



UNIVERSIDAD MICHOCANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS:

MECANISMOS PARA LA PROTECCIÓN, GARANTÍA Y DEFENSA DE LOS
DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO. UN
RECORRIDO HISTÓRICO

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN DERECHO CON
OPCIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL

PRESENTA:

LICENCIADA EN DERECHO MARÍA DEL CARMEN MARTÍNEZ ESPINO

DIRECTORA DE TESIS:

DOCTORA PERLA ARACELI BARBOSA MUÑOZ

MORELIA, MICHOCÁN, FEBRERO DE 2022

DEDICATORIAS

A mis padres y hermana, a quienes les agradezco infinitamente su apoyo incondicional, y quienes han sido los pilares fundamentales en cada uno de mis logros académicos. A ellos, por ser mis motores para crecer y mejorar en los diferentes espacios de mi vida, y quienes con sus palabras me ayudan a superar los miedos e inseguridades que en ocasiones se han hecho presentes.

A mi madre Ana María Espino Molina, por ser mi ejemplo de fortaleza y dedicación, por ser esa guerrera imparables que nunca se rinde ante las adversidades que se le presentan, por ser ella a quien le estaré sumamente agradecida por brindarme todo lo necesario para llegar hasta donde ahora me encuentro.

A mi padre Miguel Eduardo Martínez Ayala, por sus consejos y regaños acertados y merecidos, los cuales han logrado inculcar en mí, la perseverancia, la disciplina y la paciencia que he necesitado para alcanzar los sueños y metas que me he propuesto a seguir.

A mi hermana Ana Laura Martínez Espino, por ser la mejor consejera y amiga durante estos años de estudio, por su paciencia y amabilidad brindada en aquellos momentos de estrés y desespero que se hicieron presentes, por todos sus consejos que me han permitido ser cada día una mejor persona.

AGRADECIMIENTOS

A mi querida Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, a la División de Estudios de Posgrado y a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, por ser las instituciones que me abrieron sus puertas y contribuyeron con mi formación académica.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por permitirme ser beneficiaria de una beca que facilitó el curso y culminación de mis estudios de posgrado.

A mi asesora la doctora Perla Araceli Barbosa, por su apoyo, guía y orientación brindadas durante todo este camino.

A la doctora Verónica Silsa Rangel Vargas, quien fue mi maestra de metodología de la investigación, por sus enseñanzas, consejos y aportaciones realizados para el logro y desarrollo de esta investigación.

A mis lectores, revisores, maestros y compañeros por su valioso apoyo.

RESUMEN

Los mecanismos para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres, permiten que el Estado mexicano cumpla con sus compromisos asumidos en el artículo 1° constitucional, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, y con ello se garantice el goce efectivo de los derechos humanos laborales de dicho sector.

De esta manera y atendiendo a que las mujeres siguen siendo objeto de distintas afectaciones en materia de trabajo, dentro de esta investigación se plantea como objetivo principal realizar un estudio de corte histórico acerca de los mecanismos implementados por el Estado mexicano para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres.

Para lograr lo anterior, se planteó una metodología con un enfoque histórico, utilizando los métodos jurídico, descriptivo, sintético y analítico que permitieron el desarrollo de la presente investigación.

De acuerdo al estudio realizado, se concluye que existe normativa nacional e internacional que procura la garantía, respeto y protección de los derechos humanos laborales de las mujeres, de igual forma existe la implementación de políticas públicas que contribuyen al cumplimiento de sus obligaciones contenidas en el ordenamiento fundamental.

PALABRAS CLAVE: mujeres, Estado mexicano, obligaciones, normativa nacional e internacional, políticas públicas.

ABSTRACT

The mechanisms for the protection, guarantee and defense of the labor human rights of women, allow the Mexican State to comply with its commitments assumed in article 1 of the Constitution, both nationally and internationally, and thereby guarantee the effective enjoyment of labor human rights in that sector.

In this way and considering that women continue to be the object of different affectations in terms of work, within this research the main objective is to carry out a historical study about the mechanisms implemented by the Mexican State for the protection, guarantee and defense of labor human rights of women.

To achieve the above, a methodology with a historical approach was proposed, using legal, descriptive, synthetic and analytical methods that allowed the development of this investigation.

According to the study carried out, it is concluded that there are national and international regulations that seek the guarantee, respect and protection of the labor human rights of women, in the same way there is the implementation of public policies that contribute to the fulfillment of their obligations contained in the basic ordering.

KEYWORDS: women, Mexican State, obligations, national and international regulations, public policies.

ÍNDICE

DEDICATORIAS	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1	
GENERALIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	
1.1 Los derechos humanos y algunas de sus generalidades	11
1.2 Los derechos humanos laborales y sus conceptualizaciones	24
CAPÍTULO 2	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER MEXICANA EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y DEL RECONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES	
2.1 Los derechos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	32
2.2 La participación laboral de la mujer mexicana a través de la historia	41
2.2.1 Época Prehispánica	41
2.2.2 La mujer en la etapa Colonial	43
2.2.3 La mujer en la época del Porfiriato	45
2.2.4 La mujer en la época de la Revolución Mexicana	50
2.2.5 La mujer en la época contemporánea	60

CAPÍTULO 3

MARCO LEGAL EN MÉXICO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

3.1 Normativa internacional en materia de derechos humanos laborales	64
3.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	65
3.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	67
3.1.3 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer	69
3.1.4 Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo	74
3.1.5 México y la Organización Internacional del Trabajo. Sus convenios fundamentales	75
3.1.6 Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras	81
3.1.7 Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para"	83
3.2 Normativa nacional en materia de derechos humanos laborales	84
3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	84
3.2.2 Ley Federal del Trabajo	86
3.2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	87
3.2.4 Ley del Seguro Social	89
3.2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia	90
3.2.6 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	92

CAPÍTULO 4

ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA PROTECCIÓN, GARANTÍA Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO

4.1 Derechos humanos laborales de las mujeres en México: Situación actual	95
---	----

4.2 Medidas que México ha asumido para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres	102
4.2.1 Diseño de las Políticas Públicas en materia de trabajo a través de los Programas de Desarrollo Económicos dentro del periodo comprendido de 1983 al 2018	102
4.2.2 Los Planes Nacionales de Derechos Humanos como parte de las Políticas Públicas implementadas por el Estado mexicano	116
4.2.3 Algunos Programas Estratégicos implementados como parte de las Políticas Públicas desarrolladas por el Estado Mexicano	122
4.3 Protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres en México ¿Una realidad?	129
CONCLUSIONES	133
FUENTES DE CONSULTA	136

INTRODUCCIÓN

El hecho de que las mujeres de manera paulatina lograron incorporarse al mercado laboral, no las ha liberado de sufrir diversas problemáticas que las han aquejado por años en ese ámbito, ejemplo de ello son salarios mal retribuidos, acoso laboral y sexual, discriminación, falta de estabilidad laboral después del embarazo, desempleo, ausencia de condiciones que faciliten conciliar el trabajo con el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar, entre muchas otras afectaciones.

Derivado de lo anterior, el objetivo de la presente investigación académica es realizar un estudio de corte histórico acerca de los mecanismos implementados por el Estado mexicano para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres; inquietud que surge a partir de la necesidad de conocer si realmente México ha asumido las obligaciones derivadas del ordenamiento constitucional así como de las contraídas en el ámbito internacional, a fin de proteger los derechos humanos laborales de este sector.

El presente trabajo de tesis se integra de cuatro capítulos, en el primero de ellos denominado *Generalidades de los derechos humanos y de los derechos humanos laborales* se estudian los aspectos principales de los derechos humanos y de los derechos humanos laborales, como definiciones, características y clasificaciones, lo que permitirá introducirnos a los temas subsecuentes y contribuirá a conocer qué es posible entender por derechos humanos laborales, de igual forma cuales son estos.

Por su parte, en el segundo capítulo titulado *Breve recorrido histórico de la participación de la mujer mexicana en el campo del trabajo y del reconocimiento de sus derechos laborales*, se identifican los antecedentes históricos de la participación de la mujer mexicana en el ámbito laboral y del reconocimiento de sus derechos humanos laborales, lo anterior a través de diferentes etapas de la historia de México, que va desde la antigüedad hasta la época contemporánea.

Posteriormente en el tercer capítulo denominado *Marco legal en México en materia de derechos humanos laborales de las mujeres*, se analizan cuáles son los derechos humanos laborales que se protegen en México y en el ámbito

internacional, ello a partir de un estudio de los ordenamientos nacionales e internacionales que han logrado la incorporación de este grupo de derechos.

Finalmente, el cuarto capítulo nombrado *Estudio y análisis de la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres en México*, se muestra un panorama acerca de las medidas que ha tomado el Estado mexicano para contribuir a la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres, así como se identifican los desafíos actuales a los que se encuentra expuesta la mujer mexicana en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

SUMARIO: 1.1 Los derechos humanos y algunas generalidades. 1.2 Los derechos humanos laborales y sus conceptualizaciones.

1.1 Los derechos humanos y algunas de sus generalidades

Previo a conocer las medidas que ha adoptado el Estado mexicano para la protección de los derechos humanos, se considera necesario puntualizar algunas de las definiciones que se han abordado en torno a los derechos humanos y a los derechos humanos laborales, sus características y su clasificación, ello con la finalidad de dar a conocer que se ha dicho acerca de estos temas de relevancia.

En México a partir de la reforma de junio de 2011 en materia de derechos humanos se deja de hablar de garantías individuales para hablar ahora de derechos humanos, pero ¿qué son los derechos humanos? esta es una pregunta que se plantea en el apartado que se inicia. Esta interrogante ha sido contantemente debatida en la doctrina, existen estudiosos que distinguen entre derechos humanos y de derechos fundamentales, o bien, quienes los utilizan como sinónimo, por lo que al inicio de este capítulo se pretende mostrar algunas de las definiciones que se han aportado acerca de qué son los derechos humanos.

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su primer párrafo establece textualmente que: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

De acuerdo a lo anterior se desprende que el Estado mexicano reconoce como derechos humanos los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados internacionales que haya adoptado México, los cuales no podrán ser suspendidos ni limitados, únicamente atendiendo a lo establecido por la propia Constitución, precisándose además que se deberán establecer las garantías para hacerlos efectivos. De tal manera que el Estado

mexicano debe velar por la protección de los derechos humanos y debe procurar los medios para que ese grupo de derechos sean garantizados.

Ahora bien, la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha definido a los derechos humanos como el “conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes”.¹

De la definición señalada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos es posible advertir que se señala el término de prerrogativas cuya base es la dignidad humana, entendiéndose de lo anterior que los derechos humanos son aquellos beneficios esenciales de los que debe gozar el ser humano y que deben contribuir a satisfacer su pleno desarrollo, encontrando sustento en la dignidad humana. Siendo contemplado este conjunto de prerrogativas tanto en instrumentos nacionales como internacionales.

De acuerdo con la definición que proporciona el Alto Comisionado de las Naciones Unidas acerca de los Derechos Humanos precisa que “los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.²

Ahora bien, es posible advertir algunos puntos importantes, en primer lugar, el señalamiento de que no es posible hacer distinción de ningún tipo, es decir no debe de negarse la atribución de algún derecho humano por cualquier diferenciación por cuestiones de sexo, raza, religión, edad, etc.; en segundo lugar, tener presente

¹Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos humanos?, Portal en línea 2020, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos#:~:text=Los%20Derechos%20Humanos%20son%20el,desarrollo%20integral%20de%20la%20persona.&text=El%20respeto%20hacia%20los%20derechos,es%20un%20deber%20de%20todos>

²Alto Comisionado de las Naciones Unidas, ¿Qué son los derechos humanos?, Portal en línea 2020, <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

las características específicas de esta clase de derechos, estas son la interdependencia, su indivisibilidad y que están relacionados entre sí, mismas que se mencionarán en líneas posteriores.

En ese orden de ideas, de un primer momento podemos ir observando a partir de la definición señalada en líneas anteriores algunas las características de los derechos humanos, es decir su universalidad, ya que se indica que los derechos humanos les poseen a todos, toda vez que no debe existir ninguna condición de exclusión para su exigibilidad. Pese a tal señalamiento, de manera constante se cometen transgresiones a los derechos humanos por cuestiones de sexo o género, raza, condición social, religión, originando con ello que las personas se encuentren expuestas a mayores vulneraciones de otros derechos humanos.

Continuando con las definiciones de los derechos humanos, Ferrer Mc Gregor los define como:

Atributos inherentes a la dignidad humana superiores al poder del Estado. La dignidad de la persona humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos u otros derechos necesarios para que los individuos desarrollen íntegramente su personalidad; reconoce una calidad única y excepcional a todo el ser humano que debe ser respetada y protegida integralmente sin excepción alguna.³

Por su parte, Jorge Carpizo señala que tanto la concepción que se tiene de los derechos humanos en el derecho natural con en el derecho positivo la fundamentación de aquellos se centra en un principio, este es en la dignidad humana.⁴

Es así que partiendo de la idea de que la dignidad humana es el cimiento de los derechos humanos, el autor en cita aporta una definición de estos, la cual señala que son el “conjunto de atribuciones reconocidas en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la dignidad de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia

³Ferrer Mac-Gregor Poisot, Eduardo (coord.) et al., *Derechos humanos en la constitución: comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, México, Suprema Corte de Justicia, Universidad Autónoma de México y Konrad Adenauer Stiftung, 2013, t. I, p. 5.

⁴ Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, número 25, Julio-Diciembre 2011, p. 5, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/>

realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se imbrican, como el individual, el social, el político, el económico y el cultural”.⁵

De la definición anterior es posible advertir algunos puntos para resaltar, de un primer momento define a los derechos humanos como aquellas atribuciones, pero, ¿qué se entiende por atribución o atribuciones? De acuerdo al Diccionario de la Real Academia es posible entender por atribución a “cada una de las facultades o poderes que corresponden a cada parte de una organización pública o privada según las normas que las ordenen”.⁶ Por lo cual tal señalamiento permite apuntar que los derechos humanos consisten en aquellas facultades que tienen los individuos tanto en instrumentos nacionales, como lo son las constituciones así como en instrumentos internacionales, como son los tratados; permitiendo dichas facultades el desarrollo de la persona humana en diferentes ámbitos desde el político, el social, el cultural, entre otros, y todo lo anterior siempre teniendo como base la dignidad humana.

Dadas las definiciones ya señaladas, es pertinente precisar en términos generales que los derechos humanos son un grupo nutrido de derechos civiles, político, económicos, sociales, entre otros que le pertenecen a cualquier persona sin importar su edad, sexo, religión o en general cualquier otro aspecto. Dicho grupo de derechos están sustentados en la dignidad humana, por tanto requieren su protección y respeto, pues de lo contrario se atentaría de manera grave a la dignidad de la persona, y por ende se ocasionaría que esta no pueda desarrollarse plenamente en diversos ámbitos de su vida.

Una vez expuestas diversas definiciones que se han construido sobre los derechos humanos, es importante analizar sus características, mismas que han sido puntualizadas en el ámbito internacional al ser reconocidas en diferentes instrumentos internacionales que han sido definidas a través de principios básicos.

En 1993 fue aprobada la Declaración y Programa de Viena dentro de la Convención Mundial de Derechos Humanos y en la cual se establecieron las

⁵ *Ibidem*, p. 13

⁶ Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea], <https://dle.rae.es/atribuci%C3%B3n?m=form>

características o principios de los derechos humanos, es decir su universalidad, indivisibilidad, interdependencia y su relación entre sí.⁷

Acerca del tema, las Naciones Unidas establecieron en la Declaración y Acción de Viena de 1993 que:

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁸

Es así como a nivel internacional a partir de dicho instrumento se aprecian algunas de las características de los derechos humanos las cuales son su universalidad, su indivisibilidad y su interdependencia, resaltándose del señalamiento anterior el hecho de que independientemente de la historia, de la cultura o de la religión de algún Estado, este se encuentra obligado a promover y proteger los derechos humanos, siendo atribuibles a cualquier ser humano, y siendo entendidos como un conjunto y con una vinculación entre cada derecho.

En México las características de los derechos humanos han sido reafirmadas a través de los principios ya señalados en líneas anteriores, así como se desprende del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en el tercer párrafo establece textualmente que “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”. Dichos principios serán precisados a continuación.

⁷Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*, CNDH, México, 2016, p.5 <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>

⁸ ONU, *Declaración y programa de acción de Viena*, aprobada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 25 de junio de 1993, párr. 5, https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

Acerca de la universalidad, Jorge Carpizo apunta que esta “significa que todo ser humano posee una serie de derechos con independencia del país en que haya nacido o habite. Es el sentido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los pactos de la ONU, de 1966”.⁹

De un primer momento y atendiendo a la definición apuntada con antelación la universalidad se refiere a que los derechos humanos le corresponden a cualquier ser humano sin que el lugar de nacimiento o el lugar en el que vive sea una barrera para su disfrute. De esta manera la universalidad se trata entonces de que cualquier ser humano es titular de estos derechos humanos independientemente de cualquier aspecto externo a esa titularidad.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos señala que el principio de universalidad se refiere a que “los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual, sin discriminación alguna”.¹⁰ De esta puntualización es posible entender que la universalidad va encaminada a precisar que todos los individuos son titulares de los derechos humanos y que sobre dicho presupuesto no es posible realizar ninguna diferenciación por cuestiones de sexo, nacionalidad, edad, raza, etc.

Por su parte Pérez Luño, señala lo siguiente:

Los derechos humanos o son universales o no son derechos humanos; podrán ser derechos de grupos, de entidades o de determinadas personas, pero no derechos que se atribuyan a la humanidad en su conjunto. La exigencia de universalidad, en definitiva, es una condición necesaria e indispensable para el reconocimiento de unos derechos inherentes a todos los seres humanos, más allá de cualquier exclusión y más allá de cualquier discriminación.¹¹

De modo que, de todo lo que se ha dicho acerca de la universalidad queda claro que en términos generales esta implica la atribución de un derecho humano a toda persona, en donde no es factible ningún tipo de exclusión para su disfrute pleno. La universalidad de los derechos humanos es una característica primordial para identificar a estos derechos como aquellos inherentes a la persona.

⁹ Carpizo, Jorge, *op.cit.*, p. 17

¹⁰ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *op. cit.*, p.5

¹¹ Pérez Luño, Antonio E., “La universalidad de los derechos humanos” en Soriano Díaz, Ramón et al., *Diccionario Crítico de los derechos humanos*, España, Universidad Internacional de Andalucía Sede Iberoamericana, 2000, p. 39 y 40, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6063949>

A pesar de que la universalidad de los derechos humanos debe estar presente pese a las fronteras, a las culturas, a la religión, en la realidad no siempre sucede ese reconocimiento universal de los derechos humanos, aún siguen existiendo prácticas atendiendo a ideologías en donde se transgreden un sinnúmero de derechos en contra de las mujeres, de niños, de migrantes entre muchos otros sectores de la población de distintos lugares del mundo, en consecuencia los Estados deben procurar frenar con las constantes afectaciones de los derechos humanos.

Siguiendo con las características de los derechos humanos ahora toca hablar de la interdependencia, la cual significa que entre cada uno de los derechos humanos hay una unión o vinculación entre sí, y al señalar que los derechos humanos son indivisibles se trata de que no es posible concebir una separación entre ellos, es decir existe una conexión entre uno y otro derecho, en donde no es posible su fragmentación o separación. Es así que debe entenderse a todos los derechos humanos como lo son los civiles, políticos, económicos, sociales y culturales como un todo.¹²

Ahora bien y acerca de la indivisibilidad, Luis Daniel Vázquez y Sandra Serrano refieren que:

El principio de indivisibilidad, por su parte, implica una visión holística de los derechos humanos, en la que todos los derechos se encuentran unidos, ya no por razones de dependencia, sino porque de una forma u otra ellos forman una sola construcción. Por tanto, si se realiza o se viola un derecho, impactará en los otros derechos, más allá de si existe o no una relación de dependencia inmediata entre ellos. La idea central es que la concreción de los derechos sólo puede alcanzarse mediante la realización conjunta de todos ellos.¹³

En razón de lo anterior es posible advertir que hablar de la indivisibilidad de los derechos humanos es referirse a la unión o vinculación tan estrecha que hay

¹² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *op. cit.*, p. 10.

¹³ Vázquez, Luis Daniel y Serrano, Sandra, "Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica", en Carbonell Sánchez, Miguel y Salazar Ugarte Pedro (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos un nuevo paradigma*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, p. 155, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3033-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-un-nuevo-paradigma#108397>

entre un derecho humano y otro, por lo que la afectación de uno traería aparejada la violación de otro u otros.

De esta manera, los derechos humanos deben entenderse como un conjunto, un todo en el que si se transgrede alguno lo más probable es que se transgredan más derechos humanos, de ahí la importancia de que se evite la vulneración de los derechos humanos en tanto que ocasionaría la afectación de una serie de derechos.

La progresividad de los derechos engloba la posibilidad de lograr su cumplimiento o su mejora a través de un proceso en el cual se tomen medidas necesarias y eficaces, las cuales permitan un avance gradual a corto, mediano y largo plazo. Este principio implica que los derechos humanos deben mejorarse de acuerdo a las circunstancias o cambios que se dan en la sociedad, lo anterior con la finalidad de alcanzar su efectividad y para ello se deben realizar todas aquellas medidas para lograr tal fin.¹⁴

Jorge Carpizo y Rodrigo Brito, apuntan a la progresividad como un principio que:

Deben seguir las autoridades, se pretende que éstas no solamente tomen las medidas necesarias para garantizar la vigencia de los Derechos Humanos, sino que también se emprendan acciones a fin de que no se dé marcha atrás en los niveles de protección ya alcanzados. Este principio se traduce entonces en una garantía de tipo político que implica la no regresividad en el ejercicio de los derechos y, al mismo tiempo, en el deber positivo del Estado de actuar destinando los recursos necesarios (administrativos, económicos, etc.) para lograr alcanzar siempre en mayor grado aquellos estándares necesarios para llevar una vida digna.¹⁵

Englobándose a partir de la manifestación anterior, que la progresividad implica la necesidad de asumir las medidas necesarias que permitan que la protección de los derechos humanos obtenida, vaya en constante aumento y no por el contrario, de esta manera no es dable considerar un retroceso al disfrute de los derechos humanos, siendo parte fundamental para lograr su goce efectivo el

¹⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *op. cit.*, p. 11.

¹⁵ Britto, Rangel, Carbonell, Miguel, "La globalización y los derechos humanos, a la luz de la reforma constitucional de junio de 2011", *Revista de la Facultad de Derecho de México tomo LXXI*, México, número 281, septiembre-diciembre 2021, pp. 21 y 22, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/30315/28167>

Estado, por tanto, debe destinar recursos de distintos tipos para lograr que la progresividad sea un hecho.

Podemos concluir entonces que algunas de las características que han sido definidas como principios básicos de los derechos humanos a través de instrumentos internacionales como nacionales son las siguientes:

- Universalidad: se trata de que cualquier ser humano es titular de los derechos humanos, no puede excluirse a ninguno de esa titularidad por cuestiones como la edad, el sexo, la nacionalidad, la preferencia sexual, entre otras.
- La interdependencia y la indivisibilidad: se refieren a la relación existente entre todos los derechos, no es posible separarlos unos de otros, por tanto, si se vulnera alguno se da una afectación a uno o más derechos. Debido a la unión que existe entre todos los derechos humanos no cabe la posibilidad de que un derecho sea más importante que otro.
- La progresividad: se refiere a que el disfrute efectivo de los derechos humanos deben irse mejorando de manera gradual, por tanto, es necesario que se adopten las medidas necesarias para cumplir con lo anterior, sin que sea posible una regresión de la protección de los derechos; una vez que son reconocidos los derechos humanos no es posible desconocerlos por ningún motivo.

