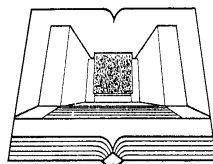


CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS
SECRETARÍA GENERAL
SECRETARÍA DE SERVICIOS PALAMENTARIOS

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE
NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DEL
CEDIA

CENTRO DE ESTUDIOS
PARLAMENTARIOS CEP-UANL

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS CEDIA
SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS SIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN UANL
CENTRO DE ESTUDIOS PARLAMENTARIOS CEP

CONGRESO VIRTUAL INTERINSTITUCIONAL LOS GRANDES PROBLEMAS NACIONALES

Ponencia presentada por:
Lic. Irene Valenzuela Oyervides

Tema: Derechos Humanos

Título:
**“INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE PROTEGEN DE
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A LAS MUJERES EN
MEXICO”**

Septiembre 2008

El contenido es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio,
con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés.

CDDHCU: Tel. 0155 50360000, 018001226272, Ext. 67031, 67032, jorge.gonzalez@congreso.gob.mx , victor.pitalua@congreso.gob.mx
CEP- UANL: Tel 01 81 83294264, 01 81 83294264 ext. 6644, 6645 cepuanl@r.uanl.mx , abraham.nuncio@gmail.com

INTRUMENTOS JURÍDICOS QUE PROTEGEN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A LAS MUJERES EN MEXICO

Lic. Irene Valenzuela Oyervides

RESUMEN

La incorporación creciente de las mujeres a la población económicamente activa es uno de los rasgos sobresalientes de nuestro México actual. Este incremento en el mercado laboral ha permitido observar una serie de fenómenos que nos hacen reflexionar sobre instrumentos jurídicos que protegen a la mujer que acude al mercado laboral, ya que en la realidad continua, en muchos casos, la discriminación laboral femenina.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Los Derechos de las Mujeres estaban contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Posteriormente, se consideró en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos resaltar expresamente la prohibición de la discriminación por sexo.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, (por sus siglas en ingles) es la Convención sobre la abolición de todas las clases de discriminación contra la mujer. Es un extenso compromiso jurídico internacional sobre los derechos de la mujer que fue suscrito por las Naciones Unidas en el año 1979. La Convención trata todas las clases de discriminación y estimula y apoya acciones especiales que promuevan la igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres.

La CEDAW es considerada como el instrumento jurídico internacional que ha alcanzado la universalidad, pues ha sido ratificado por casi todos los Estados del planeta; ordena y establece cuales son los derechos de las mujeres y las condiciones para que la igualdad prevalezca.

Uno de los principales derechos que establece la CEDAW es que la mujer no debe ser discriminada, es decir, no debe ser objeto de ninguna exclusión o restricción de sus derechos o libertades por ser mujer.

Señala la necesidad de que se desarrollen medidas legislativas en los Estados Partes para que la prohibición tenga consecuencias concretas, sanciones civiles administrativas y penales.

La CEDAW se enfoca en tratar las deficiencias para establecer la igualdad y erradicar la discriminación en diferentes ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, laborales tanto públicos como privados. También contempla también la discriminación en el hogar y subraya un cambio en el rol tradicional del hombre

y la mujer en la sociedad y en la familia, cambio necesario para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

En el documento de la Convención en la parte III del artículo 11 establece:

1.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección a la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2.- A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar los Estados Partes tomarán medidas adecuadas:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida de empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

- c) 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;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Los Estados que suscriben y ratifican la CEDAW, se comprometen a legislar y aplicar las disposiciones para asegurar la igualdad y la no discriminación. México queda suscrito a la convención el 17 de julio de 1980; el Senado da su aprobación el 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981; ratifica el 23 de marzo de 1981.

Cada cuatro años los Estados presentan un reporte al Comité de la CEDAW sobre cualquier progreso que se haya alcanzado.

COMITÉ DE LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES. 1979 (CEDAW)

La creación de éste Comité es un logro importantísimo, ya que otros instrumentos tuvieron que esperar años para que se creara un Comité encargado de esa vigilancia, de la monitorización del convenio correspondiente En el caso de la CEDAW, el Comité llamado a vigilar el seguimiento y la aplicación que los Estados hacen de la Convención se creó desde el momento de la aprobación de la misma.

Los integrantes del Comité son 23 expertos seleccionados en una reunión especial entre los países miembros del Convenio, reunión que será convocada por el secretario general de las Naciones Unidas. El Comité examina los reportes enviados por los Estados miembros y realiza recomendaciones para que el Estado pueda alcanzar sus compromisos convenidos dentro de la CEDAW.

