comprometido, a nivel internacional, a garantizar un salario mínimo suficiente que satisfaga las necesidades de subsistencia de las personas trabajadoras en el orden material, social y cultural.

A pesar de contar con una cobertura amplia de protección a nivel jurídico, la realidad muestra que el salario mínimo resulta insuficiente para garantizar un estándar de vida digno y decoroso para millones de personas que sobreviven con un salario al día, lo cual se traduce en una afectación al derecho al trabajo, así como a un conjunto adicional de derechos humanos; por lo

Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.



tanto, el Estado mexicano se encuentra en falta a nivel constitucional y en el orden internacional, ante los compromisos adoptados en la materia, y por ello es preciso diseñar mecanismos y recursos efectivos para hacer exigible y justiciable el derecho a un salario remunerador, digno y suficiente.

La pugna por el incremento al salario mínimo y su capacidad de garantizar las condiciones básicas de subsistencia de las personas trabajadoras va más allá de un análisis de tipo teórico o jurídico, toda vez que implica un cuestionamiento al sistema económico vigente, en el que las variables de tipo macro económico son preponderantes frente

a las necesidades reales de los sectores de población más desfavorecidos.

Al repensar el modelo económico imperante, con base en una intervención decidida del Estado para abatir las desigualdades y redistribuir la riqueza, se conseguirá no sólo el respeto al marco internacional de protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, sino que además estaremos en condiciones de presenciar políticas más humanas, centradas en las necesidades de la población y con miras a generar en nuestro país un progreso no sólo económico sino social. **D**

NOTAS

- 1 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Derechos laborales y sociales”, en *Informe Anual de Actividades 2017*, disponible en <<https://bit.ly/2JLr8Sp>>, página consultada el 9 de mayo de 2018.
- 2 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Salario mínimo y derechos humanos*, México, CNDH, disponible en <<https://bit.ly/2MjEQKy>>, página consultada el 7 de mayo de 2018.
- 3 *Ibidem*, p. 24.
- 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2fjtroL>>, página consultada el 10 de mayo de 2018.
- 5 *Ibidem*, artículo 5º, párrafo tercero.
- 6 *Ibidem*, artículo 123, fracción VI, párrafo segundo.
- 7 Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 12 de mayo de 2015, disponible en <<https://bit.ly/1gcQBRA>>, página consultada el 10 de junio de 2018.
- 8 Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, artículo 23, disponible en <<https://bit.ly/2JGl1p>>, página consultada el 10 de mayo de 2018.
- 9 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), disponible en <<https://bit.ly/2t2qAgt>>, página consultada el 10 de mayo de 2018.
- 10 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/18, aprobada el 24 de noviembre de 2005, párrs. 19 y ss., disponible en <<https://bit.ly/2t4ndp8>>, página consultada el 10 de mayo de 2018.
- 11 *Ibidem*, párr. 19.
- 12 *Idem*.
- 13 *Ibidem*, párr. 22.
- 14 *Ibidem*, párr. 35.
- 15 La OCDE, organización de la que México es miembro desde 1994, de acuerdo con la información oficial visible en su portal electrónico tiene como misión promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.
- 16 León A. Martínez, “Pronósticos para el 2018 prevén un estancamiento salarial en México”, en *El Economista*, 10 de enero de 2018, disponible en <<https://bit.ly/2msSdNa>>, página consultada el 11 de mayo de 2018.
- 17 Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Salario mínimo y derechos humanos, op. cit.*, pp. 6, 24 y 25.
- 18 *Ibidem*, p. 25.
- 19 Para efecto de establecer el salario mínimo general en México, la Constitución federal dispone la creación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami), integrada por los tres sectores involucrados en la producción económica: sector patronal, sector trabajador y el gobierno; por lo tanto, existe un organismo encargado de velar por la defensa del salario mínimo ante los factores internos y externos implicados en el establecimiento del monto anual por este concepto.
- 20 Conasami, boletín de prensa, El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos resolvió por unanimidad no continuar con el proceso de revisión del salario mínimo general vigente, 21 de mayo de 2018, disponible en <<https://bit.ly/2l5CP8z>>, página consultada el 21 de mayo de 2017.
- 21 “El Gobierno es irresponsable e inmoral, condena a millones que ganan el salario mínimo: 60 ONGs”, en *Sin embargo*, 23 de mayo de 2018, disponible en <<https://bit.ly/2simvEG>>, página consultada el 23 de mayo de 2018.
- 22 Thomas Piketty, “Introducción”, en *La economía de las desigualdades. Cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*, México, Siglo Veintiuno Editores, 2015. Sobre este autor, resulta oportuno revisar su posicionamiento en cuanto a la necesaria intervención de los poderes públicos en la redistribución de la riqueza, a fin de abatir la desigualdad en un contexto contemporáneo.
- 23 *Ibidem*, pp. 150 y ss.