Ahora bien, así como se han señalado a través de ordenamientos jurídicos internacionales las características propias de los derechos humanos también se han establecido obligaciones a nivel internacional que los Estados tienen que cumplir en la materia de que se habla y no solo a nivel internacional sino a nivel local. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se han señalado las obligaciones que el Estado Mexicano tiene en materia de los derechos humanos, específicamente en el tercer párrafo del artículo 1º al puntualizar lo siguiente:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

La obligación de promover se refiere al diseño de medidas tendientes a lograr el respeto social de los derechos humanos, ello con la finalidad de hacer conciencia y lograr una cultura que permita evitar violaciones de derechos humanos y con esto contribuir al disfrute y respeto de los derechos humanos. Acerca de la obligación del Estado de promover los derechos humanos engloba aspectos en los que se hace necesario la difusión no solo del respeto de los mismos sino además de cuáles son los derechos de las personas y qué mecanismos existen para la protección en caso de que sean violentados, por lo que es posible advertir una obligación de suma importancia.¹⁶

Por lo que ve a la obligación de respetar va encaminada a que ningún órgano del Estado y ninguna autoridad en sus ámbitos federal, local o municipal debe realizar acciones que pongan en riesgo el disfrute efectivo de los derechos humanos, es decir se debe evitar en todo momento acciones que vulneren derechos humanos.¹⁷

En ese sentido “el deber de respetar significa que el Estado debe abstenerse de realizar cualquier acto que interfiera con la plena realización de los derechos”.¹⁸

Por su parte la obligación de proteger se refiere al deber que tiene el Estado de evitar la afectación de derechos humanos en manos de autoridades y de particulares. Lo anterior contempla el deber de asegurar el respeto de los derechos humanos, así como prevenir dicha afectación.¹⁹ “El deber de proteger implica resguardar el goce de estos derechos frente a acciones de terceros que puedan afectarlos negativamente”.²⁰

¹⁶ Salazar Ugarte, Pedro (coord.), *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2014, p. 113, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3815-la-reforma-constitucional-sobre-derechos-humanos-una-guia-conceptual>

¹⁷ *Ibidem*, p. 115 y 116

¹⁸ Bonet de Viola, Ana María, “Consecuencias de la clasificación de los derechos humanos en generaciones en relación a la justiciabilidad de los derechos sociales”, *Revista de la Facultad de derecho y ciencias políticas*, Colombia, vol. 46, número 124, enero-junio 2016, p. 23-24, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36189.pdf>

¹⁹ Salazar Ugarte, Pedro, *op.cit.*, p. 116.

²⁰ Bonet de Viola, Ana María, *op.cit.*, p. 24

Finalmente, y por lo que ve a la obligación de garantizar esta “requiere por su parte la toma de medidas concretas para hacer posible su realización y abarca las obligaciones derivadas de facilitar y proveer”.²¹

De ahí que la obligación de garantizar contempla la necesidad de implementar medidas encaminadas a que las personas puedan gozar de manera satisfactoria de los derechos humanos, y dichas medidas no solo deberán permitir cierto grado de satisfacción, sino que además deberán permitir a mejorar su goce efectivo.²²

En ese contexto, Jorge Carpizo y Rodrigo Brito describen las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de la siguiente manera

1. Promover los Derechos Humanos, es decir, realizar todas las adecuaciones necesarias en la estructura social, económica y cultural del país para que todas las personas puedan disfrutar de esos derechos y convertirse, como ya se dijo, en agentes activos que procuren la vigencia de los mismos;
2. Respetar los derechos, esto es, abstenerse de las acciones u omisiones que puedan ir en detrimento de los derechos de las personas;
3. Proteger los Derechos Humanos, lo que implica que las autoridades deben tomar todas las medidas necesarias para que no se violen estos derechos, y
4. Garantizar los derechos, en el sentido de asegurar que todas las personas puedan gozar y ejercer los derechos de los que son titulares.²³

En otro aspecto, es momento de tocar un tema que ha sido discutido en la doctrina, es decir a la discrepancia acerca de la clasificación de los derechos humanos por generaciones, hay quienes consideran que no es factible una clasificación entre derechos, por el contrario, hay quienes señalan que las clasificaciones por generaciones es una realidad atendiendo al momento histórico en que estos han surgido.

Sin importar si es necesario hacer una distinción por generaciones, se considera importante conocer en términos generales cuáles son esos derechos que engloban cada generación de los derechos.

Acerca de las posturas que han surgido en torno de la clasificación de los derechos humanos por generaciones, Ludmila Flores Salgado proporciona algunas de ellas que van en contra de la misma, las cuales son:

²¹ *Idem.*

²² Salazar Ugarte, Pedro, *op.cit*, p. 116.

²³ Brito, Rodrigo y Carbonell, Miguel, *op. cit*, p. 22

- a) Que el propio derecho fundamental a la vida pertenece a todas las generaciones y es civil, político, económico, social, cultural, prácticamente universal, como lo son la libertad y sus diferentes expresiones;
- b) Que no se tiene precisión histórica del surgimiento de los derechos de cada una de sus generaciones;
- c) Que la visión generacional implica el surgimiento de una generación y la extinción de otra, porque está referida a la vida de un periodo y ésta llega en un momento a extinguirse; y
- d) Que es propensa a la atomización de los derechos y padece de vacíos.²⁴

En torno a las generaciones de los derechos humanos Jorge Carpizo, manifiesta que:

Cuando se habla de generaciones sólo se debe aludir a las distintas épocas de consagración jurídica interna e internacional, debido a que los derechos humanos tienen el mismo fundamento, del cual se derivan todos y cada uno de ellos: la dignidad humana, y poseen las mismas características, aunque presenten sus propias singularidades...²⁵

No obstante las diversas posturas señaladas, comparto la idea de Jorge Carpizo al señalar que es necesario conocer y tener en cuenta que si bien la incorporación de los distintos derechos humanos a los ordenamientos jurídicos internacionales como nacionales se debe al momento histórico que generó una preocupación por su respeto y protección, todos los derechos humanos son importantes y tienen sustento en la dignidad de la persona por lo que todos merecen el mismo respeto y protección.

De esta manera Gonzalo Aguilar Cavallo, argumenta acerca de la división generacional de los derechos humanos, que: “Esta división de los derechos en generaciones, que se proyecta a la obligatoriedad, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos, atenta en forma directa en contra del principio firmemente establecido en derecho internacional de la indivisibilidad de los derechos humanos”.²⁶

²⁴ Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, p. 28, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/13.pdf>

²⁵ Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos de solidaridad”, *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, México, no. 19, enero-junio, 2012, p. 50-51 <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8816/10867>

²⁶ Aguilar Cavallo, Gonzalo, “Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, número 147, enero 2010, p. 45, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4594/5903>

Ahora bien, toca hablar acerca de la primera categoría de derechos, en la que se encuentran los civiles y políticos, tales como el derecho a la vida, a la libertad de tránsito, de reunión, de asociación, de religión, así como a los derechos de participar en la vida política de un país, es decir al voto, a participar en encargos públicos, entre otros. Es así que esos derechos han sido denominados como las libertades básicas o fundamentales.²⁷

Magdalena Aguilar define algunas características de estos derechos, las cuales son las siguientes:

- Imponen al Estado el deber de respetarlos siempre. Sólo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución.
- Implican su respeto y no impedimento
- Su titular es, en los derechos civiles: todo ser humano; en los derechos políticos: todo ciudadano
- Su reclamo corresponde al propio individuo.²⁸

Los derechos de segunda generación engloban tres tipos de derechos, es decir los sociales, los económicos y los culturales. Esta clase de derechos surgen atendiendo a las necesidades básicas de los individuos con la finalidad de lograr una mejora en sus condiciones de vida que les permitan un desarrollo en diferentes ámbitos tanto en el económico, el social y en el cultural.²⁹

El Comisionado de las Naciones señala que esta clase derechos son “derechos humanos vinculados a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas en ámbitos como el trabajo, la alimentación, la salud, la vivienda, la seguridad social, la educación, la cultura, el agua y el medio ambiente”.³⁰

Esta clase de derechos “tienen por objetivo los derechos de igualdad con la finalidad de posibilitar la realización del ser humano y permitir la concretización de la justicia social”.³¹

²⁷Bonet de Viola, Ana Maria, *op. cit.*, p. 21

²⁸ Aguilar Cuevas, Magdalena, “Las tres generaciones de los derechos”, *Revista en el acervo jurídico virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, número 30, p. 94, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/issue/view/283>

²⁹ *Idem.*

³⁰ Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los derechos económicos sociales y culturales: exigibles y justiciables*, México, ONU-DH México, 2010, p. 9, https://hchr.org.mx/images/doc_pub/PIDESClibro.pdf

³¹ Dal Farra Napolini Sanches, Samyra Haydee y Benacchio Marcelo, “La instauración de los derechos humanos sociales en el espacio privado” en Báez, Narcizo Leandro Xavier (coord.) et al.,

Después de la mitad del siglo XX y respecto a la evolución del reconocimiento de los derechos humanos es que se empieza a hablar de algunos derechos, estos son los derechos de tercera generación, refiriéndolos también como “nuevos derechos”, toda vez que las primeras generaciones de derechos ya estaban previamente señaladas en las que dentro de la primera generación se contemplan los derechos civiles y políticos; en los de segunda generación, los económicos, sociales y culturales.³²

Por su parte Bertha Solís García apunta que estos derechos de tercera generación también son llamados Derechos de los Pueblos o de Solidaridad, además de precisa lo siguiente:

Surgen en nuestro tiempo como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distinto grupos que lo integran. Derecho a la autodeterminación, a la independencia económica y política, a la identidad nacional y cultural, a la paz, a la coexistencia pacífica, al entendimiento y confianza, a la cooperación internacional y regional, a la justicia internacional, al uso de los avances de las ciencias y la tecnología, a la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos, a proteger el medio ambiente y patrimonio común de la humanidad, a contribuir al progreso que garantice la vida digna y la seguridad humana.³³

Actualmente, ya se habla de una cuarta generación que incluyen aquellos derechos derivados de las actuales tecnologías como el derecho a la información, derecho al acceso a la internet, derecho a la protección de datos personales, entre muchos otros.

1.2 Los derechos humanos laborales y sus conceptualizaciones

En la vida cotidiana se habla constantemente de que las personas trabajadoras tienen ciertos derechos que les son propios por el hecho de ser personas y por desempeñar una actividad de trabajo, teniendo como característica su universalidad, es decir que todo ser humano es titular de los mismos, sin embargo ¿qué son los derechos humanos laborales? y cuáles son algunos de estos

Problemática de los derechos humanos fundamentales en América Latina y Europa: desafíos materiales y de eficacia, Madrid, 2012, p. 387

³² Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos...”, *cit*, p. 49

³³ Solís García, Bertha, “Evolución de los derechos humanos”, en Álvarez González, Rosa María y Moreno Bonett, Margarita (coords), *El Estado laico y los derechos humanos en México: 1810-2010*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo I, p. 78, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3100-el-estado-laico-y-los-derechos-humanos-en-mexico-1810-2010-tomo-i>

derechos?, estas son algunas de las preguntas que se plantean dentro de este apartado, por lo cual se considera necesario de un primer momento señalar algunas definiciones que permitirán conocer un poco más de estos derechos.

En primer lugar, Cesar Arese señala que “cuando se habla de derechos humanos laborales, se alude a derechos atinentes a la simple condición humana o de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente. Son derechos atribuidos al individuo, pero que pueden ejercer los trabajadores en condición dependiente”.³⁴ Es así que hablar de derechos humanos laborales se trata de aquellos atribuidos de manera universal a la persona trabajadora.

Por su parte, Carlos Reynoso Castillo distingue de derechos humanos laborales y derechos humanos, al respecto manifiesta que no ha sido sencillo realizar tal diferencia, sin embargo, señala que los primeros son aquellos que se basan en derechos y obligaciones del trabajador y de quien lo emplea en el trabajo, entendiéndose como obligaciones las de hacer o no hacer, dar o no dar en una relación de trabajo, los segundos precisándolos como aquellos cuya finalidad es la de proteger los valores esenciales del individuo.³⁵

Carlos Francisco Quintana Roldán, señala que los derechos humanos laborales son:

Aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral.³⁶

Por su parte la Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal precisa que:

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

³⁴ Arese, César, *Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Argentina Rubinzal-Culzoni, 2014, p. 34

³⁵ Reynoso Castillo, Carlos, *Derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2015, p. 40.

³⁶ Quintana Roldán, Carlos Francisco, “Teoría de los derechos humanos laborales”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (comp.), *Derechos humanos laborales*, México, CNDH, TFCA, 2017, p. 113 y 114, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida, aceptada y remunerada.³⁷

En otro sentido, Miguel Canessa Montejo sitúa los derechos laborales en el derecho internacional y los considera como “aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas del mundo del trabajo”.³⁸

De las definiciones proporcionadas la que parece aportar mayores elementos para distinguir este tipo de derechos es la que aporta Miguel Canessa Montejo, al señalar que estos derechos de un primer momento se tratan de aquellos que están relacionados al campo del trabajo, que su titular es el ser humano y que tienen como finalidad respetar la dignidad humana y contribuir a satisfacer las necesidades primordiales de la persona trabajadora, todos estos derechos se encuentran reconocidos en instrumentos internacionales.

Dentro de la opinión consultiva número 08/2003 de fecha 17 de septiembre de 2003 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y que fue solicitada por México se estableció que cualquier persona trabajadora que realice alguna actividad remunerada es titular de los derechos humanos laborales en el Estado en el que la realice, incluso si su situación migratoria es irregular, por lo que se debe respetar y garantizar ese grupo de derechos humanos, al señalar que:

Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el

³⁷Comisión Nacional de Derechos Humanos del Distrito Federal, “La CDHDF y los derechos humanos laborales, *Dfensor, Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, número 5, año XVI, mayo 2018, p. 26, https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/dfensor_05_2018.pdf

³⁸ Canessa Montejo, Miguel F., *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tiran lo Blanch, 2008, p. 23.

respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.³⁹

Como se puede observar a partir del anterior señalamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cualquier trabajador independientemente de su nacionalidad es titular de los derechos humanos laborales, de esta manera cualquier persona nacional o extranjera que desempeñe un trabajo remunerado dentro de un país debe gozar de sus derechos humanos laborales, por lo que es necesario que puedan atribuírseles sin ningún tipo de discriminación.

De tal manera y en razón de todo lo anterior se puede concluir que los derechos humanos laborales son aquellas prerrogativas básicas en el ámbito de trabajo que permiten y contribuyen a que la persona trabajadora pueda obtener y mejorar sus condiciones de vida a través del producto de su trabajo, logrando con ello la dignificación de su persona, así pues su titularidad no está sujeta a ninguna diferenciación por razón de edad, sexo, nacionalidad, cultura, religión y en general de ningún tipo de exclusión; quedando obligado el Estado a procurar por el respeto y protección de esta clase de derechos humanos.

Ahora bien, en líneas anteriores quedaron asentadas algunas definiciones acerca de los derechos humanos laborales, pero ahora es necesario determinar cuáles son los derechos humanos laborales. Al respecto existe una discrepancia en la doctrina relativa a determinar si existe un núcleo duro de los derechos humanos laborales, es decir, cuáles son aquellos derechos humanos laborales mínimos que deben encontrarse reconocidos por cualquier Estado y los cuales no admiten exclusión.

Acerca del núcleo duro de los derechos humanos laborales Canessa Montejo, argumenta que es un tanto difícil determinar un listado de derechos que lo integren, ya que señala que existe una discrepancia acerca del catálogo que debería incluir el núcleo duro de los derechos humanos en general así como de los humanos laborales, por ende al no existir criterios uniformes es que refiere se debería omitir propuestas acerca de lo anterior y que no tomen como base la

³⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 18/2003, Condición Jurídica y derechos de los migrantes, 17 de septiembre de 2003, p. 117, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

jurisprudencia internacional o los instrumentos internacionales, al señalar que: “En mi opinión, mientras no se formule un núcleo duro asentado sobre la propia normativa internacional laboral, se deberían dejar de lado este tipo de propuestas”.⁴⁰

Por su parte, Alfredo Sánchez Castañeda menciona que “la única clasificación que tiene un soporte internacional consensado, son aquellos incluidos en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 de la OIT”.⁴¹ Dicha determinación la considera oportuna al asumir que hablar de una clasificación muy amplia la deja poco creíble y de difícil cumplimiento.

En ese sentido, Carlos Francisco Quintana Roldán argumenta que la Organización Internacional del Trabajo en 1988 adoptó la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, misma que dio pauta para la adopción de una serie de obligaciones para los Estados miembros, dando así un panorama para que estos adecuen su normativa siguiendo los principios contemplados en dicho instrumento, mencionando Quintana Roldán que es lo que se conoce como el núcleo duro de los derechos laborales en el ámbito internacional, para lo cual está integrado por los siguientes:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical; así como el reconocimiento de la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación.⁴²

Al respecto, Miguel Cannesa Montejó refiere que dentro de la Organización Internacional del Trabajo se viene implementando a nivel institucional un núcleo duro de los derechos humanos, en donde se deja afuera los derechos laborales reconocidos en instrumentos internacionales, y se toma como referencia su

⁴⁰ Cannesa Montejó, Miguel, “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, volumen 23 (1), I Semestre 2012, p. 137, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291/5117>

⁴¹ Sánchez Castañeda, Alfredo, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (comp.), *Derechos humanos laborales*, México, CNDH, TFCA, 2017, p. 144, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

⁴² Quintana Roldán, Carlos Francisco, *op. cit.*, p. 123

normativa creada, por lo que apunta que: “en el plano internacional, se viene interpretando que los cuatro derechos laborales de la Declaración son los esenciales para cualquier relación laboral, sin considerar el listado de derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos.”⁴³

De ahí que, Canessa Montejo concluye acerca de la postura de la existencia de un núcleo de derechos humanos laborales precisando lo siguiente:

...en vez de formular un “núcleo duro” de derechos humanos laborales resulta más importante para el Derecho Internacional del Trabajo resaltar la existencia de un *jus cogens* laboral. En ese listado de normas imperativas del Derecho Internacional general establecido por la jurisprudencia internacional y la práctica de los Estados, se ubican dos derechos humanos laborales: la prohibición de la esclavitud y la prohibición de la discriminación.⁴⁴

Por lo que, Canessa Montejo propone más que un listado como parte de un núcleo duro, un recogimiento de un *jus cogens* laboral, de ahí que puntualice que: “la importancia del *jus cogens* laboral reside en que cualquier tratado internacional o acto unilateral de los Estados sería nulo si está en conflicto con los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Así, el *jus cogens* laboral gozaría de un carácter imperativo sobre la regulación internacional y los ordenamientos nacionales.”⁴⁵

Como se puede observar a partir de lo anterior, tanto Quintana Roldán como Sánchez Castañeda, son coincidentes en considerar como parte del núcleo duro de los derechos humanos laborales a aquellos que quedaron plasmados en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 de la OIT, sin embargo, se considera que contemplar como tal un catálogo de derechos humanos laborales únicamente a aquellos establecidos en dicha declaración es un tanto restrictivo, ya que a la luz de distintos tratados internacionales es dable conocer un grupo más amplio de derechos que permiten a las personas a mejorar sus condiciones de vida, por tanto como refiere Miguel Canessa Montejo considerar que el núcleo duro de los derechos humanos lo integra la normativa creada por la OIT, a través su declaración “termina ensombreciendo al

⁴³ Canessa Montejo, Miguel, “Los derechos humanos laborales...”, *cit*, p. 138

⁴⁴ *Ibidem*, p. 140

⁴⁵ *Ibidem*, p. 139

resto de los derechos humanos laborales no considerados por la Declaración de la OIT".⁴⁶

No obstante lo anterior, se considera oportuno precisar el grupo de derechos humanos laborales que incluye Miguel Canessa Montejo, y que los refiere como un grupo selecto de derechos reconocidos en distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los cuales se insertan de manera textual a continuación:

- La libertad de trabajo
- La prohibición de la esclavitud y de la servidumbre,
- La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio,
- El derecho al trabajo
- La protección contra el desempleo
- La protección contra el despido
- La prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor
- La prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares
- La seguridad e higiene en el trabajo
- El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas),
- El derecho a una remuneración mínima
- El derecho a la promoción en el empleo
- El derecho a la formación profesional
- EL derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa,
- El derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo
- El derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores
- La libertad sindical
- El derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones
- La negociación colectiva, el derecho a la huelga,
- El derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos,
- Las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las prestaciones de maternidad, etc.)
- La protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad.⁴⁷

⁴⁶ *Ibidem*, p. 138

⁴⁷ *Ibidem*, p. 117.

De un primer momento acerca de este catálogo de derechos humanos laborales que proporciona por Cannesa Montejo, se advierten derechos humanos laborales que han quedado plasmados dentro de la normativa nacional mexicana, a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de su legislación de ella emanada, la cual será abordada en líneas posteriores.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER MEXICANA EN EL ÁMBITO DE TRABAJO Y DEL RECONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES

SUMARIO: 2.1. Los derechos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. 2.2 La participación laboral de la mujer mexicana a través de la historia.

2.1 Los derechos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

En la actualidad hablar del derecho laboral a una jornada legal de ocho horas parece tan común, al ser este un derecho universalmente reconocido. No obstante lo anterior, alcanzar dicha prerrogativa significó una serie de luchas que trajeron consigo pérdidas humanas.⁴⁸

Los derechos laborales desde su positivación en diversos instrumentos jurídicos de diversos países han permitido que las y los trabajadores cuenten con mejores condiciones laborales que les permitan desarrollarse en diferentes ámbitos de sus vidas, de ahí la importancia de su reconocimiento y protección, es por ello que se considera necesario dar inicio a este capítulo con una descripción general de la forma en la cual se reconocieron los derechos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de igual manera su evolución dentro del ordenamiento fundamental para dar nacimiento así a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Una vez hecho lo anterior describir la forma en la cual la mujer se desempeñaba laboralmente en diversos periodos de la historia, específicamente en la época Prehispánica, Colonial, en el Porfiriato, en la Revolución Mexicana y en la época Contemporánea.

La lucha por el reconocimiento de los derechos laborales en el mundo ha quedado marcada en el transcurso de la historia, gracias a luchas obreras y manifestaciones de este sector es que el reconocimiento de estos derechos se vean reflejadas en diversos instrumentos jurídicos.

⁴⁸ Hernández Cervantes, Aleida, *Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos, fase de actualización permanente: derechos humanos laborales*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013, p. 13, https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf

En la actualidad en todo el mundo se atribuye el 1º de mayo como un día en el cual diversos sectores de trabajadores se manifiestan, el cual fue acordado en París por el Congreso Obrero Socialista en julio de 1989, en donde se estableció que el 1 de mayo sería una fecha recordada para poder alzar la voz y exigir mejoras a los poderes públicos para la clase obrera, todo lo anterior debido a los acontecimientos que trascendieron en el ámbito internacional, debido al desenlace catalogado y reprochado como injusto, esto fue debido al enjuiciamiento de August Vicent Theodore Spies, Michael Scwab, Oscar W. Neebe, Adolf Fischer, Louis Lingg, George Engel, Samuel Fielden y Albert Parsons; en tal sentido, a partir de lo anterior se ha considerado que el primero de mayo de 1886, fue un día en el que fue posible el logro y reconocimiento de la jornada de ocho horas.⁴⁹

Como se desprende de la historia, las Constituciones han sido los instrumentos mediante los cuales han permitido garantizar los derechos y libertades de los ciudadanos frente el poder público, han servido como instrumento para reconocer, garantizar y proteger los derechos de las personas permitiendo con ello que se puedan desarrollar plenamente en diversos ámbitos en la sociedad.

En México a lo largo de la historia han estado presentes diversas Constituciones, la que nos ocupa en este capítulo es la de 1917. Lo anterior debido a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917 fue la primera en establecer derechos laborales para los y las trabajadoras.⁵⁰

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada por Venustiano Carranza el 5 de febrero de 1917 tuvo grandes aportaciones, entre ellas las plasmadas en los artículos 27 y 123, en los cuales se consagran derechos sociales que eran necesarios para garantizar mejores condiciones a los grupos sociales de la época. El hecho de que por primera vez se reconocieron derechos

⁴⁹ Charis Gómez Roberto, *Reflexiones jurídico laborales*, México, Porrúa, 2000, p.7

⁵⁰ Suae-z-Potts, William, "La constitución de 1917 y la ley federal del trabajo de 1931", en Ibarra Palafox, Francisco Alberto (coord.) et al., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto Belisario Domínguez, 2017, t. 3: Estudios económicos y sociales, pp. 429, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4320-cien-ensayos-para-el-centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-tomo-3-estudios-economicos-y-sociales?c=140049>

laborales para los y las trabajadoras en la Constitución de 1917 marcó una pauta para seguir protegiendo a la clase trabajadora, la cual no tenía marcha atrás.⁵¹

En palabras de Pastor Rouix quien fuera parte de los debates que ocasionaron la incorporación de derechos laborales en la Carta Magna de 1917, argumenta en torno a la trascendencia que originó el nacimiento del artículo 123 constitucional en donde por primera vez se reconocían derechos para la clase trabajadora, al señalar que:

no sólo han tenido influencia en el resurgimiento de nuestra patria, sino que ha llegado su reflejo a todos los países del mundo, mostrándoles cómo debe implantarse el socialismo sano y justiciero para el bien de las clases laborantes, en las legislaciones constitucionales, pues hay que decirlo con orgullo: México fue la primera nación que reconoció los derechos del trabajo frente al capital y que concedió garantías especiales al obrero.⁵²

La incorporación dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 del artículo 123 en el que se establecieron disposiciones que permitieron el reconocimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo ocasionó que la Constitución mexicana sea considerada la primera en reconocer derechos sociales, influyendo con lo anterior a diversas Constituciones liberales que nacieron durante el siglo XX, en la incorporación de derechos para la clase trabajadora.⁵³

Los movimientos sociales han originado una lucha por alcanzar igualdad de condiciones en diversos sectores de la población; luchas en las que se involucran los deseos, reclamos y exigencias de los trabajadores para mejorar las condiciones en el trabajo que les permitan obtener lo necesario para su subsistencia y la de sus familias. Pastor Rouix señala que “inútil es decir que no había una sola región en la República en la que el peón, obrero o minero, tuviera, no sólo las garantías que

⁵¹ Rouix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 3ª ed., México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, p. 43, https://constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Genesis_27_y_123

⁵² *Ibidem*, p. 300

⁵³ Gómez Galvarriato Freer, Aurora, “La Revolución mexicana, los trabajadores y el artículo 123” en Barra Palafox, Francisco et al., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, t. I, P. 152, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4318-cien-ensayos-para-el-centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-tomo-1-estudios-historicos>

reclama el trabajo, pero ni siquiera las que corresponden al ciudadano. La huelga era un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como subversiva”.⁵⁴

Es así que dadas las condiciones en las que se encontraban las y los trabajadores se hacía necesario velar por el reconocimiento de los derechos laborales que les permitieran garantizarles un mínimo frente a sus empleadores. Antes de la incorporación de los derechos laborales en la Constitución de 1917 no se concebían estos derechos en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 únicamente se reconocía textualmente en el artículo 5º que:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

En relación a la Constitución de 1857 Porfirio Marquet Guerrero precisa que “a lo más que llegó esta Constitución fue a declarar la libertad de trabajo en el artículo 5o., y a apuntar la necesidad de que se expidiera una legislación reglamentaria que protegiera a los trabajadores, aunque sin ningún lineamiento específico, en el artículo 32”.⁵⁵

Debido a que en la Constitución de 1857 no se reconocía derechos laborales a las y los trabajadores ni se establecían las condiciones de trabajo que les permitieran un desarrollo adecuado y con ello la posibilidad de acceder a una vida digna se hacía cada vez más evidente la necesidad de adecuar el instrumento fundamental que diera certeza a la clase trabajadora y que contribuyera como barrera o límite para frenar los abusos existentes por la clase patronal.