La Convención establece la responsabilidad de los Estados de rendición de cuentas ante el Comité Internacional.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Comité puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones de los Estados Partes, si las hubiere.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, en la recomendación número 5, tomando nota de que los informes, las observaciones introductorias y las respuestas de los Estados Partes revelan que, si bien se han conseguido avances importantes en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendentes a promover de facto la igualdad entre el hombre y la mujer.

En el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, se recomienda que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

México no es ajeno a esas instancias, sino parte de ellas, los ciudadanos y ciudadanas disponemos de distintos y sucesivos niveles de protección, complementarios y no contradictorios. Un ciudadano/a mexicano/a esta protegido en el disfrute de sus derechos por las leyes de los estados de la federación y por las leyes federales, el de la Ley Interamericana y el de la Ley Internacional de Naciones Unidas.

PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CEDAW

En 1999 las carencias del Comité de la CEDAW en la protección de los derechos de la mujer, derivadas del hecho de que la Convención sólo previera su relación con los Estados, pero no con la sociedad civil, se procedió a la aprobación de un Protocolo Facultativo de esa Convención, Protocolo que atribuye a los ciudadanos de los países ratificantes del mismo, la facultad de denuncia directa en el Comité.

Respecto a los Estados ratificantes del Protocolo, el Comité puede recibir denuncias de personas y también de grupos de personas. Esas denuncias pueden interesar al Comité e iniciar investigaciones sobre casos concretos de violaciones graves o de violaciones sistemáticas de los derechos de las mujeres reconocidos en la Convención.

RECOMENDACIONES GENERALES DEL COMITE DE LA CEDAW

Las recomendaciones que emite el Comité son generales y no se refieren a un país determinado. Las que a continuación se mencionan son consideradas como la columna vertical de la Convención:

Recomendación V: Establece subsanar una previa situación de desigualdad; es decir, si en alguna sociedad de los Estados parte se produce una discriminación hacia las mujeres se debe implementar acciones y políticas de no discriminación. En otras palabras una discriminación negativa debe ser compensada con una discriminación positiva. 1988;

Recomendación VI: El Comité exhorta a los Estados a establecer mecanismos efectivos para la implementación de los derechos y recomienda la publicación de los Informes periódicos que los Estados remiten al Comité. 1988;

Recomendación XII: Violencia contra las mujeres. 1989;

Recomendación XIX: Con esta recomendación se produjo un cambio significativo para el Comité y la razón de su creación.

La violencia de género entendida como tal, es decir la violencia que castiga a las mujeres por lo que son y no por lo que hacen o dejan de hacer, es responsabilidad de los Estados, tanto si es cometida por los servidores públicos, como si es

cometida por los particulares. En un avance jurídico fundamental, la CEDAW que establece los derechos de no discriminación de las mujeres, se pone en relación con otras convenciones, principalmente con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, y proclama que los Estados no solamente son responsables de evitar que las instituciones, la administración pública, servidores públicos, violen los derechos de las mujeres, sino que son responsables además de reparar las consecuencias de esas violaciones cuando éstas se hayan producido, aunque esas violaciones procedan del sector privado, de particulares, no de servidores públicos. Es deber de los Estados reestablecer el orden jurídico cuando se hayan producido esas violaciones. El artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos impone ese doble deber a los estados; y a partir de 1992 el Comité lo impone también respecto a la violencia contra la mujer: los Estados responden por la violencia del Estado y responden también por la violencia de los particulares, que es su deber evitar y, cuando no lo consigue, es su deber castigar, para evitar la reiteración de las conductas y para procurar la reparación a las víctimas. 1992;

Recomendación XXI: sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares. 1994;

Recomendación XXIII: Igualdad en la vida política y pública. 1997;

Recomendación XXIV: Relativa a la salud de la mujer. 1999.

RECOMENDACIONES DEL COMITE A MÉXICO

Además de las recomendaciones generales (que aplica a todos los Estados) se emiten otras de manera particular y específica según la problemática destinadas a un determinado Estado.

México ha recibido sucesivas recomendaciones del Comité de la CEDAW, entre ellas están las siguientes:

- a) Falta de adecuación de la legislación nacional;
- b) Ha puesto énfasis a la situación de las mujeres indígenas y de las mujeres del ámbito rural;

- c) Violencia contra las mujeres;
- d) Ha observado que los jueces y demás operadores de justicia desconocen la Convención y las recomendaciones que emite el Comité y por consecuencia ignoran los derechos que protegen a la mujer;
- e) Desigualdad en las condiciones de empleo;
- f) Escaso interés de datos estadísticos sobre la situación de la mujer y de los derechos que protegen sus garantías;
- g) Ha hecho énfasis a lo que se refiere a salud reproductiva y sexual;
- h) Participación de la mujer en la vida política.