DERECHOS HUMANOS LABORALES

¿Dónde acudir para demandar su cumplimiento?

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Conoce de quejas por presuntas violaciones a derechos humanos por actos u omisiones de carácter administrativo, cometidas por autoridades y servidoras y servidores públicos de la Ciudad de México.

La reforma constitucional de 2011 permitió que pudiera conocer de asuntos laborales.

En atención a su naturaleza, un asunto que no sea competencia de la CDHDF puede sustanciarse ante alguna de las siguientes instancias:

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Está facultada para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos imputadas a autoridades y servidoras y servidores públicos de carácter federal, excepto del Poder Judicial.

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación

Se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Atiende a personas víctimas de discriminación, en particular a indígenas, mujeres, personas mayores, entre otras; velando por el cumplimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México

Es el órgano garante de los derechos de acceso a la información pública y protección de datos personales de la Ciudad de México.

Dirección de Inspección Policial

Su tarea es investigar, inspeccionar y supervisar la actuación policial, verificando el funcionamiento y desempeño de las policías integrantes de la Secretaría de Seguridad Pública, erradicando conductas contrarias a la actuación policial.

Contralorías internas

Su función es prevenir, detectar y abatir actos de corrupción, así como promover la transparencia y el apego a la legalidad de las y los servidores públicos, mediante la atención de quejas, denuncias y peticiones ciudadanas, la realización de auditorías, la resolución de procedimientos administrativos de responsabilidades, entre otras acciones.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

Conoce de conflictos suscitados entre las personas trabajadoras y empleadoras, y los colectivos derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Está facultado para conocer de conflictos individuales, colectivos e intersindicales, de las y los titulares y las y los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno de la Ciudad de México y demás instituciones públicas que señale la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México

Puede conocer de juicios que se promuevan contra resoluciones definitivas, actos administrativos y procedimientos previstos en el artículo 3º de su Ley Orgánica, emitidos por autoridades de la administración pública de la Ciudad de México y de las alcaldías.

Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México

Recibe quejas que no sean de carácter jurisdiccional, así como procedimientos oficiosos contra actos u omisiones de sus miembros (magistradas y magistrados, juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la administración de justicia).

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Fomenta el trabajo decente para mujeres, hombres y adolescentes en la Ciudad de México, lo cual implica: salarios justos, seguridad social, libertad sindical, condiciones laborales seguras y no discriminación. Por otra parte, otorga apoyos a personas trabajadoras no asalariadas.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México

Proporciona asesoría jurídica en materia laboral a la población trabajadora; promueve la conciliación como mecanismo para resolver conflictos; patrocina de manera gratuita en el procedimiento laboral; interpone recursos y juicios de amparo en contra de acuerdos, resoluciones o laudos emitidos por las autoridades laborales.

Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado

Proporciona asesoría laboral y representa a las personas trabajadoras al servicio del Estado en juicios laborales, a través de la elaboración de demandas, comparecencias en audiencias y presentación de recursos durante la sustanciación de los mismos.

Secretaría General de Defensoría Jurídica y Orientación Ciudadana del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México

Brinda servicios de orientación y defensa sobre casos en materia administrativa.

Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México

Fiscalía para la Investigación de los Delitos Cometidos por Servidores Públicos.

Se encarga de investigar y perseguir delitos cometidos por servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

Fiscalía Central para la Investigación para la Atención de Delitos Sexuales.

Se encarga de investigar delitos de acoso sexual, abuso sexual y violación, entre otros.

25



ANIVERSARIO

Emite CDHDF Recomendación por posible feminicidio cometido en la UNAM

Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.



Por la falta de debida diligencia reforzada en la investigación del posible feminicidio de Lesvy Berlín Rivera Osorio, y negligencia en la atención a sus familiares, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) emitió la Recomendación 1/2018.

Las autoridades señaladas como responsables fueron la Secretaría de Seguridad Pública (SSP-CDMX), la Procuraduría General de Justicia (PGJ-CDMX) y el Tribunal Superior de Justicia (TSJ-CDMX), todas de la Ciudad de México.