Los derechos laborales que fueron reconocidos en las Constitución de 1917 surgen a raíz de un momento histórico armado, es decir de la Revolución Mexicana, la cual “hay que comprenderla como una lucha de clases que se dio entre los años 1910 y 1920, entre terratenientes ricos, pequeños agricultores, peones, campesinos, pequeños burgueses, trabajadores mineros, ferrocarrileros, de los

⁵⁴ Rouix, Pastor, *op. cit.*, p. 48

⁵⁵ Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo” en Kurczyn Villalobos, Patricia, *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 254, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>

textiles y otros sectores sociales contra la oligarquía porfirista”.⁵⁶ Desprendiéndose así la presencia de distintos actores que fueron de suma importancia para que se originara ese movimiento, impulsado además por los factores económicos, sociales y políticos que aquejaban en la época.

Como antecedentes podemos encontrar una actividad económica en crecimiento debido al aumento industrial que se observaba principalmente en algunas ciudades del país como en México, Monterrey, Guadalajara, entre otras, dicho crecimiento originaba que las personas que se dedicaban al campo buscaran trabajos dentro de estas fábricas. Las cuales se caracterizaban por la explotación de sus trabajadores, en donde las jornadas excedían considerablemente, los salarios eran bajos, existía ausencia de descansos laborales, en términos generales no había condiciones laborales adecuadas para los trabajadores.⁵⁷

Acerca de los factores que originaron la Revolución mexicana Javier Garciadiego, señala que “su estallido se debió a varios factores: la crisis generalizada del gobierno de Porfirio Díaz; la imposibilidad de resolver pacíficamente la sucesión presidencial de 1910; las aspiraciones de las clases medias y de los sectores populares; el agotamiento del régimen oligárquico, y el complejo contexto internacional de aquellos días”.⁵⁸

Durante los años 1890 y 1904 del gobierno de Porfirio Díaz es posible advertir una estabilidad económica estable. Lo cual originó inversiones y empréstitos con países extranjeros, como Estados Unidos de Norte América y algunos países europeos; originándose por tanto un desarrollo en las empresas fabriles, una transformación en la agricultura, caracterizada por la exportación de cultivos; de igual forma y derivado de las nuevas vías de comunicación como lo fue el ferrocarril y el telégrafo favorecieron a las relaciones comerciales del país y al fortalecimiento

⁵⁶Secretaría de Comunicación Institucional del Colegio de Ciencias y Humanidades, “El Centenario de la Revolución Mexicana”, *Gaceta CCH*, número especial 4, año XXXVI, Cuarta época, 16 de noviembre 2010, p. 2, <https://www.cch.unam.mx/comunicacion/sites/www.cch.unam.mx/comunicacion/files/especial/2010/11/especial161110.pdf>

⁵⁷ *Idem*

⁵⁸ Garciadiego, Javier, *Textos de la Revolución mexicana*, Caracas, Biblioteca Ayacucho, 2010, p. IX, https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/textos_de_la_revolucion_mexicana-javier_garciadiego.pdf

institucional.⁵⁹ Sin embargo, como señala Javier Garciadiego “el crecimiento económico no podía ser permanente”.⁶⁰

El crecimiento económico que se dio en México durante la dictadura de Díaz no fue permanente, ya que paulatinamente se originó una inestabilidad que afectó a distintos sectores de la población mexicana, ello debido a distintas circunstancias, entre estas Javier Garciadiego apunta las siguientes:

La disminución de las exportaciones, el encarecimiento de los insumos y la suspensión de los créditos para los industriales hizo que muchos disminuyeran sus actividades productivas, con lo que se redujo la jornada diaria o el número de días laborales a la semana, estrategias que se tradujeron en una disminución de los ingresos reales de los trabajadores; peor aún, algunos industriales disminuyeron el número de sus trabajadores o incluso cerraron sus empresas, lo que golpeó a muchos oficinistas y obreros. Por lo que respecta a los hacendados, la falta de créditos también los obligó a reducir sus cultivos, afectando el nivel de empleo y los ingresos de sus diversos tipos de trabajadores.⁶¹

Leonardo Lomelí menciona o destaca dos periodos de crecimiento económico en la historia de México, al respecto señala lo siguiente:

A lo largo de su historia, México ha tenido dos periodos prolongados de crecimiento económico. El primero de ellos es el que corresponde al gobierno del general Porfirio Díaz (1877-1911), incluido el pequeño paréntesis que supuso la presidencia del general Manuel González (1880-1884). El segundo es el que va de la recuperación de la economía mexicana después de los efectos de la gran depresión al estallido de la crisis de la deuda (1933-1982). La diferencia entre ellos no sólo se debe a la duración ni a las tasas de crecimiento (mayores también en el segundo que en el primero), sino al tipo de instituciones que los hicieron posibles y que en el primer periodo tenían como fundamento la Constitución eminentemente liberal de 1857, mientras que en el segundo tuvieron como sólido cimiento la Constitución de 1917 que introdujo un nuevo régimen de propiedad y, por primera vez en la historia, los derechos sociales.⁶²

Es así que derivado de todo el contexto que se vivía durante los últimos años del gobierno de Porfirio Díaz originó el descontento de algunos sectores de la población, tanto sociales como políticos,⁶³ contribuyendo así a que se diera el

⁵⁹ *Ibidem*, p. XIII.

⁶⁰ *Ibidem*, p. XIV

⁶¹ *Ibidem*, p. XVI y XVII

⁶² Lomelí, Leonardo, “La economía”, en Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones et al., *México y la Constitución: contexto histórico*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Senado de la Republica LXIII Legislatura, Secretaría de Cultura, México, 2016, pp. 69 y 70, https://inehrm.gob.mx/es/inehrm/Revolucion_Mexicana

⁶³ *Ibidem*, p. XXI

movimiento armado y que fue consumado con la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 tuvo aportaciones importantes tales como la incorporación de derechos sociales, entre ellos los laborales, mismos que fueron plasmados en el artículo 123, el cual se caracterizaba por el establecimiento de disposiciones laborales mínimas que permitieran mejores condiciones de vida a la clase trabajadora y que debían ser respetadas por la clase patronal. Las contribuciones que tuvo este instrumento fundamental ocasionaron una serie de debates por parte del Congreso Constituyente de 1916, por lo que ahora es conveniente conocer algunas cuestiones que permitieron la incorporación de estos derechos en la Constitución mexicana.

El trabajo encomendado a los Constituyentes de 1916 para la elaboración de la Constitución de 1917 iba en torno a establecer las bases que le dieran solidez a la patria que estaba en ruinas, así es posible advertir la tarea tan importante que tenían que efectuar para edificar a la nueva sociedad que estaba por construirse.⁶⁴

El artículo 123 constitucional establecido en la Constitución de 1917 quedó plasmado bajo el capítulo denominado “del trabajo y la previsión social” dicho artículo fue el resultado de un debate originado por integrantes del Poder Constituyente de 1916, ya que al ser presentado el proyecto del artículo 5º constitucional, en el cual se establecía la libertad de cualquier persona para prestar algún trabajo personal subordinado con su debida retribución, se consideró por algunos integrantes del Congreso que era necesario incluir en dicho artículo mayores especificaciones en torno a la materia de trabajo, ya que existían luchas en torno a la desigualdad que se vivía entre patrones y trabajadores, y por tanto era necesario dar mayor certeza en las relaciones de trabajo a los obreros, campesinos, etc. Es así que fue presentado el proyecto del artículo 5º constitucional en el que se incluían cuestiones en materia de trabajo, este proyecto fue presentado por Cándido Aguilar y Heriberto Jara e ingeniero Victorio E. Góngora.⁶⁵

⁶⁴ Rouix, Pastor, *op. cit.*, p. 65

⁶⁵ *Ibidem*, pp. 94 y 95

El Proyecto fue presentado de la siguiente forma:

“Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero 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.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de elección popular obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no tolera la existencia de órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.⁶⁶

Las propuestas que se sugerían a este proyecto de artículo originaron grandes debates, sin embargo, tras algunos días de discusión la comisión manifestó: “su conformidad en retirar el dictamen, la Asamblea aprobó por unanimidad la proposición de su retiro y con ello se levantó, a las ocho y media de la noche, esta última sesión, digna de imperecedero recuerdo”.⁶⁷

El proyecto presentado para discusión trajo consigo notables aportaciones que dieron origen a lo que hoy conocemos como artículo 123 constitucional, pese a las constantes reuniones y discusiones originadas, ya que en las primeras reuniones que se tuvieron no se consideraba como parte del proyecto de la Constitución de

⁶⁶ *Ibidem*, pp. 95-96

⁶⁷ *Ibidem*, p. 133.

1917 ningún apartado en el que se incluyeran disposiciones en favor de la clase trabajadora, no obstante a lo anterior y una vez que se presentaron las modificaciones correspondientes al proyecto final, este fue aprobado.

De tal manera, como comenta Pastor Rouix:

Se levantó a las diez y quince de la noche del mismo día 23 de enero de 1917. Con ello quedó terminado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello quedó establecido por primera vez en la Constitución Política de un país, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador, colocándolo en un plano de igualdad con el capitalismo, que había sido hasta entonces privilegiado.⁶⁸

Es así como nació el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el cual fue creado para dar seguridad jurídica a los trabajadores para impedir que siguieran siendo víctimas de abusos, maltratos e injusticias por sus empleadores, ya que previo a ello se había originado descontento, movilizaciones y luchas para frenar las arbitrariedades de las que eran objeto miles de trabajadores, por tanto, era necesario garantizar las mínimas condiciones a las cuales deberían estar sujetas cualquier relación de trabajo. De ahí la importancia que existía de reconocer y garantizar los derechos laborales de los y las trabajadoras.

Entre los derechos que se reconocieron en el proyecto final fueron el derecho a una jornada legal máxima de 8 horas y la nocturna máxima de 7 horas, derecho a un día de descanso semanal, derecho a un salario debidamente retribuido, el cual debería ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador, derecho a recibir una indemnización en caso de algún riesgo de trabajo que ocasionara invalidez temporal o permanente, o la muerte del trabajador, derecho para formar sindicatos, derecho de huelga, derecho de indemnización por causa de un despido injustificado por el patrón. Estaba prohibido el trabajo insalubre o peligroso para las mujeres y jóvenes menores de 16 años, existiendo la prohibición de que estos dos últimos realizaran trabajo extraordinario, se prohibía cualquier tipo de descuento y/o embargo del salario. Los derechos laborales de las mujeres de esa época eran además de los anteriores, para las mujeres embarazadas de poder

⁶⁸ *Ibidem*, p. 178

gozar de un mes de descanso después del parto, debiendo conservar su empleo, así como percibir su salario íntegro, de igual forma para el periodo de lactancia podrían gozar de dos descansos de media hora por día para poder alimentar a su hijo.

2.2 La participación laboral de la mujer mexicana a través de la historia

La participación de las mujeres en diferentes ámbitos desde el cultural, el político, el laboral, el económico ha sido el resultado de una lucha para ser incorporada en ellos, sin embargo, no ha sido sencillo, ha sido necesario una lucha por obtener sus derechos en igualdad de condiciones que los hombres. Desde la antigüedad la división sexual del trabajo ha estado presente; la sociedad ha posicionado a la mujer y al hombre en ciertos roles que los sitúan en caminos opuestos, por un lado, el hombre que por muchos años ha sido considerado el encargado de llevar el sustento al hogar, y por el otro, la mujer limitada y sujeta únicamente a los quehaceres del hogar.

No cabe duda que las mujeres a lo largo de los años han logrado posicionarse en diversos ámbitos, entre ellos en el laboral gracias a diversos esfuerzos que han realizado, debido a la lucha que día a día efectúan desde los diversos espacios en los que se encuentran. Por todo lo señalado con antelación se considera pertinente dar un breve recorrido en la historia acerca de la forma en la cual se ha ido posicionando la mujer dentro del campo de trabajo, en tal sentido se pretende mostrar dentro de este apartado cómo han participado las mujeres mexicanas para contribuir al desarrollo económico y laboral en diferentes épocas: Prehispánica, Colonial, en el Porfiriato, en la Revolución Mexicana y en la Época Contemporánea.

2.2.1 Época Prehispánica

En la época prehispánica se distinguen como integrantes de la sociedad azteca los plebeyos o macehuales y los nobles o pilli, quienes tenían la libertad de desempeñar cualquier oficio de acuerdo a la posición social en la que se encontraba

y de acuerdo a las habilidades con las que contaba y de esta manera poder contribuir con su subsistencia y la de su familia.⁶⁹

Entre las actividades que se realizaban durante la etapa del México antiguo era las relacionadas con la agricultura, las artesanías y la elaboración de los instrumentos domésticos, las cuales eran directamente atribuidas a los hombres; en cambio, aquellas que realizaban las mujeres eran las relacionadas con el trabajo doméstico, tales como de confección de la ropa que utilizaban los integrantes de su familia, y se cree que se les encargaba además la elaboración de algunas piezas de cerámica o fabricación de papel. De lo anterior desprendiéndose la división sexual de trabajo en la época prehispánica.⁷⁰

En el México antiguo la mujer mexicana tenía como tarea principal desarrollar el trabajo doméstico, no obstante de que también se le encomendaban tareas relacionadas con el cultivo y cosecha de los frutos que servían de alimento, así como de confección de la ropa, dichas tareas les eran encomendadas como parte de las obligaciones familiares, o bien, como parte de los tributos que tenían que allegar. Durante esta época a las niñas se les enseñaba el rol que tenían que asumir como encargadas del hogar. Atento a lo expuesto y debido a las actividades tan limitadas en las que se encontraba la participación de la mujer se hace necesario cuestionar si tal división se debe a cuestiones de género.⁷¹

Por su parte y en torno a la división sexual del trabajo Mariana Rodríguez Shadow apunta que dicha división se debió a la forma en la cual fue dividida la actividad económica, misma que fue necesaria para contribuir a la reproducción social de esa época, al indicar que: "La subordinación que padecía la mujer en la sociedad mexicana, no estaba basada en la fuerza física del varón o las funciones biológicas de cada sexo, sino que se encontraba enraizada firmemente en la base

⁶⁹ Rabasa, Emilio O., *Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano. Cuaderno 24. Del trabajo y de la previsión social. Artículo 123*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1990, p. 11, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3424-nuestra-constitucion-historia-de-la-libertad-y-soberania-del-pueblo-mexicano-cuaderno-24-del-trabajo-y-de-la-prevision-social-articulo-123-coleccion-instituto-nacional-de-estudios-historicos-de-la-revolucion-mexicana>

⁷⁰ *Ibidem*, p. 12 y 13

⁷¹ Rodríguez Shadow, Mariana J., *La mujer azteca*, 4ª ed., México, UNAM, 2000, pp. 115, https://ceam.mx/images/stories/libros/la_mujer_azteca.pdf

económica, la cual estaba determinada por la división entre la organización de la producción y reproducción social”.⁷²

Durante esta época podemos observar una clara división sexual de trabajo, ya que las mujeres no podían desempeñar actividades u oficios más allá de los que se les permitía. La idea de que la mujer es la única que puede y debe participar en las actividades del hogar ha estado presente en esta época

2.2.2 La mujer en la etapa Colonial

Durante esta etapa se distinguían mujeres españolas, criollas, indígenas de clase media y baja, las cuales de acuerdo a la clase social a la que pertenecían variaban los privilegios a los cuales podían gozar. En los cargos públicos la mujer no podía ejercer ninguno, aun y cuando cumpliera su mayoría de edad, tampoco se le permitía desempeñar actividades judiciales, con la salvedad de que podía participar en las encomiendas y en los cacicazgos únicamente si se obtenía principalmente la autorización de la Corona.⁷³

En los aspectos judiciales tampoco podía ser participe sin previa autorización de su marido, o bien del juez, ya que no le era posible aceptar una herencia, pactar contratos ni mucho menos comparecer ante una autoridad judicial.⁷⁴

En materia de cultura, resultaba casi imposible que la mujer fuera participe en este ámbito, únicamente podía acceder a la educación básica. No existía la posibilidad de acceder a una educación superior debido a que no existían escuelas que impartieran dichos estudios.⁷⁵

Los roles de la mujer en esta etapa se limitaban a dos a decir por Josefina Muriel que nos señala que “las mujeres podían elegir el estado de vida que desearan, éste podía ser el matrimonio o el de monja”.⁷⁶ En lo que respecta al matrimonio, antes de que la mujer contrajera matrimonio era posible comprometerla bajo su autorización, esta autorización se puede decir que un tanto relativa, en virtud

⁷² *Ibidem*, p. 141

⁷³ Muriel, Josefina, *Los recogimientos de mujeres, Respuesta a una problemática social novohispana*, UNAM, Instituto de Investigaciones históricas, 2016, p. 17, <http://www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/recogimientos/mujeres.html>

⁷⁴ *Idem*

⁷⁵ *Idem*

⁷⁶ *Ibidem*, p. 19

de que la edad con la cual quedaba comprometida la mujer podría ser desde los 7 años y el matrimonio a los 12.⁷⁷

Durante esta época la participación de la mujer en las actividades económicas que se realizaban era muy poca, ya que los oficios a los cuales podría acceder eran limitados, estos eran los relacionados con las actividades manuales que se consideraba podían desempeñar las mujeres, tales como coser, tejer, bordar, elaborar figuras de ornato de distintos materiales. También realizaba como parte de los oficios permitidos como maestra o como música, sin embargo, únicamente las mujeres de clase media o alta eran las que podían realizar los mismos.⁷⁸

Las mujeres durante en este periodo para poder acceder a la educación dependía del nivel económico del que gozarán.⁷⁹ Los estudios que realizaban era en colegios, conventos o en las escuelas denominadas amigas, en estas escuelas se les enseñaba a leer, escribir, a tocar algún instrumento musical, religión, matemáticas y en general todas aquellas labores definidas como femeninas.⁸⁰

En tal sentido Cecilia Mondragón Herrada señala que “durante la época de la Colonia las posibilidades de que una mujer trabajara dependían en mucho del lugar de su nacimiento, edad, estado civil y sobre todo de su clase social”.⁸¹

En esta época se observa una participación mínima en algunos oficios que en el México antiguo no era posible observar, ya que durante este periodo y debido a que la mujer comienza a tener injerencia en cuestiones educativas le va permitiendo desempeñar los oficios relativos a la música y a la docencia, sin embargo, esta participación era exclusiva para las mujeres que formaban parte de un nivel económico alto. Las actividades domésticas siguen siendo de las

⁷⁷ *Idem*

⁷⁸ *Ibidem*, pp. 42 y 43

⁷⁹ Muriel, Josefina, *Cultura Femenina Novohispana*, 2a. ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas, 2000, p. 18, www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/cultura/femenina.html

⁸⁰ *Ibidem*, p. 19

⁸¹ Mondragón Herrada, Cecilia, “El avance de los derechos de las mujeres en México”, en Álvarez González, Rosa María y Moreno Bonett, Margarita (coords.), *El Estado laico y los derechos humanos en México: 1810-2010*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, t. II, p. 199, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3101-el-estado-laico-y-los-derechos-humanos-en-mexico-1810-2010-tomo-ii>

principales desempeñadas por las mujeres como parte de sus obligaciones familiares.

2.2.3 La mujer en la época del Porfiriato

Por lo que ve a la primera mitad del siglo XIX no se reconocían ni protegían las condiciones laborales de los y las trabajadoras, ello debido a la falta de una ley que las regulara y que por ende protegiera a la clase trabajadora, pese a que se reconocía la libertad de trabajo.⁸²

Las actividades del trabajo doméstico que las mujeres venían realizando desde la antigüedad se hacían presentes durante gran parte del siglo XIX, ya que seguían dedicándose a todo lo relacionado con las actividades propias del hogar como: lavar, cocinar, costurar, vender y comercializar ciertos productos, así como otras actividades relacionadas al trabajo doméstico.⁸³

Durante la época del Porfiriato las condiciones que aquejaba a gran sector de la población no eran muy buenas; en materia de trabajo y ante la falta de regulación que permitiera frenar abusos y malas condiciones en el trabajo hacia latente la necesidad de velar por la protección de los derechos de la clase obrera.