RECOMENDACIONES DE LA ONU A MÉXICO

El Comité de la CEDAW no es el único órgano dentro de la ONU que ha dirigido recomendaciones relativas a la situación de las mujeres en México, pues la misma ONU a través de distintos organismos ha dirigido recomendaciones a las autoridades mexicanas. Entre ellas resaltan las siguientes:

- a) En materia de familia, para garantizar la plena igualdad ante la situación de divorcio;
- b) Implementar mecanismos para que las mujeres tengan acceso real a cargos de responsabilidad pública;
- c) En materia de justicia, falta de la cultura de la legalidad;
- d) Inadecuación de las políticas que reprimen la prostitución, pues es una actividad que no se debe considerar como una actividad delictiva;
- e) Castigar el proxenetismo;
- f) No debe criminalizar la homosexualidad;
- g) Persecución y castigo a la violación, el tráfico y trata de mujeres y niñas, los feminicidios;
- h) Eliminación de la impunidad, del secuestro, violación, tortura y asesinato de mujeres.

LEGISLACIÓN MEXICANA

La igualdad en el trabajo debe entenderse como la aplicación de las mismas condiciones laborales para todos los trabajadores, hombres y mujeres, sin importar el sexo, raza, religión, estado civil, edad, condición social, etc.

Todas las personas deben gozar de los mismos derechos, pues la condición de mujer no puede marcar diferencia en el trato, en la remuneración, en la capacitación, horario, o simplemente para obtener un trabajo.

Cuando se da una diferencia laboral basada en el sexo, raza, condición social o religión, la trabajadora esta siendo discriminada lo cual es un acto de violencia.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos establece en el “Artículo 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

El Estado se compromete a proporcionar las condiciones necesarias para que ésta disposición se cumpla. Uno de los derechos que debe proteger es precisamente la igualdad y equidad en el ámbito laboral.

En los artículos 4o y 5o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enmarca lo siguiente:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley”.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo

podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

El anterior ordenamiento constitucional se refiere a la aplicación y cumplimiento de las leyes federales, estatales y municipales ya que la Constitución es la Carta Suprema que rige y guía a todas las leyes de nuestro país. Con esta disposición la protección ante la discriminación racial, sexual, cultural, étnica, religiosa y social queda garantizada a todos los habitantes del territorio mexicano en su persona e individualidad.

Con ello la mujer queda protegida ante cualquier acto de discriminación o conducta que afecte su dignidad, y se le otorgan las mismas oportunidades para ocupar cargos públicos en todos los niveles y para desempeñar cualquier actividad dentro del marco de la legalidad en el ámbito público o privado; de tal suerte que se harán merecedores a una sanción a quienes las descalifiquen para aspirar a un empleo cuando demuestre aptitudes y capacidades para desempeñar la acción laboral, de igual forma se castigará a quienes despidan a mujeres por motivo de embarazo o lactancia.

El artículo 123 constitucional en la fracción V menciona: V. “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y

conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.

Con esta disposición constitucional las madres trabajadoras quedan protegidas en la etapa de gestación y lactancia tanto en seguridad social como económica, y se mantienen dentro de la esfera laboral.

Otras disposiciones jurídicas que protegen a la mujer de cualquier tipo de discriminación o abuso en el ámbito laboral es la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3º; 56; 132 frac. XXVII; 133 frac. I; Título V; 172; 331; 343; 541 y 995

CONCLUSIONES

Aunque México cuenta con una legislación que contempla la protección de los derechos humanos y en particular al tema que nos ocupa, la indiferencia con que se aplica la justicia impiden el progreso de la mujer.

La ignorancia que permea para denunciar un acto discriminatorio es otro factor importante que limita el cumplimiento con la sociedad y con los tratados internacionales.

Plantear programas de orientación sexual y planificación familiar a temprana edad para elegir con responsabilidad el número de hijos que se deseen tener.

La maternidad debe considerarse dentro de las políticas nacionales para que ésta condición no implique un conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales.

Proponer cambios profundos en el rol de los hombres en el hogar a fin de garantizar las mismas oportunidades tanto para hombres como para las mujeres.

Los programas de orientación profesional a muy temprana edad tendría como resultado una mejor y más certera conciencia para elegir entre un abanico de posibilidades que existen para su educación profesional y trabajo.

Considerar programas de licencias pagadas (en horas de trabajo) para recibir formación profesional en todos los niveles.

Es necesario contar con mujeres dentro de las estructuras de negociación para establecer la igualdad entre los hombres y mujeres.

FUENTES CONSULTADAS

Sánchez Bringas; Enrique; **Los derechos humanos en la Constitución y en los tratados internacionales**; Ed. Porrúa; México, 2001.

Kurczyn Villalobos, Patricia; **Derechos de las mujeres trabajadoras**; Cámara de Diputados, LVIII Legislatura / UNAM; México, 2001.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra; **ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género**; Francia, 2003

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

FUENTES ELECTRÓNICAS

<http://ww.vsql.se>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>