Durante la presentación del instrumento recomendatorio, Nashieli Ramírez Hernández, presidenta de este organismo, indicó que la Comisión acreditó la violación al derecho al debido proceso con enfoque de derechos humanos; acceso a la justicia y derecho a la verdad con enfoque de derechos humanos; derecho a la integridad personal con enfoque de derechos humanos en relación con el derecho a la memoria de la persona fallecida, y derecho a la intimidad y la vida privada con enfoque de derechos humanos.

Ante la presencia de Araceli Osorio Martínez y Lesvy Rivera Calderón (madre y padre de Lesvy), familiares, organizaciones de la sociedad civil, academia, integrantes y ex integrantes del Consejo de la CDHDF, enfatizó que el trabajo de este organismo está centrado en las víctimas.

Señaló que es prioritario que siempre que se tenga conocimiento de la privación de la vida de una mujer, se inicie la investigación conforme al Protocolo de actuación para la investigación del feminicidio y que se ponga énfasis en la memoria de las víctimas, y en la lucha de sus madres, sus padres y sus familiares.

Ramírez Hernández señaló que esta Comisión espera que las autoridades acepten la Recomendación y que sirva para el desarrollo de los trabajos del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario para atender las propuestas del Informe vinculado a la Solicitud de la Alerta de Violencia de Género, en la capital del país. A partir de la identificación de dichas violaciones, la CDHDF emitió los siguientes

puntos recomendatorios a autoridades de la SSP-CDMX, la PJG-CDMX y del TSJ-CDMX:

- Indemnización a las víctimas por daño material e inmaterial.
- Rehabilitación de las víctimas que se traduce en proporcionar atención médico-psicológica especializada.
- Investigar a las autoridades que actuaron de manera negligentemente en la averiguación penal, así como en la atención a las víctimas.
- Tener un mecanismo de supervisión, evaluación y monitoreo en la aplicación del Protocolo de actuación policial para la preservación del lugar de los hechos o del hallazgo y cadena de custodia.
- Contar con un sistema de información que permita determinar la efectividad del servicio que presta el personal ministerial, policial, pericial y de atención a víctimas, que interviene en investigaciones relacionadas con violencia contra la mujer y muertes de mujeres.
- Actualizar, conforme al sistema penal acusatorio, el Protocolo de investigación ministerial, policial y pericial del delito de feminicidio, utilizando la perspectiva de derechos humanos; en particular, con un enfoque de género diferenciado y de atención a víctimas y familiares, con respecto a su dignidad y necesidades, para hacerla más efectiva en la persecución y sanción de la violencia contra las mujeres, en específico en materia de presuntos feminicidios.
- Revisión y actualización de la Guía técnica para la elaboración de necropsias en caso de feminicidios.
- Realizar una jornada cultural que impulse las expresiones artísticas de interés para la población juvenil, cuya finalidad sea promover el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, específicamente la temática de feminicidio, en honor a Lesvy.
- Llevar a cabo una disculpa pública a las víctimas de la presente Recomendación. **D**

Recomendación 1/2018

Recomendación/ Visitaduría General (VG) que emite/fecha de emisión	Caso	Tema	Derechos vulnerados	Autoridades involucradas	Cuestiones relevantes
1/2018 4ª VG 2 de mayo de 2018	Falta de debida diligencia reforzada en la investigación del posible feminicidio de Lesvy Berlín Rivera Osorio, y negligencia en la atención a sus familiares.	Inadecuada investigación ministerial/negligencia en atención (feminicidio)	<p>Derecho al debido proceso con enfoque de derechos humanos.</p> <p>Derecho de acceso a la justicia y derecho a la verdad con enfoque de derechos humanos.</p> <p>Derecho a la integridad personal con enfoque de derechos humanos en relación con el derecho a la memoria de la persona fallecida.</p> <p>Derecho a la intimidad y la vida privada con enfoque de derechos humanos.</p>	<p>Responsables: Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México (SSP-CDMX).</p> <p>Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJ-CDMX).</p> <p>Tribunal Superior de Justicia (TSJ-CDMX) y Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.</p>	<p>La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal inició de oficio la investigación a la que se asignó el número de expediente CDHDF/IV/121/COY/17/D2954 y su acumulado CDHDF/I/121/CUAUH/17/D2967, en razón de las notas periodísticas tituladas “Mujer hallada muerta en CU no estudiaba en la UNAM, dice supuesto novio”, “Mujer encontrada en la UNAM no era estudiante de la Universidad”, “Grave error filtrar información sobre mujer hallada muerta en la UNAM: PGJ”, “Indignan tweets de PGJDF y ofrecen disculpas”, todas relacionadas con el presunto feminicidio de una estudiante de la UNAM. La víctima en el caso que se expone es Lesvy Berlín Rivera Osorio, de 22 años de edad.</p> <p>Esta Comisión acreditó que la SSP-CDMX, la PGJ-CDMX y el TSJ-CDMX, en el ámbito de sus competencias, violaron el derecho al debido proceso de Araceli Osorio y Lesvy Rivera, al incumplir su obligación de investigar el presunto feminicidio de Lesvy Berlín con la debida diligencia, bajo un enfoque de derechos humanos y utilizando como metodología la perspectiva de género –indispensable en el presente caso en el que la existencia de indicios, como la muerte violenta de una mujer en un lugar público, permitían presumir un posible feminicidio–; aunado a la violencia institucional en la que incurrieron al no cumplir con las obligaciones que tienen para con las víctimas, incluida la negativa y obstaculización de permitir el acceso a la carpeta de investigación, la revictimizante asesoría, en especial de Adevi [Centro de Apoyo Sociojurídico a Víctimas del Delito Violento], así como la falta de resguardo de los datos personales contenidos en la carpeta de investigación.</p>