De acuerdo a José Dávalos, señala que pese a los avances que se originaron durante el Porfiriato, hablando del proceso de modernización e industrialización, siguieron existiendo la diferenciación de clases, siendo la clase trabajadora una de la que menos se benefició durante este cambio, al señalar que:

En este periodo las personas modestas, las cuales vivían de su trabajo, producto del sudor de su frente, pasaban por una miseria angustiosa, donde lo único que poseían eran esperanzas en que algún día terminaría esa amarga pesadilla. Fue un tiempo donde, a pesar de los cambios que hubo y de la modernización que se hizo presente, se vio claramente marcada la diferencia de clases, pues la gente cercana al poder vivir en abundancia, al igual que los extranjeros, y la gente humilde contaba a duras penas con los recursos básicos para poder subsistir. En este régimen, las huelgas eran aplastadas y la voz de los trabajadores era acallada.⁸⁴

Debido al aumento de las vías de comunicación durante este periodo, tales como el ferrocarril y la construcción de nuevos puertos permitió el crecimiento

⁸² Rabasa, Emilio, *op. cit.*, p. 29

⁸³ *Ibidem*, p. 30

⁸⁴ Dávalos, José, *El constituyente laboral*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas- UNAM, 2016, p. 101, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>

económico de México, al lograr la creación de fábricas, implementación de nuevos servicios públicos, el movimiento de artesanos, el aumento del gasto público y la extensión de la educación.⁸⁵

Es así que gracias a la modernización e industrialización que caracteriza a este periodo permitió un crecimiento económico del país en el cual abrió las puertas para la participación en el mercado internacional, originando con lo anterior que las actividades artesanales, así como la elaboración de productos realizados en el hogar se vieran disminuidos, dado que ahora podían realizarse con la intervención de máquinas o procesos en los que la mano de obra era necesaria pero dentro del sector fabril.⁸⁶

Por tanto y derivado de la presencia cada vez mayor de la industria, originó una demanda de mano de obra, ocasionando con ello que los trabajos realizados dentro del hogar o dentro de los pequeños talleres familiares disminuyeran. Al respecto, Carmen Ramos afirma que “en el Porfiriato se dio una separación progresiva entre la producción artesanal y la fabril; en consecuencia, la actividad y orientación de los oficios desempeñados por mujeres sufrieron varias alteraciones”.⁸⁷

La presencia del trabajo asalariado para la mujer logró una nueva visión para la sociedad, en la que ahora era vista como parte de la fuerza del trabajo, retribuyéndosele por el trabajo que desempeñaba. Es así que, a partir de 1890 y como consecuencia del incremento de la presencia de fábricas y de la demanda del sector productivo que originó la disminución de los talleres familiares en los que se fabricaban artesanías y productos que ahora podían ser creados dentro de la industria, trajo consigo la posibilidad de que la población femenina dejara atrás el desarrollo de actividades relacionadas al trabajo doméstico, artesanal o al comercio, para ahora incorporarse a los trabajos y oficios retribuidos.⁸⁸

⁸⁵ Ramos Escandón, Carmen, “Mujeres trabajadoras en el Porfiriato”, Revista de la dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, octubre 1988-marzo 1989, p. 113, <https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias21-112-122.pdf>

⁸⁶ *Idem*

⁸⁷ *Idem*

⁸⁸ *Ibidem*, p. 114

Así pues, en México durante la época del porfiriato ocurrió un cambio notablemente novedoso, respecto al hecho de que la mujer urbana ya era considerada como parte de la fuerza de trabajo asalariado, logrando con lo anterior que un grupo limitado de mujeres se abrieran camino hacia la realización del trabajo fuera del hogar, para ahora realizarlo en los espacios fabriles, no obstante, de que continuó prevaleciendo el trabajo doméstico, así como el desempeño de algunas actividades en oficios tradicionales.⁸⁹

De lo anterior se desprende cambios importantes en la participación de las mujeres como trabajadoras asalariadas, atento a ello Carmen Ramos comenta que:

Es importante señalar que durante el fin de siglo XIX en México, en el Porfiriano, el incremento en la actividad industrial favoreció la incorporación de un mayor número individuos a la fuerza de trabajo asalariada, cuando el país pasó por un proceso de industrialización que afectó de modo diverso a ellos y ellas. La variedad de los oficios y actividades femeninas se multiplicó con el proceso de la industrialización. La incorporación de la mujer a los mercados de trabajo y a determinados sectores de la fuerza laboral, tuvo una enorme visibilidad por la novedad del fenómeno, por la construcción ideológica de la mística del trabajo, apoyada en un proceso real; inclusive en ciertos momentos del proceso hubo mayor incorporación de mujeres que de hombres al proceso del trabajo asalariado.⁹⁰

La participación que comenzaba a ser más visible para las mujeres en el ámbito de trabajo durante esta etapa se reflejaba en números, es así que de acuerdo al censo realizado en el año de 1900 refleja que la población era de 13,60,259 habitantes, de los cuales 210,556 corresponden a la población femenina que se encontraba incorporada al sector fabril y 188 061 al trabajo doméstico. Desprendiéndose la presencia mayor de mujeres dedicadas al trabajo en las fábricas.⁹¹

Una cuestión que es posible apreciar es que, durante el siglo XIX un gran número de mujeres se dedicaban a actividades relacionadas al hogar o a la costura,

⁸⁹ Ramos Escandón, Carmen, "Hogares y talleres: Trabajadoras urbanas en el Porfiriato Mexicano 1876-191", *Caleidoscopio-Revista semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, Aguascalientes, no.27, Julio-diciembre 2012, p. 84, <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/464>

⁹⁰ *Ibidem*, p. 85

⁹¹ López Hernández, Lilia Julieta, "Historia de la mujer en México", *Mujeres, derechos y sociedad*, México, enero del 2007, Año 3, Núm. 5, p. 7, https://www.academia.edu/4532950/Mujeres_Derechos_y_Sociedad

durante el Porfiriato comenzaron a desarrollar actividades que se involucraban al comercio, a la taquigrafía y al secretariado.⁹²

Atendiendo a que durante este periodo de la historia se permitió el acceso a las mujeres a una educación más integral, dicha situación limitándose a las mujeres de la clase media y alta, originó incorporarlas paulatinamente al nivel medio y superior. Presentándose ciertos casos en los que fue posible la profesionalización de algunos trabajos que eran considerados femeninos, derivando con ello en su institucionalización, tal es el caso de la Escuela de Artes y Oficios para mujeres.⁹³

A partir del acceso a la educación es que se contribuye a que en este periodo se logre el desempeño de un mayor número de actividades para las mujeres, ya que a partir 1869 se logró la creación de la Escuela Secundaria para señoritas, lo que permitió que las mujeres pudieran tener acceso a una educación con mayor preparación; posteriormente en 1875 se introduce como parte de la enseñanza en la escuela en mención la pedagogía que traería consigo en reconocimiento como escuela normal o superior. Y, para el año de 1888 se crea la Escuela Normal de Profesoras, esto durante el gobierno de Porfirio Díaz.⁹⁴ Afirmando Patricia Galeana que “el magisterio fue la primera profesión reconocida por la sociedad para las mujeres”.⁹⁵

Pese a que las actividades a las que podía desempeñarse las mujeres eran cada vez más, las situaciones a las que se encontraban tanto trabajadores y trabajadoras dentro de la industria y ante el escaso reconocimiento de derechos laborales que existía en la época, y una vez iniciado el siglo XX se consideró necesario la creación de organizaciones que permitiera frenar o limitar los intereses que prevalecía en la clase patronal. Sin embargo y debido a que se prohibía la agrupación de personas para formar sindicatos, así como las huelgas, se consideró

⁹² *Idem*

⁹³ Ramos Escandón, Carmen, “Mujeres Trabajadoras en el...”, *cit.*, p. 119

⁹⁴ Galeana, Patricia, “La historia del feminismo en México”, en Ibarra Palafox, Francisco Alberto et al., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: estudios históricos*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 2017, t. I, p. 103, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4318-cien-ensayos-para-el-centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-tomo-1-estudios-historicos#140164>

⁹⁵ *Idem*

oportuno establecer disposiciones en los que se permitiera la reunión de los trabajadores para la defensa de sus intereses así como la suspensión de labores. Siendo los gobiernos de Nuevo León y el Estado de México los que trataron de cambiar dichas situaciones al promulgar leyes sobre “Riesgos Profesionales”.⁹⁶

De todo lo que se ha manifestado se advierte que durante el periodo del Porfiriato es que comienza a observar cada vez más la presencia de las mujeres en el sector productivo, y no es que no lo hubiere estado anteriormente, sino que durante este periodo el trabajo asalariado se hace presente, el trabajo que desempeña la mujer ahora se le retribuye mediante el pago de un salario, sin embargo ahora se ve expuesta a otro problema, es decir a salarios mal retribuidos y a condiciones precarias.

Al respecto Carmen Escandón menciona acerca de una problemática que aquejó a las mujeres en el sector industrial, esto en relación a las actividades tabacaleras y textileras, en donde asume que a dicho sector no le favoreció del todo la integración a este campo de trabajo, al manifestar que:

La incorporación de mujeres a los sectores del tabaco y textil no significó un beneficio para ellas; por el contrario: se integraron a estos sectores con condiciones de trabajo peores que las de los varones y la tecnificación del proceso productivo no las benefició. En otras labores como la tipografía y los oficios, las mujeres fueron abriendo un espacio que les permitió incorporarse paulatinamente a nuevos empleos y actividades.⁹⁷

En ese contexto es posible apreciarse que las mujeres en el trabajo realizado dentro de la industria se encontraron expuestas a complicaciones respecto a las condiciones de trabajo en dicho sector, siendo la diferenciación de los salarios una de ellas, al existir diferencias entre los salarios que percibían los hombres y las mujeres, toda vez que Escandón Montejo apunta que:

De notar que salarios de hombres y mujeres al interior de la fábrica, variaban ampliamente, siendo los de las mujeres alrededor de un tercio de los de los hombres. Así mismo, los espacios femeninos y masculinos en la fábrica estaban claramente relacionados con el proceso de trabajo en el que la mujer ocupaba los puestos menos significativos. Las mujeres típicamente eran simples operarias, pero no tejedoras, es decir no estaban a cargo del telar, ni tampoco ocupaban los puestos de supervisión, y sin embargo su importancia en el proceso productivo era innegable.⁹⁸

⁹⁶ Rabasa, Emilio, *op. cit.*, p. 38

⁹⁷ Ramos Escandón, Carmen, “Mujeres Trabajadoras en el...”, *cit.*, p. 120.

⁹⁸ Ramos Escandón, Carmen, “Hogares y talleres...”, *cit.*, p.90

La situación que se vivía durante la época del gobierno de Porfirio Díaz no era únicamente para las mujeres trabajadoras sino para todo el sector obrero. Durante esta etapa la clase trabajadora se ve expuesta a malas condiciones de trabajo que únicamente les aseguraban su subsistencia mínima, en donde las voces de los y las trabajadoras no eran escuchadas.

Es así como a pesar de que en esta etapa de la historia las mujeres pudieron acceder a la fuerza de trabajo retribuido, lo cierto es que las diferencias de los sueldos así como de los puestos de mando fueron situaciones que quedaban en ese momento pendientes de resolver.

2.2.4 La mujer en la época de la Revolución Mexicana

En México, el inicio del siglo XX fue testigo de un acontecimiento de lucha, es decir, de la Revolución Mexicana, considerada como la primera revolución social del mundo occidental. Siendo las mujeres una parte importante que contribuyeron durante dicho suceso histórico en el ámbito público, y quienes derivado de ello rompen con los estereotipos de género presentes durante el Porfiriato; en los cuales se consideraba o se posicionaba a la mujer como cuidadora del hogar y de su familia, o mejor dicho, se limitaba su participación en un aspecto privado.⁹⁹ Ideas que prevalecieron no solo en la época del Porfiriato sino en épocas anteriores, tal y como se analizó en capítulos que anteceden.

Hablar acerca de la participación de las mujeres en el ámbito público, Martha Eva Rocha señala que es hablar acerca de “la opción que ellas tuvieron de participar y expresar sus opiniones políticas, las mujeres empiezan a interesarse, opinan, critican, disienten sobre la situación del país, tomando parte activa en la sociedad”.¹⁰⁰

Atento a lo anterior es dable señalar que derivado de la participación que tuvieron las mujeres dentro del periodo histórico del que se habla, rompe con la distinción existente entre lo público y lo privado, y en los cuales se diferenciaba por

⁹⁹ Rocha Islas, Martha Eva, “Los estudios de género en el Centenario de la Revolución Mexicana (1991-2010)”, p 129, *Revista de la dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, México, número 78, enero-abril de 2011, p. 129, https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_78_129-132.pdf

¹⁰⁰ *Idem*

cuestiones atribuidas a cada sexo, situación en la que se excluía a las mujeres del disfrute de algunos derechos, tales como a la educación superior, a un trabajo remunerado, a administrar sus bienes o a participar en la vida pública del país, entre otros.¹⁰¹ Desprendiéndose de primer momento un aspecto interesante que se hace presente durante este periodo, la participación más visible de la mujer en diversos ámbitos, que se reflejaría una vez concluida la lucha social en cita.

Es así que Frederick Turner comenta que fue favorable la participación de la mujer durante la revolución al permitir un cambio de ideologías que contribuirían a la liberación femenina, al señalar “La participación de la mujer en la Revolución condujo, durante el período de violencia y después de él, a un cambio ideológico favorable para la emancipación femenina”.¹⁰² Por tanto es preciso mencionar que la Revolución Mexicana, fue un acontecimiento que permitió dar un espacio para que la mujer se involucrara en diferentes ámbitos en los que coadyuvara a dar rumbo al país.¹⁰³

El acceso a la educación superior a la que tuvo parte la mujer durante el Porfiriato contribuyó al periodo histórico que se aborda, lo que permitió que las mujeres se transformaran de maestras a mujeres revolucionarias.¹⁰⁴ Y, no solo el acceso a una educación más completa influyó a que durante la Revolución Mexicana la mujer contara con herramientas que originaron una participación durante este momento histórico, sino también factores diversos. Al respecto Martha Eva Rocha precisa un aspecto importante que se inició durante el Porfiriato y que permite la lucha iniciada por las mujeres para el reconocimiento de diversos derechos, al señalar que:

El proceso de industrialización iniciado en el porfirismo abrió a las mujeres las puertas de fábricas, talleres, comercios, oficinas públicas, y amplió también su participación dentro del magisterio. A partir de este momento ellas empiezan a plantear una serie de demandas que enarbolan como bandera de lucha: mayor acceso a las instituciones educativas, al trabajo

¹⁰¹ Rocha Islas, Martha Eva, *Los rostros de la rebeldía Veteranas de la Revolución Mexicana, 1910-1939*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Secretaría de Cultura, 2016, p. 36, <https://inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/1484/1/images/LosRostrosRebeldia.pdf>

¹⁰² Turner, Frederick, "Los efectos de la participación femenina en la Revolución de 1910", *Historia Mexicana*, vol. XVI, no. 4, México, abril-junio 1967. P. 603, <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/1125/1016>

¹⁰³ López Hernández, Lilia Julieta, *op. cit.*, p. 8

¹⁰⁴ Galeana, Patricia, *op.cit.*, p. 104

remunerado y a la participación política. Peticiones que surgen fundamentalmente de los sectores medios.¹⁰⁵

Por lo que ve al ámbito de trabajo, y a la división sexual del trabajo que en épocas anteriores aun eran visible, Frederick Turner señala que:

La diferencia entre las actitudes masculinas y femeninas tuvo importancia relevante en el siglo XIX, cuando la tradición colocó a la mujer en un patrón de vida que, respecto al masculino, es mucho más distante de cuanto puede ser aquél que está surgiendo en pleno siglo XX.

La diferenciación de ocupaciones de acuerdo con el sexo estuvo determinada aun antes de la conquista española, cuando la mujer azteca, de quien se demandaba estricta monogamia, enseñaba a sus hijas a tejer y bordar, mientras el padre entrenaba a sus hijos en las necesarias artes de la agricultura, la religión y la guerra. Entre los campesinos del siglo XIX no hubo gran diferenciación de funciones entre el hombre y la mujer, ya que la mujer campesina trabajaba en el campo con su marido, desempeñaba las labores de la casa, molía el maíz para las tortillas, acarrea agua de grandes distancias, y trabajaba en la casa confeccionando objetos de cerámica y cestería.¹⁰⁶

La situación de lucha durante este periodo orilló a las mujeres o mejor dicho dio pauta para que se ampliara el campo de nuevas ocupaciones en las que se permitiera su intervención. Durante el conflicto armado accedían a medicinas, municiones, ropa, alimentos, equipo militar e información relacionada con el conflicto armado. Las mujeres aparecían como despachadoras de trenes, telegrafista, enfermeras, farmacéuticas, empleadas de oficina, reporteras, editoras de periódicos, mujeres de negocios y maestras.¹⁰⁷

Durante este periodo comienza a darse un reconocimiento para la mujer como parte integrante de la sociedad en diferentes ámbitos, es así que Frederick Turner comenta acerca de la fuerza que tomaba la participación de la mujer durante esta época al expresar lo siguiente:

La participación femenina en la lucha revolucionaria adquirió más fuerza desde el momento en que los líderes revolucionarios apelaron a la mujer con las promesas de igualdad en derechos y privilegios. Los revolucionarios promulgaron leyes destinadas a ayudarla y censuraron prácticas tales como la prostitución, que la segregaba en la lealtad nacional. Ambas cosas propiciaron la participación cívica de los grupos de mujeres y el movimiento a favor del sufragio que tuvo lugar entre 1910

¹⁰⁵ Rocha Islas, Martha Eva, "Nuestras propias voces. Las mujeres en la Revolución Mexicana", *Revista de la Dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, México, Número 25, octubre 1990-marzo 1991, p 112, <https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/?p=3402>

¹⁰⁶ Turner, Frederick, *op. cit.*, p. 604

¹⁰⁷ *Ibidem*, p. 607

y 1917. Como el naciente movimiento ganó fuerza y aceptación, estableció una base de ayuda y simpatía pública con lo cual sus objetivos tuvieron más importancia después de 1917.¹⁰⁸

Es así que, pese a que las actividades a las que podía desempeñarse las mujeres eran cada vez más, y ante el escaso reconocimiento de derechos laborales que existía en la época, hacia latente su reconocimiento una vez que fue consumada la Revolución Mexicana. Como consecuencia de dicho suceso posteriormente fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por Venustiano Carranza el 5 de febrero de 1917, en la cual se consagran derechos laborales para la clase trabajadora, entre ellos las mujeres. Destacando los derechos a una jornada legal de 8 horas, a un salario debidamente retribuido, a la sindicalización, de huelga. Se inserta la prohibición de trabajos insalubres o peligrosos para las mujeres, así como al trabajo extraordinario. Los derechos laborales de las mujeres que se insertan también son aquellos derivados a su condición natural, es decir a la maternidad, por tanto, se establecen derechos para las mujeres embarazadas de poder gozar de un mes de descanso después del parto, debiendo conservar su empleo, así como percibir su salario íntegro, de igual forma para el periodo de lactancia podrían gozar de dos descansos de media hora por día para poder alimentar a su hijo.

A raíz del reconocimiento de derechos sociales dentro de la Constitución mexicana, permitió que las mujeres pudieran gozar de una especial protección por razón de la maternidad, de esta manera es preciso señalar durante la investigación que se sigue se habla de los derechos humanos laborales de las mujeres, no obstante de que como tal no existen derechos humanos específicos para las mujeres como ya se ha abordado con antelación, todas las personas son titulares de los derechos humanos, en tal sentido no es dable pensar que existe una diferenciación respecto a su titularidad en razón de género ni de ninguna otra, únicamente por lo que ve a la propia naturaleza de la mujer por el hecho de ser madre, originando con lo anterior una protección jurídica especial en materia de trabajo.

¹⁰⁸ *Ibidem*, p. 608

Soledad García Muñoz proporciona una definición de cómo es que se pueden comprender los derechos humanos de las mujeres, situando dicha conceptualización a partir de la característica propia de los derechos humanos, que es su universalidad, concepto que menciona se ha ido enriqueciendo a partir de las contribuciones que la Comunidad internacional y los Estados han logrado debido a la atención propia a este sector y a las situaciones en las que se ven involucradas, por lo que define a los Derechos humanos de las mujeres como:

El derecho inherente y universal de cada mujer del mundo a vivir una vida libre de discriminación y libre de violencia, siendo dueña de su cuerpo y de su mente, gozando de autonomía sexual y reproductiva; tanto en el ámbito público, como en el privado; tanto en tiempo de paz, como de guerra. Este derecho es, a su vez, un requisito indispensable para el disfrute efectivo de la integralidad de los derechos humanos.¹⁰⁹

Por su parte, apunta acerca de que es posible entender por derechos de las mujeres trabajadoras como “Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo”.¹¹⁰

Comúnmente se utilizan los términos embarazo, gestación y maternidad para denominar al estado en el que se encuentra la mujer en el proceso reproductivo; siendo el término de maternidad el que se inserta en las leyes laborales y de seguridad social, lo anterior puede suceder a la conceptualización que se le da a esta, al contemplar no solo al periodo de gestación, sino además al de lactancia y al de recuperación posparto.¹¹¹

¹⁰⁹ García Muñoz, Soledad “Género y derechos humanos de las mujeres: estándares conceptuales y normativos en clave de derecho internacional”, en Cruz Parcero Juan. A y Vázquez, Rodolfo (coords), *Derechos de las mujeres en el derecho internacional*, México, SCJN y Fontamara, p. 49.

¹¹⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras. Colección Nuestros Derechos*, México, Instituto Politécnico Nacional, Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000, p. 3, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5432-derechos-de-las-mujeres-trabajadoras-coleccion-nuestros-derechos-edicion-unam-ipn>

¹¹¹ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p. 121, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1363-acoso-sexual-y-discriminacion-por-maternidad-en-el-trabajo>

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, se entiende por maternidad al “estado o cualidad de madre (...)”,¹¹² y por el término madre “mujer que ha concebido o ha parido uno o más hijos”.¹¹³

El Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social define a la maternidad como “el estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia”.

De acuerdo a la condición natural de la mujer de la posibilidad de ser madre, gozan de ciertos derechos humanos laborales propios atribuidos a dicha condición, estos son los relativos a la protección de la maternidad que procura proteger a la mujer embarazada y su hijo durante el embarazo y después del parto, lo anterior con la finalidad de evitar cualquier peligro que ponga en riesgo la salud tanto de la madre como del bebé.

Además, una vez que la mujer embarazada da a luz necesita de un periodo de tiempo que le permita recuperarse del alumbramiento, así como de tiempo para poder atender al recién nacido. Desprendiéndose así que la mujer trabajadora necesita de una especial protección durante y después del parto, en la cual se debe garantizar la estabilidad en el empleo durante este proceso reproductivo. Sin embargo y a pesar de que existe una protección especial para las madres trabajadoras son víctimas de constantes violaciones de sus derechos humanos laborales, así que se debe velar para la protección de esos derechos.

Dicha protección debe permitir que no solo se garantice la igualdad en el acceso del empleo, sino que además de asegurar que la mujer embarazada que se encuentra en una relación laboral pueda gozar de su salario de manera integral y con ello se contribuya a la satisfacción de sus necesidades. Es así que para lograr una igualdad de manera real y cierta de oportunidades y de trato tanto de hombres y mujeres que contribuyan para que las personas trabajadoras formen su núcleo

¹¹²De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, se entiende por maternidad al “estado o cualidad de madre (...)”, y por el término madre “mujer que ha concebido o ha parido uno o más hijos”, Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª. ed., (versión 23.4 en línea), <https://dle.rae.es/maternidad>

¹¹³ Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª. ed., (versión 23.4 en línea), <https://dle.rae.es/madre?m=form>

familiar es necesario que se originen ciertas condiciones primordiales tales como: la protección de la salud de las trabajadoras que se encuentran embarazadas o en periodo de lactancia y contra la discriminación laboral.¹¹⁴

En 1919 la Organización Internacional del Trabajo elaboró un convenio en el cual por primera vez se regulan aspectos acerca de la maternidad y cuya finalidad era la de proteger a las trabajadoras embarazadas antes del parto y después de él, por lo que es dable considerar que la maternidad tuvo trascendencia en el ámbito internacional a partir de dicho acontecimiento, posteriormente en 1952 dicho convenio fue aceptado por alrededor de 30 naciones al haber sido revisado y ratificado por estas, en el cual se reconocen derechos de las mujeres trabajadoras y se lucha por una regulación especial de la maternidad en el ámbito laboral. Finalmente cabe precisar que el referido convenio no ha sido aceptado por México pues a la fecha no ha sido ratificado.¹¹⁵

De tal manera que el hecho de que se procure una especial protección a la mujer atendiendo a su condición de madre requiere de instrumentos jurídicos que permitan un goce efectivo de esos derechos, con la finalidad de que se aseguren las condiciones en el trabajo que eviten poner en riesgo el embarazo y a la madre trabajadora durante dicho proceso reproductivo, además de que se proteja la estabilidad en el empleo y su salario. De modo que, el hecho de que en la actualidad México no haya ratificado el convenio que procura genera cierta inquietud.

Sin duda que al incorporar como parte de los derechos humanos de las mujeres los relativos a la protección de la maternidad en las relaciones de trabajo ha sido un gran logro, dentro de dicha protección se engloban diferentes derechos, al respecto la OIT señala que:

Entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia

¹¹⁴Organización Internacional del Trabajo, Normas del trabajo, Temas comprendidos en las normas “Protección de la maternidad”, Portal en línea 2021, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

¹¹⁵Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Héctor Rosales Zarco, “La maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social”, en Álvarez González, Rosa María (coord.), *Panorama internacional de derecho de familia. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 591, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288/8.pdf>

de maternidad remunerada; el derecho a interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.¹¹⁶

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se reconocieron derechos tendientes a la protección de la maternidad, toda vez que el legislador previno que la mujer que se encontrara embarazada y que desempeñara alguna actividad laboral no podría realizar a partir del séptimo mes de embarazo ningún trabajo físico que pudiera ameritar algún esfuerzo y que pudiera ocasionar riesgo para la madre y para su hijo.

De igual forma se estableció que la mujer tiene derecho a disfrutar de un mes de descanso posterior al parto, lo anterior gozando de su salario de manera integral y debiendo conservar el empleo en las mismas condiciones en las que se desempeñaba. Asimismo, se reconoció a que la mujer podrá gozar de dos descansos extraordinarios diarios durante el periodo de lactancia, cada descanso de media hora. Lo anterior como se desprende de la fracción V del artículo 123 que en aquel momento señalaba lo siguiente:

Artículo 123. (...)

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Después de algunas modificaciones que ha tenido la fracción V del numeral 123 constitucional apartado A, actualmente establece que:

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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

¹¹⁶Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*, 2ª ed., Ginebra, 2010, OIT, 2020, p. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

Haciendo una comparativa entre el texto original de la fracción V del artículo 123 con lo que establece en la actualidad, se observa de un primer momento que, no se establece temporalidad para que las mujeres no desempeñen trabajos que ameriten esfuerzos que pongan en riesgo el embarazo y la salud de la trabajadora, en el texto de original se preveían tres meses antes del parto para que la trabajadora embarazada se abstuviera de realizar esfuerzos físicos con carga considerable; de un segundo momento en el texto actual se extiende el periodo de descanso previo y posterior al parto al señalarse seis semanas y ya no únicamente un mes como anteriormente se establecía. En el resto de texto no se aprecian modificaciones.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y dentro del título quinto denominado Trabajo de las Mujeres, específicamente en el numeral 170 se establecen algunos de los derechos que tienen las madres trabajadoras y en el que se establece que:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.
- III. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- IV. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- V. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado; Fracción reformada
- VI. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III,

- tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VII. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
 - VIII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

La protección especial a las mujeres trabajadoras atiende a la condición natural de la posibilidad de ser madre, es por ello que el Estado mexicano está obligado a garantizar esta protección. El embarazo de una mujer durante una relación de trabajo necesita una atención especial si dentro de sus actividades se realizan esfuerzos físicos o bien, existe cualquier riesgo que ponga en peligro a la madre y a su hijo, por tanto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo prohíben que durante el embarazo la mujer realice esfuerzos físicos que pudieran ser un riesgo para ella y para su hijo.

Asimismo se reconoce el derecho de la mujer trabajadora para que pueda ausentarse de su trabajo seis semanas previas y seis semanas posteriores al parto, debiendo percibir su salario de manera íntegra y se le debe asegurar que una vez que termine dicho plazo pueda regresar a desempeñar sus labores en las mismas condiciones en las que las realizaba, además se reconoce el derecho de lactancia al considerar periodos para que la madre pueda amamantar a su hijo. Sin duda dichas prerrogativas deben ser respetadas por los empleadores dada su importancia al vincularse derechos humanos tanto de la mujer como del menor.

Finalmente, es menester señalar que el logro que obtuvieron las mujeres durante la época de la Revolución fue de importancia para dar pauta en el reconocimiento de incorporación y reconocimiento de derechos de las mujeres, lo anterior derivado de su participación activa durante la lucha social, en la cual las mujeres pusieron de manifiesto las aptitudes que tienen para participar en diversas actividades de diversa índole. Es aquí donde se comienza a gestar un cambio de pensamiento tanto de hombres y mujeres que permitió integrarlas durante la Revolución Mexicana como un grupo social activo y que parecía no dar paso atrás.

De igual forma se destaca como un avance en el reconocimiento de los derechos laborales no solo de las mujeres sino en general para la clase trabajadora, el hecho de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se

reconociera los derechos laborales de este sector y que brindaba un nuevo panorama para la lucha de sus derechos.

2.2.5 La mujer en la época contemporánea

En este apartado es oportuno hablar acerca de la participación de la mujer en el campo del trabajo en la época contemporánea, a partir del breve estudio de la participación de las mujeres en el campo del trabajo que se hizo con anterioridad permite observar cómo es que las mujeres de manera paulatina logran que las actividades que comenzaron a desempeñar dentro de su hogar las pudieron trasladar fuera del mismo, esto a partir de que se les permite desempeñarse como obreras, cocineras, entre otras. De igual forma comienzan a integrarse al trabajo retribuido, que les permitió abrirse camino para poder seguir conquistando distintos espacios que se les había privado de participar.

Liliana de Riz puntualiza que: "...la conquista y la colonización redefinieron en América el rol de la mujer"¹¹⁷. De esta manera Riz, considera que a partir de ese momento es como se logra transformar el cambio de roles que desde la antigüedad se venía desarrollando, en el sentido de que la mujer únicamente podía atender las actividades del cuidado de sus hijos y del hogar.

La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de la LX Legislatura, menciona acerca de que pese a las transformaciones ocurridas a lo largo de los años, y una vez iniciado el siglo XXI un sector poblacional que parece no haberse beneficiado de estos cambios, son las mujeres al señalar lo siguiente:

A la entrada del siglo XXI, cuando todo camina hacia la modernidad, cuando la era tecnológica avanza implacable modificando las formas de vida y de trabajo de la humanidad, hay un sector de nuestra sociedad que parece impedido para moverse hacia esos cambios. Este sector lo forman las mujeres mexicanas. Sólo un pequeño número de ellas ha cambiado sus sistemas de vida y lo ha hecho lentamente.¹¹⁸

Cecilia Mondragón Herrada considera que a partir de los trabajos de los grupos feministas es que se consiguieron mejores condiciones de vida para las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, al establecer que:

¹¹⁷ De Riz, Liliana, "La Participación femenina en los mercados de trabajo en México", en Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *La mujer y el trabajo en México*, México, 1986, p. 21

¹¹⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LX Legislatura, *Camino a la equidad. La mujer como factor primordial de la sociedad mexicana*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2ª edición, 2008, p. 17, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5997/9.pdf>

Desde el surgimiento de las primeras generaciones de derechos humanos las prerrogativas conquistadas por los movimientos sociales no alcanzaron a las mujeres, fue mediante la organización de los grupos feministas que pudieron lograrse condiciones más dignas en los ámbitos público y privado, sin que en la actualidad hayan terminado de concretarse sus derechos como una realidad.¹¹⁹

Como se puede observar del señalamiento anterior, la importancia que han tenido los grupos de mujeres que buscaron la lucha del reconocimiento de sus derechos, ya que pese a la inserción a diversos ámbitos, no fue suficiente para la conquista de sus derechos. Por ende, se hizo necesario la agrupación de grupos para alzar la voz y exigir la lucha de los derechos humanos de dicho sector poblacional.

El movimiento feminista que surge México a partir de 1970, aparece con nuevos ideales, ya no se consignaba el derecho de las mujeres a que se les reconocieran sus derechos políticos, dado que en 1945 se había consolidado dicha prerrogativa, ahora se intentaba la transformación de diversas situaciones a las que se encontraban expuestas las mujeres desde años atrás, y, por lo tanto, el reconocimiento de sus derechos que se les habían restringido por años. De esta manera como ejes de cambio se buscaba dar a conocer las problemáticas existentes para dicho sector en este momento, entre ellas las diferenciaciones por cuestiones de sexo que sufrían en su vida cotidiana, la falta de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, las diferencias de los salarios entre hombres y mujeres, el acoso y la violencia sexual, la discriminación legal respecto a la libertad sexual de las mujeres, por tanto se procuraba la igualdad y la conquista de nuevos derechos.¹²⁰

De esta manera a principios de los años setentas significó el comienzo de una lucha de suma importancia, caracterizada por la conquista de los derechos fundamentales de las mujeres, en donde se hacía necesario legislación que las protegiera en sus derechos civiles, familiares, sexuales y reproductivos. Los

¹¹⁹ Mondragón Herrada, Cecilia, "El avance de los derechos de ...", *cit*, p. 193

¹²⁰ Jaiven, Ana Lau, "Lo personal es también político y el feminismo, ¿llegó para quedarse?", en Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Gobierno del Estado de México, *Mujeres y Constitución: de Hermila Galindo a Griselda Álvarez*, Toluca, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Gobierno del Estado de México, p. 234, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5908/12.pdf>

movimientos feministas que empiezan a crearse a partir de este momento tienden a romper con la percepción tan cerrada que se tenía acerca de ciertos temas considerados como inmorales, en donde se busca una nueva visión y análisis sobre la situación de la mujer, es así como se comienza a hablar sobre acoso sexual, violación dentro del matrimonio y feminización de la pobreza.¹²¹

La incorporación al campo de trabajo fuera del hogar ha sido un ejemplo claro de los constantes cambios de los roles socialmente establecidos para las actividades desarrolladas para hombres y mujeres, lo anterior queda comprobado ya que en 1970 de cada cien mujeres con edad de 12 años en adelante, 17 se dedicaban únicamente al desarrollo de actividades económicas, en comparación a que después de veinticinco años, se tiene registro de que treinta y cinco de cada cien mujeres en edad para trabajar logran formar parte de la fuerza de trabajo.¹²²

De igual forma para los años 1995-1999 la participación de las mujeres en el ámbito doméstico y fuera de él, aumentó para dicho periodo, ya que se tiene que:

En una visión de conjunto del trabajo doméstico y extradoméstico, como consecuencia de los cambios globales en la división sexual del trabajo, la participación de los hombres y las mujeres en ambos trabajos, en el periodo 1995-1999, muestra una tendencia ascendente; el porcentaje de hombres aumentó de 24.1 % a 34.8% y el de las mujeres de 29.3% a 31.7%; estos datos indican que en el último año, alrededor de 35 hombres y 32 mujeres de cada 100, participan tanto en la producción de bienes y en la prestación de servicios para el mercado, como en las tareas que demanda el hogar.¹²³

De esta manera, a finales del siglo XX es como logra evidenciarse un aumento en la participación de las mujeres al sector del trabajo, en donde ya es un hecho de que no solo el sector femenino realiza actividades dentro del hogar sino ahora desempeñan actividades fuera de ese espacio y se integran a la fuerza de trabajo.

Bajo todo el contexto expuesto acerca de la integración de las mujeres al ámbito laboral sin duda fue de manera paulatina, tuvieron que salir de sus actividades fuera del hogar, tuvieron que acceder a niveles educativos, a exigir el derecho a participar en la toma de decisiones públicas, a participar en las luchas

¹²¹ Galeana, Patricia, "La historia del feminismo...", *cit*, p. 113

¹²²Instituto Nacional De Estadística Geográfica e Informativa, *Mujeres y hombres en México*, México, INEGI, 1997, p. 105 <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825492915>

¹²³Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informativa, *Mujeres y hombres en México*, México, 2001, p. 285, <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825493783>

por el reconocimiento de sus derechos, a fin de que pudiera ser reconocidas como parte fundamentales en los distintos sectores que por años aparecían en las sombras, comenzando así un camino para la conquista de sus derechos humanos.

CAPÍTULO 3

MARCO LEGAL EN MÉXICO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

SUMARIO: 3. 1 Normativa internacional en materia de derechos humanos laborales. 3.2 Normativa nacional en materia de derechos humanos laborales de las mujeres.

3.1 Normativa internacional en materia de derechos humanos laborales

Dentro de este capítulo se pretende hacer un acercamiento a las normas internacionales y nacionales que reconocen los derechos humanos laborales, en específico de las mujeres, lo anterior con la finalidad de dar conocer cómo es que se han incorporado un grupo de derechos humanos laborales en favor de la clase trabajadora. Primeramente, se pretende estudiar la Declaración Universal de derechos humanos por ser un instrumento que abrió el camino para el reconocimiento y protección de los derechos humanos, es así que acerca de este tema Mireya Castañeda apunta que:

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos surgió con la Declaración Universal, en 1948, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas. Cuenta con instrumentos, órganos de protección y mecanismos de tutela, entre ellos el Consejo de Derechos Humanos, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Sistema de nueve Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas y sus respectivos órganos o comités creados para su observancia.¹²⁴

De ahí que, este importante instrumento internacional dio origen a un sistema de protección de derecho humanos de carácter universal, mediante el cual es posible advertir un reconocimiento que trasciende barreras culturales, ideológicas, económicas, políticas, en virtud de que un gran catálogo de derechos se atribuye a cualquier persona, y no se admite ninguna discriminación de ningún tipo para su goce.

En este orden de ideas, Raúl Plascencia Villanueva, puntualiza en torno al Sistema Universal de Derechos Humanos lo siguiente:

¹²⁴ Castañeda, Mireya, *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su recepción nacional*, 2ª. ed., México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2015, p. 28, https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Libro_DerInternacionalRecepcionNacional2aed.pdf

El Sistema Universal sentó sus bases con la Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por la Declaración Universal y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales. Se ha estructurado con otros tratados internacionales, con los que se busca proteger los temas prioritarios en materia de derechos humanos a nivel mundial y que versan sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y de discriminación contra la mujer; la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; los derechos del niño; los trabajadores migratorios y sus familiares; las personas con discapacidad, y la protección de todas las personas relacionadas con desapariciones forzadas.¹²⁵

Es así que de lo anterior puede desprenderse la importancia y la trascendencia que tiene dentro del Sistema Universal de los Derechos Humanos los instrumentos que de él emanan, y los cuales dieron pauta para el reconocimiento de los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras.

3.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Con el nacimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, permitió un gran avance a nivel internacional en la protección de los derechos humanos, ocasionando con ello que dicho instrumento siga siendo un referente para la comunidad internacional en el reconocimiento de los derechos humanos ahí consagrados. La Declaración Universal de Derechos Humanos sirvió de base para que los derechos que en ella se contemplan hayan sido retomados en diversos tratados en materia de derechos humanos de las Naciones Unidas. El Estado mexicano ha firmado y ratificado diversos tratados de derechos humanos, resultando ser vinculantes para los órganos del Estado en los diversos órdenes de gobierno, lo anterior se logró gracias a la reforma constitucional en materia de derechos humanos.¹²⁶

Mauricio Iván Del Toro Huerta, apunta en torno a la Declaración Universal de los Derechos Humanos que: “La Declaración representa el primer instrumento internacional que contiene un catálogo integral de derechos y libertades fundamentales con alcance y pretensión de universalidad adoptado por la

¹²⁵ Plascencia Villanueva, Raúl, “Presentación”, en Del Toro Huerta, Mauricio Iván, *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, fascículo 2, p. 13, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29901.pdf>

¹²⁶ *Ibidem*, p. 12

comunidad internacional a nivel mundial".¹²⁷ De dicho señalamiento es posible aproximar la importancia de dicho documento, al ser el primer instrumento que consignó de manera universal un catálogo de derechos y libertades, y el cual sin duda ha contribuido para el reconocimiento progresivo de esta clase de derechos.

Dentro del preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reconoce la dignidad y los derechos de manera igualitaria a todos los miembros de la comunidad humana, siendo tres principios sobre los cuales se sustentan, es decir la libertad, la justicia y la paz en el mundo; permitiendo dichos principios ser la base para el reconocimiento de los derechos humanos. De igual forma se precisan una serie de ideas en las cuales se observa la necesidad que hacía latente el reconocimiento universal de todos aquellos derechos y libertades básicas recogidos en esta declaración, dado que la declaración surge tres años después de ser finalizada la Segunda Guerra Mundial, por lo cual la comunidad internacional anhelaba sentar las bases necesarias que permitieran una reconstrucción en todos los sentidos tras los hechos lamentables ocurridos.

Dentro de la declaración, específicamente en sus artículos 22, 23, 24 y 25 se contemplan algunos de los derechos humanos laborales, entre ellos:

- A la seguridad social
- Al trabajo
- Al derecho de poder elegir libremente el trabajo
- A condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
- A que se proteja a la persona trabajadora contra el desempleo
- A un salario retribuido acorde al trabajo desempeñado y el cual debe estar ausente de cualquier clase de discriminación,
- A un salario digno y equitativo, que deberá contribuir a la satisfacción de las necesidades de los y las trabajadoras, así como de su familia

¹²⁷ Del Toro Huerta, Mauricio Iván, *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, fascículo 2, p. 18, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29901.pdf>

- A la sindicalización, el cual contempla la posibilidad de fundar y afiliarse a los sindicatos con la finalidad de defender sus intereses individuales y colectivos.
- A poder disfrutar de un descanso a vacaciones y a la limitación de la jornada de trabajo

En relación a la protección especial para la mujer dentro del segundo párrafo del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se reconoce el derecho a la protección especial de la maternidad, en donde se establece que, en dicho proceso reproductivo, la mujer tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Lo cual implica que a partir de este instrumento se procura la protección especial de la maternidad.

Es así que a partir de este instrumento universal permite descubrir cómo es que a partir de la creación de este documento, específicamente en 1948, se buscaba que cualquier persona gozara de derechos laborales mínimos, tales como: el derecho de gozar de un trabajo y de poder elegirlo sin coacción ni violencia; de que se procurara que las condiciones de trabajo sean equitativas y satisfactorias; de la protección del salario, el cual deberá permitir la subsistencia de las necesidad de la clase trabajadora y además se procura la protección a la maternidad.

De ahí que debido al reconocimiento de un catálogo de derechos permitió la apertura a distintos instrumentos internacionales en los que se reconocieran y protegieran de manera particular los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales gracias a los pactos Internacionales enfocados a los mismos.

3.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se aprobó en la resolución 2200 A (XXI) de fecha 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas entrando en vigor el 3 de enero de 1976, en el cual se establecen las obligaciones que tienen los Estados que forman parte de dicho instrumento en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Este instrumento internacional fue ratificado por México en el

año de 1981 de acuerdo a la información publicada en el portal del Senado de la Republica.

Dentro del artículo 6 se contempla que los Estados Partes reconocen el derecho al trabajo, en el cual se establece el derecho que tiene cualquier persona de poder acceder a un trabajo, mismo que deberá de ser elegido libremente y los Estados partes deberán garantizarlo. Asimismo, se establecen las medidas que se deberán tomar para que las personas puedan gozar de ese derecho de manera efectiva, al establecer que se deben tomar las medidas correspondientes que permitan la profesionalización así como el desarrollo de procedimientos en los que se implementen programas, normas y técnicas que permitan lograr un desarrollo económico, social y cultural que garanticen la ocupación plena y productiva, lo que contribuirá para el goce de libertades fundamentales de la persona humana.

En el artículo 7 se reconoce el derecho que tiene cualquier persona de poder gozar de condiciones buenas y equitativas de trabajo en las que se les aseguren un salario mínimo, el cual debe ser equitativo y de igual valor al trabajo realizado, debe otorgarse sin discriminación de ningún tipo; se deberá establecer para las mujeres condiciones de trabajo en igualdad de condiciones y los cuales no deben ser inferiores a las de los hombres; se deberán asegurar condiciones dignas para la clase trabajadora y para sus familias; se deber asegurar la seguridad e higiene; la igualdad de poder ascender a puestos de mayor jerarquía, atendiendo a la capacidad de la persona trabajadora y al tiempo de servicio prestado; se prevé el derecho al descanso, a la limitación de las jornadas de trabajo excesivas, a que se asegure tiempo libre para que los y las trabajadoras puedan descansar durante la jornada de trabajo, al pago de días de descanso obligatorio y además a poder gozar de vacaciones con disfrute de salario.

Respecto del artículo 8 se establece que los Estados se comprometen a garantizar los siguientes derechos: el derecho de sindicalización, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la huelga; en donde se permita el funcionamiento de los sindicatos sin impedimentos o restricciones salvo las que se señalen en la ley.

En el artículo 9 se reconoce el derecho a la seguridad social y al seguro social.

Dentro del artículo 10 numeral 2 se reconoce el derecho a la protección de la maternidad, por tanto, es necesario conceder un periodo de licencia a la madre antes del parto en el que perciba su salario íntegro o con prestaciones de seguridad social.

Lo cual implica que México al haber adoptado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desde el año 1981 se obligó a adoptar todas las medidas necesarias para contribuir a que los derechos humanos ahí reconocidos puedan ser disfrutados, donde además de reconocerse los derechos económicos, sociales y culturales deberán ser garantizados para su goce efectivo. Acerca de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, se observa cómo es que a través de este instrumento internacional se pretende que tanto hombres como mujeres puedan gozar de dichas prerrogativas que les permitan acceder a mejores condiciones de vida, este documento permite que tanto hombres y mujeres se les reconozcan los derechos humanos laborales mínimos, los cuales deben ser la base en todo ordenamiento jurídico fundamental.

A partir del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se desprende un grupo de derechos humanos laborales consagrados tales como: derecho al trabajo; derecho a la libertad de trabajo; a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; a un salario mínimo; a un salario equitativo e igual por trabajo igual; a la seguridad e higiene; a la igualdad en la promoción del trabajo; al descanso; a un periodo de vacaciones pagadas; al descanso de días festivos con el pago respectivo; a la sindicalización y; a la huelga.

3.1.3 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer

La discriminación por razón de género ha sido una problemática que ha aquejado por años a las mujeres; el hecho de que este sector fuera excluido de participar en diferentes espacios tanto públicos como privados es una situación que ha estado presente por un periodo considerable, en tal sentido la comunidad internacional se ha encargado de trabajar en este tema dada la preocupación por frenar tal situación, es así como a través de este importante instrumento se procura

proteger a la mujer para frenar con cualquier clase de discriminación en contra de este sector poblacional.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 en la Asamblea general de la ONU, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Este instrumento al ser vinculante para los Estados ratificantes origina obligaciones que los Estados deberán cumplir, en el caso de México adoptó la convención el 18 de julio de 1980, siendo ratificado hasta el 23 de marzo del año siguiente.

Una vez que México ratificó esta importante convención asumió la obligación de proteger a las mujeres frente a la discriminación, es así que a partir de 1981 México debió adoptar las medidas necesarias para que las mujeres no sean objeto de discriminación en los distintos sectores, lo anterior a través de la legislación, de normas institucionales o de políticas públicas. Sin duda frenar con la discriminación en contra de la mujer es un aspecto difícil ya que por años se han practicado conductas discriminatorias, sin embargo, no imposible, por lo que es necesario conocer como se ha trabajado en este tema en México.

En base a la Convención, Gabriela Rodríguez Huerta apunta que:

La CEDAW es un instrumento pensado con base en las necesidades de las mujeres; es una Convención que considera, además del aspecto jurídico, el social, el antropológico y el feminista para dar respuesta a los problemas de la desigualdad entre hombres y mujeres. Busca modificar los patrones de conducta, tanto de hombres como de mujeres, para eliminar las prácticas y conductas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los dos sexos.¹²⁸

Es así que del señalamiento anterior es posible que se desprenda un aspecto importante, este es la finalidad que busca este instrumento, el cual a decir por Gabriela Rodríguez Huerta es dar un giro a los patrones de conducta de hombres y mujeres, lo anterior con la finalidad de lograr que se dejen atrás ideas o estereotipos en los que exista una superioridad o bien inferioridad entre sexos. Tal señalamiento es un punto importante ya que podrán existir instrumentos internacionales, leyes y en general normativa que reconozca derechos humanos tanto para hombres y

¹²⁸ Rodríguez Huerta, Gabriela, *Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015, fascículo 6, p. 17, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4882/4.pd>

mujeres, sin embargo, mientras las prácticas discriminatorias sigan presentes será más complicado el goce efectivo de cualquier derecho.

Sin duda la aportación de la Convención de la que se habla es importante, ya que procura la protección de las mujeres frente a cualquier clase de discriminación, desprendiéndose del siguiente señalamiento una aportación importante:

La CEDAW ha llegado a constituirse como el instrumento más extenso y progresista sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas. La CEDAW promueve el logro de la igualdad entre hombres y mujeres a través de asegurar el acceso igualitario al desarrollo, en particular en las esferas política, social, económica y cultural. Asimismo, reafirma los derechos reproductivos de las mujeres, y recalca los roles de la cultura y la tradición como fuerzas de influencia responsables no solo de formular roles de género, sino como las bases que frecuentemente conllevan a acciones discriminatorias y de violencia.¹²⁹

En la CEDAW los Estados partes reconocen que la discriminación en contra de la mujer sigue estando presente pese a los trabajos que se han realizado en el ámbito internacional para erradicar dicha problemática, asumiendo que la discriminación en contra de la mujer vulnera diversos principios lo que conlleva a que no participe en diferentes ámbitos en igualdad de condiciones que los hombres, impidiendo con lo anterior que la mujer pueda desarrollarse plenamente en el ámbito de su vida.

Por consiguiente, dentro del preámbulo de la Convención que ocupa el presente apartado, específicamente en el párrafo séptimo se precisa que:

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

De ahí que, mientras siga existiendo discriminación en contra de la mujer dificultará la participación de este sector en las mismas condiciones que los hombres, obstaculizando con ello una participación activa de las mujeres en diferentes ámbitos de su vida y de esta manera afectará al bienestar social y familiar;

¹²⁹ ONU, UNFPA, ONU MUJERES, *México ante la CEDAW*, Organización de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, UNFPA, ONU Mujeres, 2018, p. V, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5938/11.pdf>

por tal razón es de suma importancia que las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres terminen, en virtud de que las mismas contribuyen a la afectación de principios básicos.

La Convención está dividida en seis partes y compuesta por 30 treinta artículos, en ella se afirma que los Estados partes tienen la obligación de evitar en todo momento la discriminación hacia la mujer, se afirma que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, y, por ende los Estados deben velar para que ese principio sea respetado plenamente; se debe vigilar que las leyes procuren la igualdad entre hombres y mujeres y aquellas disposiciones que señalen lo contrario, sean expulsadas de la esfera jurídica, al atentar con dicho principio.

Los Estados que ratifiquen la Convención deberán adoptar todas las medidas pertinentes para evitar prácticas discriminatorias en contra de la mujer en cualquier ámbito de su vida, desde el cultural, el económico, el político, el social y el laboral. Se deben tomar todas aquellas acciones tendientes a eliminar y a evitar cualquier acto discriminatorio en contra de las mujeres, lo anterior con la finalidad de que puedan acceder plenamente a un goce efectivo de sus derechos.

Dentro del primer artículo se precisa qué se entiende por discriminación contra la mujer, al establecer lo siguiente:

Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En razón de lo anterior, la discriminación en contra de la mujer puede ser entendida como todo aquel acto que se realice distinguiendo, excluyendo o restringiendo por razón del sexo del reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos básicos, pudiendo desplegarse dichos actos en diferentes ámbitos de la vida de la mujer. Ahora bien, y pese a que existe este instrumento jurídico que protege a las mujeres de prácticas discriminatorias, estas siguen siendo víctimas de discriminación en distintos ámbitos, por tanto, se hace necesario que los Estados refuercen los trabajos en este tema para evitar que este sector de la población siga siendo objeto de discriminación.