Presentan en CDHDF protocolos para personas adolescentes detenidas y nuevo acuerdo de respuesta inmediata a la Alerta Amber

Nashieli Ramírez Hernández, presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), señaló que el nuevo Protocolo de aseguramiento y presentación de adolescentes en conflicto con la ley de infractores administrativos permitirá abrir el camino para garantizar el enfoque de protección de derechos humanos por parte de cualquier instancia de seguridad y procuración de justicia en la Ciudad de México.

En el evento, donde se presentó este mecanismo interinstitucional que deberán observar rigurosamente los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia capitalinas, explicó que este protocolo tiene 25 principios rectores para el manejo de niñas, niños y adolescentes en procesos de involucramiento o presunción de conflicto con la ley o infracción, que sin lugar a dudas requieren de una protección especial y renovada.

Ramírez Hernández expuso que “no podemos tener los mismos elementos de detención para las personas adultas que para nuestros adolescentes. Siempre hay que pensar que, dentro de los probables victimarios, ellos siempre tienen una dicotomía: que también son víctimas”.

Señaló que, si bien el protocolo representa un avance significativo, hay procedimientos por desarrollar, como son los relacionados con la supervisión, el control y el monitoreo. Además, resaltó que éste incorpora la participación de la Procuraduría de la Defensa de Niñas, Niños y Adolescentes.

Respecto a la presentación del nuevo marco de respuesta de Alerta Amber, la presidenta de la CDHDF se congratuló de ponderar y aplicar la actualización y el mejoramiento de protocolos para la búsqueda y localización inmediata de personas, pero específicamente para niñas, niños y adolescentes.

Asimismo, explicó que de acuerdo con un informe que entregó el gobierno federal a la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Mujer el año pasado, la efectividad de la Alerta Amber es de 70% y si los procesos se activaran más rápidamente, la efectividad aumentaría en 90 por ciento.

Señaló que dos de cada 10 de los casos contabilizados de desaparición a nivel nacional son de niñas, niños y adolescentes; de ahí la urgencia de mejorar dichos mecanismos de búsqueda.

Destacó que se activará la Alerta Amber de manera inmediata y que la CDHDF estará facultada para promover su activación.

Al respecto, José Ramón Amieva Gálvez, jefe de Gobierno de la Ciudad de México, afirmó que la actuación interinstitucional de los cuerpos de seguridad y procuración de justicia capitalinos respecto de niñas, niños y adolescentes involucrados en algún delito o falta administrativa, se basará en un actualizado marco jurídico con plena protección a sus derechos humanos desde la detención y hasta el traslado.

Amieva Gálvez solicitó a la CDHDF acompañar el proceso de capacitación y de sensibilización de los elementos de los cuerpos policiales en la aplicación de este nuevo protocolo y que sea perfectamente observable por todas y todos sus integrantes. **D**

Programa de Atención a Personas Extranjeras en la Ciudad de México

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) presentó a integrantes del cuerpo diplomático acreditado en México el Programa de Atención a Personas Extranjeras, con el propósito de reforzar la red de protección a toda persona que habita o transita en la Ciudad de México, sin importar su nacionalidad o estado migratorio.

Ante representantes de más de 30 países en México, Nashieli Ramírez Hernández, presidenta de la CDHDF, explicó que se trata de ampliar la colaboración institucional y de acompañar los procesos de atención integral para personas extranjeras, a través de una comunicación directa con embajadas y consulados.