Ahora bien y derivado de la investigación que se trabaja un artículo que toma importancia es el 11, ya que en él se contemplan las medidas que se deben adoptar para evitar discriminación en contra de la mujer en el campo del trabajo y se establecen los derechos que se deben proteger en dicha materia. En el artículo de referencia se reconoce como derechos los siguientes:

- Al trabajo;
- A que las mujeres puedan gozar de las mismas oportunidades de empleo;
- A elegir libremente su profesión y trabajo, a poder ascender, se reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, a la formación profesional y a la capacitación y adiestramiento.
- A la igualdad en la remuneración; en las prestaciones; y en el trato en relación al trabajo desempeñado;
- A la seguridad social en casos de jubilación, desempleo, invalidez, vejez, enfermedad;
- Al pago de las vacaciones
- a la protección de la salud y a la seguridad.
- A la protección de la maternidad

Como medidas para evitar discriminación en contra de la mujer por razón de matrimonio o maternidad se establece que los Estados parte deben prohibir el despido a causa de embarazo o por permiso por maternidad, que deben reconocer el derecho a que la mujer pueda gozar del permiso por maternidad con goce de sueldo y con sus prestaciones correspondientes, que deben implementar lo necesario para que exista un equilibrio entre las obligaciones familiares y las laborales que permitan a los padres de familia poder gozar y realizar las mismas, y finalmente que los Estados deben vigilar y evitar que la mujer no desempeñe actividades que pongan en riesgo su seguridad y la de su hijo, se debe dar especial protección a la mujer durante esta etapa de su vida.

Es así que a partir de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación se advierte la preocupación que está latente en la comunidad

internacional y de los Estados que han ratificado la misma, esto es en el tema de la discriminación en contra de la mujer.

3.1.4 Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de la Filadelfia fue adoptada el 10 de mayo de 1944 por la Organización Internacional del Trabajo, y en la cual se establecen los objetivos y fines de dicha organización. Dentro de dicho instrumento se reafirman los principios básicos que rigen a la Organización Internacional del Trabajo, los cuales son los siguientes:

El trabajo no es una mercancía;
La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Ahora bien, el tercer apartado de la Declaración de Filadelfia resulta importante respecto a la obligación que asume la Organización Internacional del Trabajo para promover programas que contribuyan a:

- (a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- (b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- (c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- (d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- (e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- (f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- (h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- (i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- (j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

En esta parte se desprende algunos de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo que se compromete a realizar a través de planes y programas en los que se atiendan derechos laborales, procurando que a través del acceso a un empleo de calidad se contribuya a mejorar el nivel de vida de la persona trabajadora y de su familia, permitiendo con ello que las y los trabajadores puedan desempeñarse activamente sus habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar el bien común, esto a través de la profesionalización; en donde también se garantice salarios debidamente retribuidos y condiciones de trabajo justas y equitativas; respecto al aspecto colectivo la Organización Internacional se preocupa por la negociación colectiva la cual debe permitir una colaboración entre trabajadores y empleadores; se pretende la protección a la seguridad social, a la vida y salud de los trabajadores, a la infancia y maternidad.

3.1.5 México y la Organización Internacional del Trabajo. Sus convenios fundamentales

La Organización Internacional del Trabajo surge gracias al Tratado de Versalles en 1962, debido a que era necesario que se regulara en la materia de trabajo, pues se exigía un respeto por los derechos de la clase trabajadora.

Actualmente existen ocho convenios creados por la OIT que han sido denominados como fundamentales, por contener derechos fundamentales dentro del trabajo; es así que dentro de este apartado se hablará acerca de cada uno de ellos, atendiendo a que actualmente México ha ratificado los ocho convenios.

El primer convenio al que se hace referencia es sobre el Trabajo Forzoso, también conocido como el convenio número 29; este documento fue adoptado en la Conferencia General de la OIT el 28 de junio de 1930 en Ginebra, Suiza; siendo ratificado por México el 12 de mayo de 1934, quedando obligado a partir de ese momento de adoptar las disposiciones convenidas para eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.

El convenio está contenido por 33 artículos, sin embargo, debido a la adopción del protocolo relativo al convenio sobre el trabajo forzoso en 2014 fueron suprimidos diversos artículos, atendiendo a que en distintas de las disposiciones

que ahí se contenían eran de carácter transitorias, siendo a partir de dicha fecha que los artículos del 3 al 24 fueron derogados.

A continuación, se hablará de algunos artículos que se consideran relevantes dentro del convenio que se estudia, y los cuales son los artículos 1, 2, y 25 ya que a partir del 26 al 33 se establecen disposiciones que deberán tomarse en cuenta para la ratificación de los Estados miembros, resultando un tanto irrelevantes para la investigación que se sigue.

Dentro del artículo 1º se establece la obligación de los Estados miembros de eliminar el empleo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas, lo anterior a partir de que sea ratificado dicho instrumento. Siendo para México a partir del 1934.

De acuerdo al artículo 2º se establece qué es posible entenderse por trabajo forzoso u obligatorio, al respecto se contempla que: “designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Es así que, cualquier trabajo o servicio que no sea desempeñado por cualquier individuo por su propia voluntad, es decir, que se obligue a cualquier persona a desempeñar un trabajo o servicio bajo amenazas, se estará en presencia de un trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, dentro del punto número dos del artículo en cita se puntualizan algunas cuestiones que no deberán comprenderse dentro de la expresión trabajo forzoso, siendo en términos generales, las siguientes:

- a) La exigencia de un trabajo o servicio determinado en las leyes militares sobre la prestación del servicio militar obligatorio;
- b) El desempeño de algún trabajo o servicio correspondiente a alguna obligación cívica de los ciudadanos de un país.
- c) La realización de un trabajo o servicio como parte de una obligación contenida en una sentencia judicial, siempre y cuando se vigile por la autoridad pública correspondiente.
- d) La exigencia de un trabajo o servicio en circunstancias consideradas como fe fuerza mayor, tales como: guerra, incendios, inundaciones, temblores, epidemias, entre otros, y en general que impliquen riesgos a la vida de toda o gran parte de la población del país miembro.

- e) El desempeño de trabajos en servicio a la comunidad, que beneficien a la misma.

Seguidamente dentro del artículo 25 se contempla que los miembros que hayan ratificado el convenio 29 deben cerciorarse que en los supuestos en los que se exija de manera ilegal el trabajo forzoso u obligatorio sea sancionado de manera eficaz y efectiva bajo penas impuestas por la ley. Desprendiéndose la obligación del Estado mexicano de velar que la normativa castigue de manera eficaz y efectiva a quienes ejecuten actos en los que se procure el trabajo forzoso y obligatorio.

De manera que este convenio fundamental ratificado por México lo obliga a que asuma sus obligaciones para evitar que se practique el trabajo forzoso y obligatorio, entendiéndose como este aquel que se exija o ejecute bajo coacción, sin que se esté en presencia de la realización de algún trabajo o servicio cuando sea parte del servicio militar, de una sentencia judicial o en favor de la comunidad.

Ahora toca hablar acerca del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en el que se reafirma el derecho a la libertad de asociación reconocido, tanto en la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo y en la Declaración de Filadelfia. De esta manera se protege este derecho fundamental.

El convenio está dividido en cuatro partes, la primera relativa a la libertad sindical, la segunda a la protección del derecho de sindicación, la tercera sobre disposiciones diversas y la última acerca de las disposiciones finales.

Los derechos que se protegen en el convenio son la libertad de sindicación, en donde se establece la posibilidad tanto de trabajadores como de empleadores de constituirse y organizarse de tal manera que sea posible la defensa de sus intereses individuales y colectivos, lo cual deberá establecerse sin distinción alguna y sin autorización previa, por lo tanto, podrán ser parte de los sindicatos, siempre que se respetar los estatutos y reglamentos que se creen.

El convenio que nos ocupa reconoce la protección del derecho humano a la sindicación y a la negociación colectiva, por lo cual todo miembro que haya ratificado dicho documento deberá hacer lo conducente para garantizarlo.

Dentro del artículo primero se reconoce que todos los trabajadores deben gozar de mecanismos que procuren una protección contra cualquier acto discriminatorio que atente en contra de la libertad sindical. Es así que cualquier acto ejecutado dentro del trabajo en el que se procure la afectación del trabajador en relación a su derecho de sindicación deberán existir mecanismos que procuren su respeto. Seguidamente dentro del numeral 2 del artículo del que se habla se especifica que el derecho sobre libertad sindical deberá protegerse especialmente cuando se esté frente a dos supuestos, el primero de ellos cuando se condicione el ingreso o la permanencia en un empleo, ya sea por afiliarse o para afiliarse en algún sindicato en particular; el segundo, en el supuesto en el que se despida o se intente perjudicar a algún trabajador por la afiliación sindical o por participar en actividades sindicales. De tal manera que los Estados miembros deberán trabajar para prevenir dichos actos o desplegándolos existan mecanismos en los que se proteja el derecho humano a la sindicación.

Por su parte el convenio 100, fue ratificado por México el 23 de agosto de 1952 y entró en vigor el 23 de agosto de 1953, es decir un año después.

El convenio número 100 fue adoptado el 29 de junio de 1951 está compuesto por 14 artículos, quedando definido lo que es posible entender por remuneración en su artículo 1º al establecerse que debe entenderse como la “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina”; estableciéndose por el primer término que, se comprende el salario o sueldo retribuido al trabajador por su empleador de forma directa o indirecta, ya sea ordinario, básico o mínimo, o bien, cualquier otro pago en dinero o especie en razón del trabajo desempeñado; y entendiéndose por la expresión ya señalada, aquella que “designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Dentro del segundo artículo se especifica que todo miembro, deberá promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, lo cual debe lograrse en la medida que sea posible atendiendo la aplicación de los métodos que fijen las tasas de remuneración vigentes. Lo cual implica que, México,

como miembro del convenio al ser ratificado por aquel debe procurar que las tasas en las que se determinen las remuneraciones sean equiparadas en relación a los salarios percibidos tanto para hombres como para mujeres. Es así que posterior al señalamiento antes aludido, se establece cómo es que los miembros podrán cumplir con la obligación contenida en el artículo en cita, siendo 4 aspectos englobados:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

De tal manera que para cumplir con las obligaciones asumidas por los Estados miembros deberán procurar cumplir con los 4 aspectos anteriores, con la finalidad de garantizar la igualdad en la remuneración entre trabajadores de ambos sexos. Dentro de la CPEUM en el artículo 123 constitucional apartado A dentro de la fracción VII, se protege ese derecho, pues se contempla textualmente que: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Por su parte en la LFT en el artículo 86 establece que: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

En esta ocasión se habla acerca del convenio fundamental de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado el 1º de julio de 1949 en la trigésima segunda reunión de la Conferencia General de la OIT, en Ginebra, Suiza. Dicho convenio fue ratificado por México el 23 de noviembre 2018.

El convenio que nos ocupa reconoce la protección del derecho humano a la sindicación y a la negociación colectiva, por lo cual todo miembro que haya ratificado dicho documento deberá hacer lo conducente para garantizarlo.

Dentro del artículo primero se reconoce que todos los trabajadores deben gozar de mecanismos que procuren una protección contra cualquier acto discriminatorio que atente en contra de la libertad sindical. Es así que cualquier acto ejecutado dentro del trabajo en el que se procure la afectación del trabajador en relación a su derecho de sindicación deberán existir mecanismos que procuren su respeto. Seguidamente dentro del numeral 2 del artículo del que se habla se

específica que el derecho sobre libertad sindical deberá protegerse especialmente cuando se esté frente a dos supuestos, el primero de ellos cuando se condicione el ingreso o la permanencia en un empleo, ya sea por afiliarse o para afiliarse en algún sindicato en particular; el segundo, en el supuesto en el que se despida o se intente perjudicar a algún trabajador por la afiliación sindical o por participar en actividades sindicales. De tal manera que los Estados miembros deberán trabajar para prevenir dichos actos o desplegándolos existan mecanismos en los que se proteja el derecho humano a la sindicación.

El derecho sobre sindicación y negociación colectiva que protege el convenio del que se habla, al ser un derecho humano, que debe estar ausente de cualquier discriminación, no solo es propio de la clase trabajadora sino de la clase patronal, por tanto dentro del artículo segundo se procura que exista una protección efectiva tanto para los trabajadores que formen parte de organizaciones sindicales como para los patrones que también formen parte de dichas organizaciones, de tal manera que se debe proteger contra cualquier acto de injerencia entre unas y otras.

Seguidamente se reconoce que los Estados miembros deberán adoptar medidas que tengan por objeto favorecer la negociación colectiva entre la clase trabajadora y la patronal, por tanto, deben crearse procedimientos que faciliten la negociación voluntaria, que permitan fijar acuerdos en los que se establezcan y reglamenten las condiciones de empleo, lo cual se logrará a través de los contratos colectivos. Lo anterior que queda establecido dentro del artículo cuarto.

Finalmente y en cuanto a las disposiciones en las que se procura el reconocimiento y garantía del derecho humano sobre sindicación y negociación colectiva, se precisa acerca de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía que deberán determinarse dentro de cada legislación nacional el alcance de las disposiciones que se contienen dentro del convenio, por lo que serán las leyes del Estado miembro quien se encargue de establecer los alcances del convenio a los miembros del ejército y de la policía.

3.1.6 Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras

Esta declaración fue adoptada el 18 de junio de 1975 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual se reafirma el principio de no discriminación establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y se señala la existencia de igualdad en el trato y en oportunidades para todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo. A partir de lo anterior dentro del preámbulo de la declaración en cita, se reconocen una serie de problemas que aquejan a las mujeres y que impide una igualdad de oportunidades y de trato, derivado de lo anterior se asume la necesidad de que se proteja de forma particular a las mujeres debido a las dificultades a las que se enfrenta las mujeres trabajadoras y por consiguiente se proclama la declaración.

La Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras se establecen 15 artículos sobre los cuales se puntualizan:

- Que las mujeres deberán de gozar de manera igualitaria las mismas oportunidades y el mismo trato que los hombres.
- Se prohíbe cualquier tipo de discriminación que atente contra la igualdad; se puntualiza que el proceso de cambio cuyo objetivo sea la efectividad del principio de igualdad entre hombre y mujeres no deberá considerarse de cierta manera algún trato especial para las mujeres, lo anterior debido a la disparidad existente entre ambos sexos.
- Se establece que es necesario atender todos aquellos principios establecidos en los diversos instrumentos internacionales que se adopten por las Naciones Unidas en lo concerniente a la no discriminación de las mujeres.
- Se establecen las medidas que deberán adoptarse para garantizar ciertas circunstancias que permitan un trato igualitario entre hombres y mujeres, entre ellas son con la finalidad de que se fomente y eduque de manera de que se promueva la igualdad entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos sociales, que se implementen medidas en las que se garantice el derecho a una educación;

- Se recomienda la adopción de medidas a fin de que las mujeres puedan integrarse de manera equilibrada en el ámbito económico, lo anterior sin que se discrimine por razones de sexo, por edad, por estado civil;
- Adoptar medidas para que las mujeres puedan acceder a empleos en el sector público y privado;
- Asimismo se establece que es necesario garantizar el derecho a que exista una igualdad en el salario el cual debe ser acorde al trabajo desempeñado;
- Se protege el derecho a la maternidad, en el cual no debe discriminarse a las mujeres por razón de embarazo o parto, se debe proteger los permisos a causa de maternidad garantizándose que las mujeres puedan incorporarse a sus empleos una vez transcurrido el periodo de embarazo en las mismas condiciones en que se desempeñaba.
- Se reconoce el derecho fundamental de decidir plenamente sobre el número de hijos que toda pareja tiene; se protege a las mujeres en caso de riesgos en el trabajo en igualdad de condiciones que los hombres;
- Se prohíbe todo tipo de discriminación hacia las mujeres en materia de seguridad social, jubilación o pensiones; se establece el deber de garantizar a través de la adopción legislativa se garantice la igualdad de oportunidades y de trato a las y los trabajadores a través de procedimientos que permitan se concrete el principio en cita.

Como resultado a partir de lo anterior es advertir las obligaciones que a nivel internacional tienen el Estado mexicano, a fin de que se logre una igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de trabajo entre hombres y mujeres. Es así que, se debe garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que les permitan integrarse al ámbito laboral tanto público y privado y en el cual se respeten sus derechos humanos laboral en idénticas condiciones que los hombres.

3.1.7 Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para"

La violencia en contra de la mujer es otra de las tantas problemáticas que aquejan a este sector poblacional, que se puede presentar en el hogar o incluso en el trabajo, manifestándose a través de ciertas conductas que atentan en contra de su integridad tanto física, psicológica o sexual. La violencia por género es una preocupación social que atañe a los distintos integrantes de la sociedad para detener los hechos de violencia en contra de las mujeres; el Estado como principal protector de los derechos humanos debe garantizar que las mujeres puedan gozar libremente de sus derechos humanos.

En el ámbito interamericano, uno de los instrumentos que buscar proteger a las mujeres en contra de la violencia por razón de su género es la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, la cual fue creada el 9 de junio de 1994 en la ciudad de Belem Do Pará, en Brasil, de ahí que dicha convención sea conocida como "Convención De Belem Do Pará".

Dicho documento está conformado por 25 artículos y dividido en cinco capítulos, en los cuales se expone qué se debe entender por violencia en contra de la mujer, en el cual se habla que la violencia puede ser de tres tipos: física, sexual y psicológica, y la cual puede tener lugar dentro de la familia, dentro del trabajo, dentro de algún centro educativo o en general en cualquier lugar en donde se presente violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual.

Dentro del artículo 7 se contemplan las obligaciones que deben asumir los Estados partes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer, entre las que incluyen el deber de legislar en materia penal, civil y administrativo para evitar, castigar y terminar con la violencia por razón de género; se deberán establecer procedimientos jurídicos que contribuyan a castigar a las personas que cometan actos de violencia en contra de la mujer, los cuales deben ser justos, oportunos y eficaces, además de que se deberá contribuir a la reparación del daño a través de mecanismos judiciales o administrativos que permitan tal fin y

los Estados partes deberán en general adecuar su normativa vigente para cumplir con sus obligaciones.

En el artículo 8 de la Convención se establecen algunas de las acciones que los Estados partes deberán de realizar de manera progresiva para dar cumplimiento a las obligaciones asumidas, entre ellas la siguiente:

- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

Lo que significa que, se deberán implementar programas específicos durante el proceso educativo para contribuir a que mediante la enseñanza se logre modificar los patrones de conducta asumidos dentro de la sociedad, los cuales han posicionado a hombres y mujeres en situaciones de desventaja, en donde se ha desvalorizado la participación de las mujeres en la política, en la educación o en el trabajo, permitiendo de esta manera que siga la violencia en diferentes ámbitos de la vida de las mujeres.

Finalmente, es así como a partir del instrumento abordado se desprende cómo es que en el ámbito interamericano se ha trabajado para lograr que la violencia en contra de la mujer se termine, aun y cuando no es suficiente el reconocimiento de derechos y de garantías en favor de las mujeres en instrumentos jurídicos si contribuye a las acciones para erradicar con la violencia en contra de este sector poblacional.

3.2 Normativa nacional en materia de derechos humanos laborales

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

De conformidad al artículo 1º constitucional establece que cualquier persona gozará de los derechos humanos reconocidos en la Constitución mexicana y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, de igualmente se contempla que se podrá gozar de las garantías para la protección de dichos derechos.

Dentro del artículo 4º constitucional se establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Es así que en el sentido de los artículos señalados con antelación los derechos humanos laborales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales son reconocidos tanto para hombres y mujeres, sin distinción de ningún tipo.

El artículo 5 de la Constitución mexicana se contempla la libertad fundamental que permite a cualquier persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que decida, siempre y cuando estos sean ejercidos de manera lícita.

Por su parte dentro del artículo 123 constitucional se reconocen los derechos laborales de los cuales podrán gozar hombres y mujeres dentro del país. El artículo 123 se divide en dos apartados, el apartado A, en el cual se contemplan las disposiciones que regulan las relaciones de trabajado de carácter privado, por su parte el apartado B, se establecen las disposiciones que regulan las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

Dentro del apartado A, se contemplan un grupo de derechos laborales, entre los que destacan los siguientes:

- Derecho al trabajo digno y socialmente útil
- Duración de la jornada de 8 horas
- Derecho a un descanso semanal obligatorio
- La prohibición de las mujeres a realizar trabajos físicos que pongan en peligro la gestación
- Se contempla el derecho de la mujer embarazada de poder gozar con una licencia de seis semanas previas y seis posteriores al parto. De igual forma se contempla el derecho de una licencia por motivos de lactancia. En dichos supuestos la mujer deberá asegurársele su permanencia en el empleo en las mismas condiciones en las que se desempeñaba y con el pago de su salario correspondiente.

En el apartado B, se establecen las disposiciones sobre las cuales el Congreso de la Unión expida leyes que contemple dichas cuestiones, en las que se incluyen los derechos laborales siguientes:

1. Jornada máxima de trabajo de 8 horas
2. Derecho a un día de descanso semanal por lo menos, el cual deberá ser con goce de sueldo íntegro.
3. Derecho de vacaciones, las cuales no deberán ser menores de veinte días al año.
4. Derecho a un salario que no podrá ser inferior al mínimo.
5. Derecho a un salario igualitario para hombres y mujeres.
6. Derecho de escalafón
7. Derecho de sindicalización y de huelga
8. Derecho a la seguridad social

3.2.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A, y la cual tiene como finalidad regir las relaciones de trabajo señaladas en dicho numeral. La ley de trabajo que se encuentra vigente es la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, y cuya última reforma corresponde al 23 de abril de 2021.

Es así como la Ley Federal del Trabajo estipula las disposiciones que regularán las relaciones de trabajo entre la clase trabajadora y la patronal. Dentro del artículo 2º y tras una reforma del 30 de noviembre de 2012 en su segundo párrafo, quedó definido lo que debe entenderse por trabajo digno o decente:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

De tal manera que para que pueda considerarse un trabajo digno o decente debe respetarse la dignidad humana de la clase trabajadora, no debe existir discriminación de ningún tipo, debe garantizarse el acceso a la seguridad social, se debe proporcionar capacitación y adiestramiento, se debe otorgar un salario que

sea remunerador y se deben otorgar condiciones adecuadas de seguridad e higiene para la clase trabajadora. Además de que deben asegurarse los derechos colectivos, como el de libertad de asociación, autonomía, de huelga y de contratación colectiva.

También gracias a la reforma referida en líneas anteriores quedó definida la igualdad sustantiva y la cual es tutelada en favor de las y los trabajadores frente al patrón, ya que quedó señalada en el último párrafo del artículo 2º en los términos siguientes:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

De ahí que, gracias a la reforma de 2012 se incluyeron los derechos humanos laborales que como mínimos deben asegurarse en una relación de trabajo, buscándose además la igualdad sustantiva, misma que estará consagrada al lograr eliminar la discriminación en contra de las mujeres y el acceso a las mismas oportunidades de mujeres y hombres.

3.2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado B, en la cual se establecen las disposiciones que regularán las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de algunos otros organismos descentralizados, que desempeñen la función de servicios públicos y que tengan a cargo trabajadores, lo anterior como así se contempla en su artículo 1º.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial de la Federación el por el entonces presidente Adolfo López Mateos, se reconocen los derechos y las obligaciones que tendrán los trabajadores y los patrones que se encuentren desempeñándose dentro de las dependencias señaladas en el artículo 1º de la ley en cita.

Los derechos laborales contemplados para los trabajadores que tengan una relación de trabajo con el Estado en sus diferentes esferas son muchos, sin embargo y atendiendo al tema que ocupa el presente estudio, únicamente se mencionarán aquellos derechos reconocidos como los derechos mínimos que deben estar presentes para los y las trabajadoras que prestan sus servicios al Estado.

Dentro del numeral 14, si bien no se contemplan como tal un listado de derechos humanos laborales para la clase trabajadora, sí se reconocen disposiciones en las que se prohíban condiciones contrarias a la ley, las cuales de estipularse serán nulas por estar relacionadas con la afectación de derechos humanos laborales, en virtud de que se prohíben aquellas condiciones en las que se establezcan una jornada que exceda a la fijada en la ley; a la realización de labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años; a desempeñar una jornada inhumana por ser excesiva o peligrosa para el trabajador, o bien para la salud de la trabajadora embarazada o su bebé; un salario que sea inferior al establecido como el mínimo y cuando se fije un plazo mayor de quince días para el pago de sus salario y otras prestaciones económicas.

Los derechos laborales que se reconocen en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se destacan los siguientes:

- Derecho a una jornada mínima
- Derecho a un salario que no debe ser mínimo al establecido para los trabajadores
- Derecho a poder disfrutar de un día de descanso cuando menos, con goce de su salario de manera integra
- En el caso de las mujeres, podrán disfrutar de un mes de descanso previo a la fecha que se fije aproximadamente para el parto, y de dos meses más

después del parto. De igual forma se contemple el derecho de poder gozar de dos reposos diarios, de media hora cada uno con la finalidad de poder alimentar a sus hijos.

- Derecho de vacaciones, las cuales podrán ser disfrutadas por la clase trabajadora que tenga más de seis meses prestando servicios dentro de la fuente de trabajo, dichas vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos al año y de diez días cada uno, lo anterior de acuerdo a los calendarios que se fijen.
- Derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de sueldo, cuando menos.
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la promoción de ascenso de los trabajadores.
- Derecho de sindicalización, el cual engloba el derecho a formar parte de un sindicato y de formar alguno, exceptuándose de dicho derecho a los trabajadores considerados como de confianza.
- Derecho de huelga.

3.2.4 Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social de fecha 21 de diciembre de 1995 es la ley que actualmente se encuentra vigente, reformada por última vez el 21 de octubre de 2020. Dentro del artículo 2º queda establecida la finalidad que procura el derecho a la seguridad social, desprendiéndose así los siguientes elementos a garantizar:

- El derecho a la salud,
- La asistencia médica,
- La protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. De tal manera que el derecho a la seguridad social procura garantizar el derecho a la salud, a que las personas afiliadas puedan acceder a servicios médicos

El seguro social comprende tanto el régimen obligatorio como el voluntario, tal y como así se contempla en el artículo 6 de la ley que se menciona. Comprendiéndose dentro del primero los seguros siguientes:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Si bien se reconoce el derecho a la seguridad social para la clase trabajadora, esta debe encontrarse realizando un trabajo personal subordinado para ser sujeta de aseguramiento, lo anterior tal y como así se contempla en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

3.2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

En México la legislación existente para prevenir acciones que tengan por objeto violentar a las mujeres, para sancionar dichas acciones y para frenar las mismas es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007 y en la cual se establecen las disposiciones jurídicas que deberán ser obligatorias en toda la República mexicana, y que deberán contribuir para eliminar cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres.

Dentro del artículo 1 se establece uno de los objetivos principales de esta Ley al señalarse que:

La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es así como queda señalado uno de los fines que persigue la ley, que es la coordinación entre los diferentes tipos de gobierno para prevenir, castigar y frenar la violencia en contra de las mujeres, contribuyendo de esta manera para que las mujeres puedan desarrollarse favorablemente a lo largo de su vida.

Terminar con los actos de violencia en contra de las mujeres es una de las obligaciones que tiene el Estado Mexicano a nivel internacional, por ende, es necesario que adopte las medidas necesarias para contribuir con tal obligación. La

violencia en contra de la mujer se encuentra presente en varios ámbitos en la vida de las mujeres, en su hogar, en la calle, en el trabajo o incluso en la escuela. Por esta razón dentro de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se describen las diferentes modalidades de violencia, entre ellas la psicológica, la sexual, la política, la institucional, la laboral, entre otras; siendo la violencia laboral la que contribuye el estudio que ocupa la investigación.

Dentro del capítulo II se contempla quien puede ejercer la violencia laboral o docente y de qué manera puede consistir esta al señalarse lo siguiente:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Es en el artículo 11 donde se precisa en qué casos puede ser considerada la violencia laboral, al respecto se expone que:

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Lo cual implica que, tanto en el ámbito público como privado se puede presentar este tipo de violencia laboral, ya sea cuando se desplieguen conductas en las que se niegue deliberadamente la contratación, la estabilidad en el empleo o se atente en contra de las condiciones de trabajo de las mujeres; o bien, se afecte a las mujeres mediante malos tratos que impliquen amenazas, humillaciones, demeritaciones o en general cualquier acto discriminatorio por el hecho de ser mujer.

Es así que, posteriormente en la Ley se establecen las acciones que las entidades federativas y la Ciudad de México, atendiendo a sus atribuciones deben llevar a cabo para atender la violencia laboral, siendo las siguientes:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Resulta necesario que se adopten políticas públicas y que se adecue la legislación nacional para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones de trabajo. Sin embargo, en los casos en los que se presente algún tipo de violencia laboral, las mujeres tienen un medio de defensa que se contempla en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, dentro del capítulo VI denominado de las órdenes de protección, particularmente en su artículo 27 en el cual se establece qué debe entenderse por una orden de protección, en tal sentido señala que:

Son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades administrativas, el Ministerio Público o por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima.

Dichas órdenes de protección podan ser emitidas por autoridades administrativas, por el ministerio público o por órganos jurisdiccionales, las cuales tendrán una duración de hasta 60 días, pudiéndose prorrogar por 30 días más o hasta que la investigación dure o la situación de riesgo haya terminado o que l, tal y como así lo contempla el artículo.

3.2.6 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres fue expedida el 2 de agosto de 2006 por el entonces presidente de la republica Vicente Fox Quesada. Con última reforma el 14 de junio de 2018. Esta ley tiene aplicación general en todo el país, esto quiere decir que todas las disposiciones que en ella se contiene son obligatorias para todos los individuos que habitan en el país.

La ley que nos ocupa pretende que exista una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; en donde prevalezca la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, por tanto, su objeto es regular y garantizar este principio, además de que se establezcan las directrices y los instrumentos que garanticen a las instituciones para lograr una igualdad sustantiva, tanto en el ámbito público como el privado. Lo anterior como así se contempla en el artículo 1º. De tal manera que esta ley procurará establecer las disposiciones que procuren lograr una igualdad de derechos entre hombres y mujeres tanto en el ámbito público y el privado, protegiendo a estos dos sectores de la población.

El gobierno federal es el encargado de elaborar la política nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como crear y aplicar los instrumentos de la misma, tal y como así se establece en el artículo 12 de la ley de la que se habla. Es así que, el gobierno federal se encargará de definir los lineamientos que siga la política pública para lograr una igualdad sustantiva, sin embargo, los Estados y municipios también se encuentran obligados a conducir la política local y municipal en la materia de acuerdo a sus atribuciones.

Siendo los siguientes lineamientos que deberá seguir la política nacional, tal y como así se establece en el artículo 17:

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- III. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; Fracción reformada DOF 14-11-2013
- IV. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo; Fracción reformada DOF 14-11-2013
- V. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres; Fracción adicionada DOF 14-11-2013
- VI. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;

Dentro de la Ley que nos ocupa y con la finalidad de lograrlos objetivos que se establecen en la ley se crean tres instrumentos, es decir el Sistema Nacional

para la igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad y la observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tal y como así se menciona en el artículo 18 de la citada ley. Siendo a través del Instituto Nacional de las Mujeres, a través de su junta de gobierno, el encargado de coordinar el sistema nacional y de establecer los lineamientos que seguirán las políticas públicas en la materia; cuyo seguimiento quedará a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Seguidamente, dentro de la ley de la que se habla se establecen las disposiciones necesarias para poner en marcha las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, quedando a cargo del Instituto Nacional de las mujeres definir los lineamientos sobre los cuales versarán dichas políticas. El programa nacional deberá tomar en cuenta las necesidades de cada estado, en el que se vigilen de manera especial la desigualdad de cada entidad.

Finalmente, se establecen los temas sobre los cuales se trabajará la política pública, definiéndose los objetivos particulares de cada uno; siendo los siguientes temas perseguidos:

1. Igualdad en la vida económica nacional
2. Igualdad en la participación y representación política
3. Igualdad en el acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales
4. Igualdad en la vida civil
5. Derecho a la eliminación de estereotipos en función del sexo

CAPÍTULO 4

ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA PROTECCIÓN, GARANTÍA Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO

SUMARIO: 4.1 Derechos humanos laborales de las mujeres en México: Situación actual

4.2 Medidas que México ha asumido para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres. 4.3 Protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres en México ¿Una realidad?

4.1 Derechos humanos laborales de las mujeres en México: Situación actual

El hecho de que en la actualidad exista una normativa nacional e internacional muy amplia en el que se reconocen derechos humanos de las mujeres, es sin duda un gran avance que contribuye a que las mujeres puedan acceder más fácilmente a los ámbitos en los que se encontraba excluida. Sin embargo, y pese a lo anterior, siguen existiendo distintas problemáticas que impide que las mujeres puedan gozar efectivamente de sus derechos laborales; por tanto, y como parte de las obligaciones del Estado mexicano de velar por el respeto de los derechos humanos laborales es necesario en este capítulo dar un panorama de la situación actual en México sobre la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres.

Para que los derechos humanos laborales de las mujeres sean una realidad no basta con el reconocimiento normativo de los mismos, es necesario mecanismos que permitan un goce efectivo de esos derechos; por tanto, en este capítulo se hablará de los mecanismos que el Estado mexicano ha logrado incorporar para contribuir a la protección y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres.

La participación de las mujeres en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, es un acontecimiento que ha ido en progreso, sin embargo, aún siguen existiendo situaciones que impiden que las mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades en comparación con los hombres, y que las sitúa en una situación de desventaja.

La pobreza, la discriminación en materia de trabajo, la falta de empleo, los salarios mal retribuidos son de los tantos problemas que sufren distintos sectores

poblacionales, entre ellos, las mujeres, lo que impide el goce efectivo de sus derechos humanos. De acuerdo con datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con el trabajo realizado por Gallup apuntan algunos de los retos a los que constantemente se ven afectadas las mujeres en materia de trabajo en gran parte del mundo, al afirmar que:

La conciliación de la vida laboral y familiar o el hogar/ la falta de tiempo para estar con la familia; la falta de servicios asequibles de cuidado de niños o de familiares; el trato desigual en el trabajo/abusos/acoso/discriminación; la inexistencia de horarios de trabajo flexibles/un horario de trabajo apropiado y conveniente; la falta de empleos bien remunerados; un salario desigual, en comparación con los hombres, por un trabajo similar (o un trabajo de igual valor) al realizado por aquellos; la desaprobación por parte de los familiares de que las mujeres trabajen; la falta de transporte/falta de transporte seguro; la preferencia por contratar o promover a hombres, y la falta de competencias, experiencia o educación.¹³⁰

De esta manera es posible advertir algunos de los tantos inconvenientes a los que se encuentran las mujeres en la vida social, el hecho de que por años se les asignaron a las mujeres como parte de sus tareas el cuidado de sus hijos y del desempeño de las actividades propias del hogar, hace que algunas mujeres opten por seguir con dichas prácticas, ya que se complica en ocasiones coordinar las actividades del hogar, el cuidado de los hijos y el desempeño de su trabajo. Por otra parte, también el hecho de que exista una diferencia entre los salarios que perciben los hombres y mujeres, es otra de las problemáticas que afecta una situación de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

La problemática que existe en gran parte del mundo en ámbito de trabajo es un tema de relevancia y que ha generado preocupación en el ámbito internacional, siendo la OIT una organización encargada de velar por los derechos de los y las trabajadores, es así que en el resumen ejecutivo de 2016 elaborado por la OIT precisa una de las muchas cuestiones que contribuyen a que este problema siga entando presente en distintos lugares del mundo, al respecto apunta lo siguiente:

En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos

¹³⁰Organización Internacional del Trabajo y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*, Ginebra, OIT, Gallup, 2017, p. 44, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5875/14.pdf>

realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación.¹³¹

La problemática que aqueja a las mujeres en materia de trabajo por cuestiones de género se debe atender, por ende, es necesario que se adopten las medidas correspondientes para cumplir con las obligaciones que el Estado mexicano ha asumido tanto a nivel nacional como internacional. A lo largo de los años se ha avanzado en el tema correspondiente, sin embargo, no ha sido suficiente para lograr que esta diferenciación siga estando presente en el ámbito laboral, de acuerdo a la OIT en su resumen ejecutivo de 2018 señaló que “Las disparidades de género son especialmente preocupantes. En promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo”.¹³²

Y, es así como se evidencia la realidad que vive un sector grande de la población, el acceso de las mujeres al campo de trabajo se torna complicado por distintas problemáticas sociales. La división sexual del trabajo ha marcado a mi consideración una brecha que ha complicado el acceso a las mismas oportunidades entre mujeres y hombre, el hecho de que se hayan atribuido actividades propias para hombres y mujeres ha complicado esta igualdad entre ambos sexos.

Acerca de la división sexual del trabajo, Beatriz Rodríguez Sanz de Saldeano apunta que se debe a dos razones, la primera, debido a que la mujer ha sido considerada como la única encargada de realizar las labores en el hogar, ocasionando con ello una dificultad para que sea incorporada en igualdad de

¹³¹ Organización internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo: tendencias de 2016*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p. XIII, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

¹³² Organización internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2018*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p.2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf

condiciones, y, la segunda, toda vez que el trabajo en el hogar no ha sido regulado jurídicamente.¹³³

Actualmente en México, se encuentra regulado el trabajo relativo al hogar, siendo un logro jurídico que ha permitido que el trabajo doméstico después de años de estar bajo la sombra se reconozca como un trabajo remunerador para aquellas personas que realicen actividades laborales de carácter doméstico; por tanto dentro de la Ley Federal del Trabajo ocupa un capítulo especial para el establecimiento de las disposiciones relativas a las personas trabajadoras del hogar, tal y como así se titula dicho capítulo.

Siguiendo con la línea de las distintas problemáticas que aquejan a las mujeres en el campo del trabajo, la falta de empleos bien remunerados, es una de ellas, al respecto Marina Chávez Hoyos afirma que:

La feminización del mercado de trabajo es una tendencia real desde la posguerra; la escasa generación de empleo ha facilitado el camino para conservar y generar nuevas formas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Por razones de género y por falta de oportunidades, ellas tienen que aceptar trabajos atípicos, precarios y mal pagados, lo que agudiza y perpetúa el deterioro en las condiciones del mercado laboral.¹³⁴

La afectación de los derechos humanos es una realidad que aqueja a distintos sectores poblacionales, por tanto, es de suma importancia que existan mecanismos que garanticen el goce efectivo, al respecto Gabriela Lanata Fuenzalinda menciona que:

Un aspecto esencial al momento de pretender reconocer, desarrollar y proteger un derecho fundamental es precisamente que existan adecuados mecanismos de tutela que aseguren su efectividad real, ya sea de origen legal o constitucional. No basta con que un texto constitucional lo reconozca ni aun que una ley los desarrolle si no se cuenta con mecanismos efectivos destinados a protegerlos.¹³⁵

No hay duda de que actualmente la mujer ya es partícipe en el campo de trabajo que pese a las dificultades que se encuentra expuesta ha logrado

¹³³ Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz, *El derecho del trabajo ante la feminización de la pobreza*, España, Bomarzo, 2013, p. 27

¹³⁴Chávez Hoyos, Marina, *Trabajo femenino: las nuevas desigualdades*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2010, p. 13, <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Mexico/iiec-unam/20110804043921/TrabFem.pdf>

¹³⁵ Lanata Fuenzalida, Gabriela, *Manual de proceso laboral*, Chile, Abeledo Perrot Legal Publishing, 2010, p. 205

mantenerse activa en dicho sector, sin embargo, es una realidad que su participación aún se encuentra en desventaja en comparación con la que tienen los hombres en el mercado del trabajo, lo anterior como así se señala en el informe ejecutivo de la OIT de 2016, al apuntar que:

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres.¹³⁶

De esta manera el hecho de que las mujeres no logren incorporarse a la fuerza de trabajo, imposibilita a que puedan acceder a condiciones de vida que permitan desarrollarse en distintos ámbitos. Ahora bien, cuando las mujeres logran acceder a un trabajo se encuentran expuestas a distintas problemáticas que va desde salarios mal retribuidos, acoso sexual, discriminación, despidos a causa de maternidad, entre muchos otros.

En el ámbito nacional y dentro del sector de ocupación en México entre los años 2005 y 2019 sufrió un crecimiento correspondiente al 1.3 puntos porcentuales, de esta manera es posible observar un pequeño aumento en lo concerniente a esta participación. Por lo que ve al indicador correspondiente a la tasa de participación entre hombres y mujeres, refleja una baja en el porcentaje de participación masculina relativa al 2.7 puntos porcentuales, en comparación a la participación de las mujeres que sufrió un ligero incremento correspondiente a 4.3 puntos porcentuales.¹³⁷

Pese a que en el periodo correspondiente a los años 2005 y 2019 la participación de las mujeres a las actividades económicas incrementa un poco, sigue persistiendo la diferencia que hay entre los sectores femenino y masculino, en virtud de que las estadísticas proporcionadas por el INEGI en dichos periodos, nos muestran que la participación de las mujeres no está equiparada entre hombres y mujeres, esto hablando de manera genérica a nivel nacional, ya que en algunos

¹³⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo...*, cit., p. 3

¹³⁷ INEGI, INMUJERES, *Mujeres y hombres en México 2009*, México, INEGI, INMUJERES, 2009, p. 106, https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

Estados de la Republica si se logra una mayor inserción femenina, sin embargo no se da en la totalidad de las entidades federativas, todo lo anterior como queda mostrado en los siguientes datos:

A nivel nacional, la tasa de participación económica presenta diferencias importantes entre hombres (77.1%), y mujeres (44.9%). Por lo que respecta a las entidades federativas Baja California Sur cuenta con la más alta participación de mujeres (56.5%). Cinco entidades tienen tasas de participación económica femenina superiores al 50.0 por ciento. Las entidades que registran la menor participación de las mujeres en el mercado laboral son Chiapas, Veracruz y Querétaro, con tasas inferiores al 40 por ciento.¹³⁸

Siguiendo con la información estadística del INEGI en el año 2019 las áreas en la fuerza de trabajo que desempeñan las mujeres y que se encuentran en menor promedio que los hombres, son aquellas derivadas del sector agropecuario, en el sector de construcción y en la industria manufacturera, no obstante de que aquellas actividades del comercio y servicios se evidencia una mayor participación de las mujeres en esta área, ya que rebasa la participación que tiene este grupo en comparación al que tienen los hombres.

Así pues, de conformidad con los datos proporcionados por dicho instituto reflejan que los hombres logran incorporarse a las actividades agropecuarias en un 17.8%, mientras que las mujeres lo hacen en un 3.6%; en relación a las actividades derivadas de la construcción, la participación masculina es del 12.4% y la femenina de un 0.8%; en relación a la industria manufacturera se percibe una participación más equiparable, al mostrar un porcentaje de participación del 17.2 de hombres y de un 15.9% de mujeres. Finalmente, la actividad en la que existe mayor participación del sector femenino es en el comercio y de servicios al contar con una inserción del 53.2%, y por lo que ve al sector masculino se observa una disminución correspondiente al cincuenta por ciento, al reflejar el 25.8% de intervención en dichas áreas.¹³⁹

Ahora bien, por lo que ve a los salarios percibidos entre hombres y mujeres se encuentra otra problemática a la que se enfrenta el sector femenino en el campo de trabajo y que muestra que sin importar el grado escolar, la edad o el estado

¹³⁸ *Ibidem*, p. 107

¹³⁹ *Ibidem*, p. 109

civiles tanto de hombres como mujeres, estas últimas siguen siendo objeto de diferenciación en la retribución entre ambos sexos, ya que de conformidad con el ingreso que perciben los dos sectores tomando como base la mediana mensual, el ingreso mensual que obtienen las mujeres es menor al de los hombres.¹⁴⁰

Dicha consideración sigue estando presente a lo largo de los años no solo a nivel nacional sino a nivel mundial, el hecho de que exista una diferencia entre las percepciones de los salarios entre hombres y mujeres es un tema latente que genera incertidumbre para este sector. De ahí que, de conformidad con las estadísticas del INEGI nos muestra que: “a lo largo del periodo 2010 a 2019 se observa que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas, situación que tiende a reducirse, pero no de una manera definitiva, ya que mientras en 2013 el índice se redujo a -3.1, en 2019 se incrementó nuevamente a -6.6 por ciento”.¹⁴¹

En dicho contexto, es posible advertir que si bien las mujeres ya son parte de la fuerza de trabajo, es necesario que se les garanticen la igualdad en oportunidades a las que tienen los hombres, es necesario que existan programas que permitan que las mujeres puedan acceder a un empleo formal en el que se le garantice su derecho humano al trabajo, que se les aseguren las prestaciones mínimas a las que tienen derecho, que contribuyan a que puedan trabajar y no desatender el cuidado de sus hijos, que existan programas para concientizar a los empleadores a fin de evitar prácticas discriminatorias y de violencia, además de ello programas de difusión de los derechos humanos laborales, dado que es necesario que la población conozca cómo sus derechos para evitar que sean afectados, así como frenar abusos dentro del ámbito de trabajo.

¹⁴⁰ *Ibidem*, p. 111

¹⁴¹ *Ibidem*, p. 120

4.2 Medidas que México ha asumido para la protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres

4.2.1 Diseño de las Políticas Públicas en materia de trabajo a través de los Programas de Desarrollo Económicos dentro del periodo comprendido de 1983 al 2018

El desarrollo de políticas públicas que coadyuven a combatir con los problemas que aquejan a diversos sectores de la población es una de las obligaciones que el Estado mexicano ha adquirido en el ámbito nacional e internacional. La implementación de políticas públicas en materia de trabajo es de suma importancia para contribuir a que las personas puedan acceder a mejores condiciones en el empleo; por lo que ve a las mujeres, dichas políticas son también indispensables para atender a la problemática presente en el ámbito laboral, en donde dicho sector se ve afectado al no poder acceder a fuentes de empleo bajo las mismas oportunidades que los hombres, entre otros muchos problemas.

El diseño de políticas públicas que procuren y atiendan la problemática existente en México, es indispensable para contribuir al respeto y protección de los derechos humanos, siendo a través del Plan Nacional de Desarrollo Económico en donde se identifican los temas prioritarios de los gobiernos y que aquejan a distintos grupos sociales en el momento específico, por tanto se hará de una forma breve el señalamiento de los distintos planes de desarrollo económicos a partir del año de 1983 a la fecha.

En primer lugar, tenemos el Plan Nacional de Desarrollo Económico presentado durante el gobierno del presidente de este momento Miguel de la Madrid correspondiente al periodo 1983-1988, mismo que fue aprobado mediante decreto de fecha 31 de mayo de 1983. Planteándose como propósito fundamental el siguiente, el cual se cita de manera textual:

Mantener y reforzar la independencia de la Nación, para la construcción de una sociedad que bajo los principios del Estado de Derecho, garantice libertades individuales y colectivas en un sistema integral de democracia y en condiciones de justicia social. Para ello requerimos de una mayor fortaleza interna: de la economía nacional, a través de la recuperación del crecimiento sostenido, que permita generar los empleos requeridos por la población, en un medio de vida digno; y de la sociedad, a través de una mejor distribución del ingreso entre familias y regiones, y el continuo perfeccionamiento del régimen democrático.

De ahí se exponen cuatro objetivos primordiales que nacen a partir del señalamiento anterior, permitiéndome señalarlos de manera textual:

1. Conservar y fortalecer las instituciones democráticas
2. Vencer la crisis
3. Recuperar la capacidad de crecimiento
4. Iniciar los cambios cualitativos que requiere el país en sus estructuras económicas, políticas y sociales.

En la Política Nacional que se previó para el periodo del que se habla, se delimitaron los alcances de la misma para promover el empleo y la distribución del ingreso, lo anterior tomando como base la educación, la alimentación, la salud, la seguridad social, el desarrollo urbano, la vivienda y el medio ambiente.

En términos generales los objetivos que se plantearon dentro de la Política Nacional y por lo que ve a la promoción del empleo y de la distribución del ingreso se puntualizaron los siguientes:

- Fomentar el aumento de empleos y procurar la mejora de salarios para contribuir a un buen poder adquisitivo. Dentro de este objetivo las líneas de acción que se previeron fueron la creación de programas a corto plazo de protección a la planta productiva y al empleo, reforzar el servicio nacional del empleo, así como se previno una reestructuración en términos generales de los apoyos a sectores productivos de pequeños y medianos negocios o empresas, a través de programas que les permitan acceder a créditos para impulsarlos, además se procura la protección del salario y la modificación de las normas que regulan las condiciones de trabajo a través de su modernización.

De tal suerte que de primer momento dentro de este apartado quedan definidas las líneas de acción que promovería el Estado mexicano durante el gobierno de Miguel de la Madrid, por lo que en términos generales se pretende apoyar a la clase trabajadora a través de acciones que les permitan mejorar sus necesidades básicas, esto a partir de la mejora de salarios, el acceso a empleos, así como el apoyo a pequeños y medianos negocios a través de programas de créditos o estímulos correspondientes.

Una de las preocupaciones de México durante el año 1983 fue acerca de la igualdad de oportunidades de las mujeres en los distintos ámbitos de su vida, al referir que lograr dicha igualdad es una inquietud de esa administración al puntualizar que:

La mujer, a través de cada uno de los grupos que han sido mencionados anteriormente, han tenido una participación creciente en la construcción del país y ha sabido abrirse paso en todos los campos del desarrollo. Es preocupación constante de la presente Administración el ofrecer a las mujeres iguales oportunidades en todos los aspectos de la vida nacional. Su participación en la ejecución y evaluación del Plan es de gran importancia pues ya sea como obrera, campesina, empresaria, ama de casa, profesionista o militante partidista colabora diariamente en el quehacer nacional.