Destacó que en la Constitución Política de la Ciudad de México –que entrará en vigor en septiembre próximo– se refuerza la atención a las personas migrantes y extranjeras como beneficiarias de la cobertura total para la protección de sus derechos.

Indicó que la Comisión tiene registradas, de 2010 a marzo de 2018, un total de 584 quejas calificadas como presuntamente violatorias de derechos humanos, vinculadas a personas agraviadas que indicaron tener una nacionalidad distinta a la mexicana. De igual forma dijo que de 2010 a 2017 se han emitido siete recomendaciones, en las que la parte agraviada tiene el carácter de persona extranjera.

La presidenta de la CDHDF señaló que, hasta julio de 2015, en la Ciudad de México estaban registradas 75 156 personas extranjeras, es decir, 31.4% del total nacional, lo que significa que en esta ciudad se aloja el mayor número de residentes foráneos.

En su turno, la encargada de despacho de la Dirección Ejecutiva de Vinculación Estratégica, Michelle Guerra Sastré, explicó a los diplomáticos presentes los mecanismos de comunicación inmediata con los que cuentan para apoyar a sus connacionales, tanto en su acercamiento a las propias sedes diplomáticas como a la CDHDF. **D**



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Firman CDHDF y EAP convenio de colaboración



Fotografía: Sonia Blanquel/CDHDF.

Para impulsar la certificación, capacitación, profesionalización y educación de servidoras y servidores públicos capitalinos en materia de derechos humanos, con el propósito de acrecentarla confianza en las instituciones, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México (EAP) firmaron un convenio marco de colaboración.

Nashieli Ramírez Hernández, presidenta de la CDHDF, señaló que las personas servidoras públicas tienen la alta responsabilidad de garantizar y respetar los derechos humanos. Por este motivo, destacó la importancia de la adecuada formación y actualización en este ámbito, de la mano de la EAP.

Indicó que datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía señalan que en 2017 en la Ciudad de México

sólo 6.9% de las y los capitalinos confiaba en sus partidos y tan sólo 23.9% tenía confianza en las y los servidores públicos, cifras que destacan la magnitud del reto.

En tanto, el director de la EAP de la Ciudad de México, León Aceves Díaz de León, explicó que este convenio refrenda la confianza mutua de reforzar cursos, talleres, diplomados y maestrías para las y los servidores públicos capitalinos; porque hoy más que nunca la ciudadanía debe recibir una mejor atención y servicios, a partir del respeto a los derechos humanos.

Expuso que los derechos humanos deben orientar cada decisión de gobierno y política pública, porque ello protegería de mejor manera la dignidad de las personas y al mismo tiempo legitimaría las acciones gubernamentales. **D**

Se estrena en la ciudad el documental *No se mata la verdad*

Ante familiares de periodistas asesinados, organizaciones civiles y representantes de medios de comunicación, se proyectó por primera vez en la Ciudad de México el documental *No se mata la verdad*, en la sede de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Nashieli Ramírez Hernández, titular de este organismo, refrendó su compromiso con las y los familiares de las víctimas para acompañar su lucha por el derecho a la verdad y el acceso a la justicia.

De igual forma agradeció a las y los integrantes del proyecto *Ojos de Perro vs. la Impunidad*, por elegir a la CDHDF como sede para la exhibición del documental que tiene

como eje los asesinatos de los periodistas Moisés Sánchez, Rubén Espinosa, Miroslava Breach, Javier Valdez, entre otros.

No se mata la verdad también narra casos de agresiones, hostigamiento, acoso y persecuciones lanzadas por diversas autoridades de todos los niveles de gobierno contra periodistas, con la intención de silenciar sus voces.

En la presentación participaron Patricia Espinosa, hermana del fotoperiodista Rubén Espinosa; Griselda Triana, esposa del periodista Javier Valdez, y Jorge Sánchez, hijo del periodista Moisés Sánchez; así como los productores del documental Témoris Grecko y Juan Castro Gessner. **D**



Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.

Presenta CDHDF *amicus curiae* ante Corte IDH por caso de desaparición forzada



Fotografía: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El pasado mes de abril, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) llevó a cabo una audiencia pública relacionada con la posible desaparición forzada de Nitza Paola Alvarado Espinoza, José Ángel Alvarado y Rocío Irene Alvarado, cometida presuntamente por elementos de las fuerzas armadas durante un operativo en el ejido Benito Juárez, en Chihuahua, el 29 de diciembre de 2009.

Por lo anterior, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) presentó ante la Corte IDH un *amicus curiae* por el Caso Alvarado Espinoza y otros vs. México, con el propósito de aportar elementos, principalmente de contexto, que puedan ser jurídicamente relevantes al momento de emitir la sentencia.


La CDHDF expuso entre sus argumentos que hay una violencia generalizada en México, la cual se ha incrementado con la presencia de las fuerzas armadas en puntos específicos del país y donde se ha acreditado la perpetración de vulneraciones graves a los derechos humanos como, por ejemplo, ejecuciones, tortura y desapariciones forzadas, además de que, en algunos casos, las víctimas terminaron siendo sujetas a un procedimiento penal.

De igual forma, este organismo consideró que la estrategia de militarización establecida por el gobierno federal no ha tenido un impacto real en la disminución de la delincuencia, por el contrario, se ha documentado la violación sistemática de los derechos humanos.

Asimismo la CDHDF reiteró su preocupación por la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Interior, ya que, a la luz de dicho marco normativo, casos como el presente terminarían siendo invisibilizados y tolerados con la justificación de ser acciones estatales encaminadas a mantener la “seguridad interior”.

En este contexto, el *amicus curiae* argumentó que el juicio de amparo no es un recurso que sea efectivo cuando se trata de delitos de desaparición forzada, lo que se agrava cuando son fuerzas armadas las señaladas.

La CDHDF espera que la Corte IDH establezca medidas de no repetición que contribuyan a que no haya más víctimas de desaparición forzada en nuestro país.

El documento íntegro puede consultarse en la siguiente liga: <<http://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/Amicus-Curiae-Caso-Alvarado-Espinoza-y-otros-vs-Me%CC%81xico-CDHDF.pdf>>. 



La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

Constitución Política de la Ciudad de México, artículo 10, apartado B, numeral 1.



métodhos

Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHDF

CONVOCATORIA

Con el ánimo de contribuir al estudio, investigación y difusión en materia de derechos humanos, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) realiza la publicación de obras especializadas en la materia, ya sea de manera impresa o electrónica, sin perseguir fines de lucro, por lo que convoca a aquellas personas académicas, investigadoras, docentes, estudiantes, o bien, a cualquier otra interesada, a presentar artículos inéditos para su publicación en *métodhos*. Revista electrónica de investigación aplicada en derechos humanos, la cual tiene entre sus objetivos:

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

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

BASES

PRIMERA. “Destinatarias y/o destinatarios”

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

SEGUNDA. “Temas generales”

Con la finalidad de contribuir a los objetivos de la revista, se considerarán preferentemente a aquellos artículos que versen sobre temáticas que impliquen investigación aplicada en derechos humanos; por ejemplo, género, políticas públicas, discriminación, grupos en situación de vulnerabilidad, migración, medio ambiente, educación, indicadores o cualquier otro tema.

TERCERA. “Criterios de selección”

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

CUARTA. “Requisitos de presentación de artículos”

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

QUINTA. “Presentación de artículos”

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

SEXTA. “Plazo de presentación”

Los artículos se reciben durante todo el año. Los artículos que se reciban por lo menos un mes antes del cierre de cada edición, y cuyas dos dictaminaciones sean positivas, formarán parte del número próximo inmediato.

SÉPTIMA. “Selección de artículos”

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

OCTAVA. “Propiedad intelectual”

El envío del artículo por parte de las y los autores, para su dictaminación, implica el otorgamiento de la licencia no exclusiva a favor de la CDHDF, por un plazo de cinco años, para la publicación y la difusión de la obra.

*Para visualizar la versión completa de esta Convocatoria, así como la Política Editorial de la revista electrónica *métodhos*, consulte la página web <http://revistametodhos.cdhdf.org.mx> y para mayor información comuníquese al teléfono 5229 5600, ext. 2208, o escriba al correo electrónico revistametodhos@cdhdf.org.mx



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Oficina sede

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

Unidades desconcentradas

Sur

Av. Prol. Div. del Norte 815,
col. Jardines del Sur,
del. Xochimilco,
16050 Ciudad de México
Tel.: 5229 5600, ext.: 1755

Benita Galeana

Campesinos 398,
col. Santa Isabel Industrial,
del. Iztapalapa,
09820 Ciudad de México
Tel.: 5229 5600, ext.: 1754

Biblioteca Norma Corona Sapién

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

 CDHDF

 /CDHDF

 @CDHDF