Dicha puntualización se hace a partir de la afirmación de que la mujer ha logrado una incorporación en aumento a los distintos ámbitos, sin embargo, en ese momento era difícil hablar de la existencia de una igualdad en oportunidades entre hombres y mujeres. Asumiéndose en ese entonces la obligación de procurar la igualdad de oportunidades en todos los espacios de la vida de la mujer.

En segundo lugar, tenemos al Plan Nacional de Desarrollo Económico correspondiente al periodo de gobierno del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari, el cual fue presentado el 31 de mayo de 1989 correspondiente para el periodo 1989-1994, en él se fijaron los alcances y límites que regirían la vida económica del país durante el gobierno de Salinas de Gortari. Los objetivos generales que se plantearon durante el gobierno del entonces presidente fueron cuatro, es decir: “la soberanía y promover los intereses de México en el mundo; ampliar la vida democrática; recuperar el crecimiento con estabilidad de precios; y elevar, productivamente, el nivel de vida de los mexicanos”.

Se fijaron algunos de los propósitos que procuraría el plan del que se habla siendo uno de ellos el de: “propiciar una mayor igualdad de oportunidades, gestionando el bienestar y los intereses de grupos marginados, de mujeres y jóvenes, de niños y ancianos”.

Por lo que ve a mejorar el nivel de los mexicanos a través de la productividad se procuraría el bienestar de la sociedad mediante la creación de mejores condiciones económicas que permitiría que los mexicanos tuvieran un mejor nivel de vida, esto se lograría a través de la creación de empleos que fueran bien retribuidos, mejorar los salarios y terminar con la pobreza.

Es así que para cumplir con lo anterior se delimitaron los alcances que procuraría las políticas sociales que coadyubarían a aumentar la incorporación a empleos productivos y la protección del nivel de vida de los trabajadores, siendo de manera textual los siguientes:

- Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior;
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales;
- Consolidar una política tributaria que propicie una mejor distribución del ingreso, alivie la carga relativa sobre los ingresos del trabajo, y contribuya de manera importante al financiamiento de las actividades del Estado, las que tendrán como eje fundamental una marcada orientación social;
- Impulsar una política de subsidios más selectiva y transparente, que fortalezca el poder adquisitivo de los grupos más necesitados, eliminando desviaciones que beneficien a quienes no lo necesitan;
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores; y
- Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores productivos y con el gobierno.

Es así como a partir de lo anterior permite conocer a grandes rasgos que, de acuerdo al Plan Nacional de referencia, la política social que permitiría mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres debería estar diseñada a partir de las estrategias fijadas anteriormente, procurando el acceso al mercado laboral de los sectores de la población, salarios bien retribuidos para los trabajadores y mejorar la educación.

De igual forma se dedica un apartado especial para la participación de la mujer y de la juventud y en el que se menciona como una de las problemáticas que aquejaban en ese momento a las mujeres y que es acerca de las desigualdades de oportunidades por lo que ve al ámbito educativo y de trabajo. Comprometiéndose el gobierno de ese entonces a procurar la incorporación de las mujeres a distintos espacios en los que se sitúa en desventaja. A su vez se compromete a asegurar a los jóvenes mayores oportunidades a la educación, así como la incorporación a fuentes de trabajo, procurando una protección especial a niños y personas de edad avanzada para evitar el abuso en contra de los primeros y para los segundos condiciones para el retiro.

En tercer lugar, se cuenta con el Plan Nacional de Desarrollo Económico para los años 1995-2000, en donde se definieron los objetivos y estrategias para hacer frente a las distintas problemáticas que aquejaba en ese momento al Estado mexicano. Dentro de este plan nacional se presentan cinco objetivos primordiales, insertándolos literalmente a continuación:

1. Fortalecer el ejercicio pleno de la soberanía nacional, como valor supremo de nuestra nacionalidad y como responsabilidad primera del Estado Mexicano.
2. Consolidar un régimen de convivencia social regido plenamente por el derecho, donde la ley sea aplicada a todos por igual y la justicia sea la vía para la solución de los conflictos.
3. Construir un pleno desarrollo democrático con el que se identifiquen todos los mexicanos y sea base de certidumbre y confianza para una vida política pacífica y una intensa participación ciudadana.
4. Avanzar a un desarrollo social que propicie y extienda en todo el país, las oportunidades de superación individual y comunitaria, bajo los principios de equidad y justicia.
5. Promover un crecimiento económico vigoroso, sostenido y sustentable en beneficio de los mexicanos.
- 6.

Posteriormente se define en términos generales la estrategia que de manera particular atendería la política social, enfocándose de manera particular a frenar la pobreza y a proteger a los grupos y en general zonas o comunidades que se encuentran en situación de desventaja tanto económica como social. Lo que se lograría a través del impulso de empleos y la participación a actividades productivas que permitan contribuir al ingreso familiar.

El Plan Nacional para este periodo que se atiende se divide en 5 apartados el primero denominado *Soberanía*, el segundo por un *Estado de Derecho y un país de leyes*, el tercero *Desarrollo social* y el último *Crecimiento económico*. El apartado que ocupa para continuar con el estudio que se efectúa es el correspondiente al desarrollo social, en esta parte de manera introductoria se señala acerca de la lucha social por conseguir condiciones iguales y satisfactorias de la población mexicana durante años, en donde se destaca la consagración en la Constitución mexicana de 1917 de distintos derechos sociales. De igual manera se reafirma una preocupación que se señaló en los gobiernos anteriores al plan nacional que se aborda, me refiero a erradicar la pobreza y a contribuir con las desigualdades sociales al puntualizar que:

En el umbral del siglo XXI, el principal desafío de México consiste en disminuir la pobreza y moderar la desigualdad que existe entre los diferentes estratos de la población. Su persistencia no permite el pleno ejercicio de las libertades

democráticas ni el despliegue de las capacidades individuales en el proceso productivo, en la educación y en la cultura.

Seguidamente en el plan se precisan los objetivos que perseguiría la política de desarrollo social, de un primer momento contribuir a mejorar las oportunidades y el ingreso de las personas trabajadoras, esto con la finalidad de lograr una igualdad de oportunidades entre los distintos sectores de la sociedad. Especificándose de la siguiente manera:

La política de desarrollo social que asume el Gobierno de la República para el periodo 1995-2000 tiene el objetivo de propiciar la igualdad de oportunidades y de condiciones que aseguren a la población el disfrute de los derechos individuales y sociales consagrados en la Constitución; elevar los niveles de bienestar y la calidad de vida de los mexicanos; y, de manera prioritaria, disminuir la pobreza y la exclusión social. Para ello se ampliarán y mejorarán la educación, la salud y la vivienda; se armonizará el ritmo de crecimiento de la población y su distribución geográfica; se promoverá el desarrollo equilibrado de las regiones; se abatirán las desigualdades y se impulsará un amplio proceso para la integración social y productiva de los mexicanos que hasta ahora no han tenido opciones de bienestar.

Así pues, para atender los objetivos propuestos se delimitan las estrategias para logra los mismos siendo las que a continuación se señalan:

1. Ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios básicos;
2. Armonizar el crecimiento y la distribución territorial de la población;
3. Promover el desarrollo equilibrado de las regiones;
4. Privilegiar la atención a los grupos y las zonas con mayor desventaja económica y social, y
5. Construir una política integral de desarrollo social orientada por los principios del nuevo federalismo

Por lo que ve a la protección de la mujer en materia de trabajo dentro del plan del que se habla se hace presente, ya que se considera como uno de los propósitos que persigue este plan el establecer una serie de medidas, tales como la implementación de programas y acciones que procuren la igualdad de oportunidades para este sector, siendo en materia de educación, de empleo y del pleno ejercicio de sus derechos humanos.

Todas estas acciones efectuadas a través de políticas públicas deberían ser coordinadas a través del Programa Nacional de la Mujer, de manera que se permitan delimitar sólidamente las estrategias que mediante este plan fueron

trazadas, contribuyendo así a que sea posible garantizarles mejores condiciones de vida para este sector.

Finalmente, se establecieron los programas sectoriales que permitirán llevar a cabo las acciones establecidas en el Plan Nacional 1997, entre los que se establecieron fue el Programa Nacional de la Mujer, el Programa de Empleo, Capacitación y defensa de los Derechos Laborales, entre otros.

Ahora es conveniente hablar acerca del Plan Nacional de Desarrollo Económico 2000-2006, mismo que fue presentado por el entonces presidente Vicente Fox el 29 de mayo de 2001 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2001. En el plan nacional de desarrollo económico se establecen los lineamientos y estrategias que deberán seguirse dentro de la administración pública federal para contribuir al desarrollo del país a corto, mediano y largo plazo, por tanto, se diseña un programa en el que se fijen y delimiten las metas que contribuyan a atender diversas problemáticas que aquejan al país.

Entre los objetivos que se establecieron dentro del gobierno del entonces presidente Vicente Fox, fueron mejorar los niveles de educación de los mexicanos, mejorar la equidad y la igualdad de oportunidades, impulsar la educación de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva, entre otros. De tal manera que cada objetivo establecido en el plan cuenta con las estrategias pertinentes y mediante las cuales se procuraría llevar a cabo los objetivos ahí plasmados, dichos objetivos especificados de acuerdo a las tres áreas creadas, siendo de desarrollo social y humano, área de crecimiento con calidad y de orden y respeto.

Por lo que ve a las medidas a llevar a cabo en relación a la protección laboral de las mujeres se identifica un apartado destinado a hablar acerca del papel de la mujer dentro del proceso de desarrollo demográfico, en el que se aborda el tema de la participación femenina en el campo de trabajo, y en el que se asume que dicha participación ha ido en aumento, lo que conlleva un reto para las instituciones públicas a fin de que se les garanticen sus derechos básicos, de igual forma se manifiesta que pese a que la incorporación de la mujer al campo de trabajo ha ido en aumento esta se ha enfrentado a desigualdades en materia de ingresos, a

dificultades en materia de acceso a la educación y a la discriminación en materia de trabajo.

Por tanto, se identifica como una tarea que asumió el gobierno federal, presidido por Vicente Fox la siguiente: “Es de prioridad nacional que la equidad de género se manifieste en igualdad de oportunidades que vayan cerrando la brecha de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres”.

En tal sentido, este gobierno se comprometió a promover la equidad e igualdad de oportunidades, asentando textualmente que:

Para llevarla a cabo se crearán las instituciones y los mecanismos indispensables, así como programas regionales y especiales para poner al alcance de todos los habitantes sin distinción los bienes sociales y los satisfactores básicos: habitación, vestido, sustento, transporte, educación, trabajo, salud, seguridad social y diversión sana.

Es así que dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 se identifica la preocupación del gobierno del entonces presidente Vicente Fox, por integrar y procurar la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, dentro del plan del que se habla se inserta un apartado denominado *La política social*, en la que se aborda de un primer momento el tema de “*La emancipación, objetivo de la política social*”, en el cual se aborda la necesidad de implementar estrategias necesarias que contribuyan a la mejora de las condiciones de la sociedad y de quienes la conforman, en las cuales se procure el respeto e igualdad de trato de todos los individuos, siendo parte de dichas estrategias mejorar la educación. Además, se fijan los ejes de la política, siendo el primero el bienestar de los mexicanos, en el que se procura asegurar las condiciones mínimas para ellos, el otro eje es la equidad en los programas y la igualdad en las oportunidades, en el que se procura las desigualdades de un grupo amplio de la sociedad, las mujeres.

Otro de los objetivos rectores dentro del plan es procurar la equidad y la igualdad de oportunidades, con el que se pretende identificar las desigualdades y diferencias sociales para estar en condiciones de crear políticas sociales para atender dichas cuestiones que procuren la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre las estrategias que se procurarían diseñar dentro de esta política fueron las siguientes mismas que se citan de manera textual:

- a. Avanzar hacia la equidad en la educación.
- b. Crear las condiciones para eliminar la discriminación y la violencia hacia las mujeres
- c. Incorporar integralmente a los jóvenes al desarrollo del país, por medio de una política nacional de juventud que permita promover las oportunidades de este grupo
- d. Dar protección y promover el desarrollo pleno de niños y adolescentes
- e. Desarrollar políticas incluyentes para la atención a los ciudadanos de edad avanzada.
- f. Promover y fortalecer el desarrollo de las personas con discapacidad para equiparar y facilitar su integración plena en todos los ámbitos de la vida nacional

Dentro del plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 presentado por Vicente Fox, se advierte la preocupación del Estado mexicano por procurar una equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Ahora bien, es pertinente referir el Plan Nacional de Desarrollo Económico 2007-2012, publicado el 31 de mayo de 2007 en el Diario Oficial de la Federación, fue presentado para delinear los objetivos y estrategias fijadas para el periodo de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa.

En términos generales el Plan Nacional de Desarrollo económico 2007 se identifica la problemática que en su momento se hacía presente en el país, y que por años sigue aquejándolo, tales como la pobreza, la discriminación de diversos sectores de la población como indígenas, migrantes, personas con discapacidad, entre otros, la falta de oportunidades de empleo, deficiencias en el acceso a la educación y a la salud, entre otros.

Durante las problemáticas que se abordan dentro de este plan, las mujeres siguen siendo objeto de inquietud para el Estado, a fin de que estas puedan contar con las mismas oportunidades que los hombres, que dejen ser violentadas, que participen en las actividades económicas que se desarrollan en el país, que se incorporen al campo, que tengan acceso a la educación, a la salud y en general se procura una atención para este sector, por tanto se considera como parte de las líneas que deberán seguir la política social.

En ese contexto, en el Plan 2007 se determina que:

Es necesario que sociedad y gobierno asuman la obligación de terminar con esta situación y lograr la igualdad efectiva entre los géneros. Sin duda alguna, la sociedad mexicana sólo se humanizará plenamente en la medida en que mujeres y hombres

actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida, desde la esfera familiar hasta las esferas laboral y pública.

De tal manera se asume el deber que existe no solo para el Estado, sino para todos en general, de contribuir a que se logre un plano de igualdad entre hombres y mujeres, donde sea un hecho que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades en el aspecto laboral, en el económico, en el político, y, de esta manera las mujeres dejen de ser una agenda pendiente para los Estados, al encontrarse por años como un sector vulnerado y víctima de violaciones a sus derechos humanos.

Uno de los objetivos que procura este plan, es garantizar el respeto de los derechos humanos donde la promoción y defensa sea una realidad. De tal manera como parte de las estrategias que se crearon son las siguientes:

Actualizar el marco normativo para responder a las demandas y necesidades de una sociedad cada vez más preocupada por el respeto a los derechos fundamentales de los individuos.

Establecer un programa en la Administración Pública Federal para fortalecer el respeto a los derechos humanos.

Priorizar la atención de grupos vulnerables para prevenir la violación de sus derechos humanos.

En materia de trabajo, como uno de los objetivos que contribuyan a la promoción de empleos se especificó el hecho de “Promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal”, y como parte de las estrategias:

- Promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales y de calidad
- Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.
- Incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal.
- Conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales.
- Modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad laboral, garantizando los derechos de los trabajadores.

Dichas estrategias buscan la adecuación de la normativa existente en materia de protección de acuerdo a las necesidades que aquejan a los mexicanos, siendo de manera prioritaria los grupos vulnerables, de igual forma la capacitación

en materia de derechos humanos a los servidores públicos para que cuenten con las mejores herramientas a fin de prevenir afectaciones a los derechos humanos y finalmente se pretende la difusión de los derechos humanos para que las personas conozcan sus derechos y conozcan los medios que tienen para asegurar su respeto.

Seguidamente, otro de los objetivos que se persigue dentro de este plan es “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”. Como estrategia se fijan las siguientes:

1. Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.
2. Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.
3. Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.
4. Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.
5. Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.
6. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.
7. Dar especial atención a las mujeres en pobreza.
8. Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.
9. Promover la participación política de la mujer.

Por lo que ve a la estrategia número 5 va encaminada a garantizar a las mujeres un goce efectivo en sus derechos humanos laborales, en donde se garantice a ese sector su estabilidad en el empleo por cuestiones de embarazo y maternidad, ya que muchas mujeres se ven imposibilitadas a poder acceder un empleo cuando están embarazadas, o bien, cuando se encuentran laborando pueden ser objetos de despidos injustificados a causa de la maternidad. De igual forma dicha estrategia está diseñada para frenar con las prácticas discriminatorias y las diversas formas de acoso que se da muy recurrente en el ámbito de trabajo.

En relación a la estrategia número 6 encaminada a la conciliación entre el trabajo y el cuidado de los hijos, ya que se pretendía en ese momento como una política pública el Programa de Guarderías y Estancias infantiles, en donde se

apoyaría tanto a madres o padres de familia con un apoyo económico para poder pagar una guardería infantil, o bien, se consideraba también la posibilidad de apoyar financieramente y a través de capacitación a mujeres que desearan crear espacios adecuados para utilizarlos como estancias infantiles, apegados a las disposiciones correspondientes.

Finalmente, se establecieron los programas sectoriales que contribuirán a que las estrategias y objetivos delimitados puedan llevarse a la práctica, entre ellos el relativo a los Derechos humanos, Desarrollo empresarial, Desarrollo regional, Desarrollo social, Empleo, Equidad de género, Grupos vulnerables, Salud, Seguridad social, Trabajo, y algunos más.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo Económico 2007-2012 se observa una preocupación del Estado mexicano por atender el respeto y protección de los derechos humanos, entre ellos los laborales, ya que se asume la problemática existente que aqueja a los mexicanos en materia de trabajo, la falta de oportunidades laborales, salarios mal retribuidos. En relación a las mujeres también formó parte como agenda pendiente para el gobierno de Calderón Hinojosa, toda vez que se previno el diseño de políticas públicas orientadas para este sector a fin de que pudieran garantizarles oportunidades laborales en las mismas condiciones que los hombres, además para que las prácticas discriminatorias que se dan en el núcleo laboral y en diversos ámbitos sean frenados para este sector poblacional.

Un aspecto que se destaca dentro del Plan Nacional de Desarrollo Económico presentado durante el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, es la preocupación por el respeto y protección de derechos humanos, ya que hay que recordar que fue hasta la reforma de 2011 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando a nivel constitucional se habla de los derechos humanos y de las obligaciones del Estado mexicano para procurar su respeto y protección.

El Plan Nacional de Desarrollo Económico 2013-2018 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación bajo el gobierno del presidente Enrique Peña Nieto, como parte de las preocupaciones de esta administración es contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en donde las oportunidades entre ambos sexos sea en un plano de igualdad, por tal motivo se plantea la necesidad de garantizarle

los derechos humanos este sector de la población, con la finalidad de que las prácticas discriminatorias por razón de sexo desaparezcan.

Para lograr lo anterior se consideró necesario procurar el respeto de los derechos humanos de las mujeres, esto desde el interior de las instituciones públicas, con la finalidad de capacitar a los servidores públicos para que procuren el respeto de los derechos humanos, por tanto, se encomienda a las instituciones de la administración pública a fin de que se adecuen los programas en el que se incluya la perspectiva de género.

Dentro del gobierno de Enrique Peña Nieto, un reto que se propuso fue enfrentar con la problemática que aquejan a las mujeres, al exponer que “La discriminación, intolerancia y exclusión social que enfrentan estos sectores de la población mexicana constituyen uno de los mayores desafíos para la presente Administración. De ahí el imperativo de generar políticas públicas para corregir desigualdades, dar poder a quienes no lo tienen y crear una auténtica sociedad de derechos y de igualdad de oportunidades”.

De igual forma se establece como parte de los deberes que asume el gobierno de Peña Nieto es el diseño de políticas públicas destinadas en términos generales a:

- Contribuir a eliminar las brechas existentes entre hombres y mujeres en relación al acceso y permanencia en el trabajo.
- Contribuir a que las mujeres puedan acceder a la seguridad social en mejores condiciones
- Procurar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos desde el educativo, el laboral, el financiero, el cultural, etc.
- El acceso a empleos productivos y bien remunerados.
- Contribuir a través del apoyo mediante infraestructura a estancias infantiles a fin de que las mujeres puedan conciliar el cuidado de sus hijos con el trabajo.
- Promover la difusión de los derechos humanos de las mujeres.

En este Plan se establecieron un nutrido conjunto de objetivos, estrategias y líneas de acción para atender los diversos problemas detectados, es así que a

continuación se establecerán algunas de las estrategias a las que se comprometió a cumplir el entonces presidente Enrique Peña Nieto en materia de trabajo y protección a las mujeres, siendo los siguientes:

1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral.
2. Desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social y su bienestar económico.
3. Evaluar los esquemas de atención de los programas sociales para determinar los mecanismos más efectivos que reduzcan las brechas de género, logrando una política social equitativa entre mujeres y hombres.
4. Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
5. Fomentar y ampliar la inclusión laboral, particularmente hacia los jóvenes, las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad para incrementar su productividad.
6. Promover la inclusión de mujeres en los sectores económicos a través del financiamiento para las iniciativas productivas.
7. Impulsar la participación de las mujeres en el sector emprendedor a través de la asistencia técnica.
8. Armonizar la normatividad vigente con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres
9. Promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social.
10. Consolidar las políticas activas de capacitación para el trabajo y en el trabajo.
11. Impulsar, de manera focalizada, el autoempleo en la formalidad
12. Tutelar los derechos laborales individuales y colectivos, así como promover las negociaciones contractuales entre los factores de la producción.

De las estrategias que fueron planteadas se observa compromisos definidos para cumplir con las obligaciones de protección de derechos humanos, así como el interés por frenar diversas problemáticas que aquejan a las mujeres en México por el entonces presidente Peña Nieto, al definir la necesidad de establecer políticas públicas que coadyuven a que se puedan incorporar en las mismas oportunidades que los hombres, que se les pueda garantizar el respeto a sus derechos y se contribuya a una inclusión a diferentes espacios.

Finalmente, dentro de este Plan Nacional se previno la creación de diversos programas sectoriales destinados a llevar a cabo las estrategias planteadas dentro de este plan, entre ellos los siguientes: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

contra las Mujeres, Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Es así como a partir del estudio de los distintos planes de desarrollo económico que ha tenido México desde el año 1988 al 2018 se advierte que el Estado mexicano ha externado su preocupación por atender una problemática que ha quejado a las mujeres por años, es decir, en lo referente a la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al introducir como parte de la agenda pública dicho problema así como la promoción de la inserción de las mujeres al campo del trabajo. Se considera que en los distintos planes de desarrollo se omiten diversas problemáticas para atender no solo la inclusión de la igualdad de oportunidades sino también el diseño de programas que faciliten el cuidado y atención de los hijos de las madres trabajadoras, no dejando pasar por alto que dentro del Plan Nacional de Desarrollo Económico 2007-2012 se previno la implementación de estancias y guarderías infantiles, no obstante de que actualmente sufrió modificaciones la política relativa a atender dichos servicios de guarderías.

4.2.2 Los Planes Nacionales de Derechos Humanos como parte de las Políticas Públicas implementadas por el Estado mexicano

El programa Nacional de Derechos Humanos fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de agosto de 2005, que en líneas subsecuentes se señalará como PNDH, en él se plantearon los objetivos, estrategias y lineamientos que debería realizar el Estado Mexicano para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos; estableciéndose las bases necesarias para definir la política nacional en la materia de referencia. Es preciso señalar que dicho programa tuvo una vigencia corta, ya que el periodo de gobierno del entonces Vicente Fox Quesada fue hasta el año 2006, y el programa nacional fue publicado un año antes de la salida del gobierno de Fox Quesada.

No obstante a lo anterior, se hace necesario conocer en términos generales lo que en su momento se definía por el gobierno federal en materia de derechos humanos. Dentro de los objetivos que se establecieron en el PNDH de 2005 fueron los siguientes, mismos que se insertan de manera textual:

1. Establecer las bases de una política de Estado en materia de derechos humanos que asegure el respeto, protección, promoción y garantía de los mismos.
2. Crear una cultura de respeto, protección y promoción de los derechos humanos.
3. Promover el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado mexicano en materia de derechos humanos.
4. Promover la participación corresponsable de la sociedad civil en la construcción de una política de Estado en materia de derechos humanos

Un aspecto importante que se aborda dentro del PNDH de 2005, es el hecho de que en ese momento el Estado mexicano reconocía la necesidad de las obligaciones de respeto y promoción de derechos humanos en su ordenamiento fundamental, al establecer que:

El primer deber del Estado es reconocer en su texto fundamental la obligación de respetar y promover los derechos humanos. En el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, si bien consagra como garantías los derechos humanos en su Capítulo I, no hay este reconocimiento explícito.

Dentro del PNDH 2005 se manifestó la necesidad de llevar a cabo las reformas tanto en la Constitución como en la legislación que de ella emanara, a fin de que se reconocieran y protegieran de manera expresa, los derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución y en los Tratados Internacionales, y no así como en su momento se les definía, es decir, como garantías individuales, así pues se asentaba la urgencia de llevar a cabo una reforma constitucional, en donde se insertara el concepto de derechos humanos y se situara a los tratados internacionales por encima de la legislación federal y local que en ese momento se encontraba en una mayor jerarquía.

De igual forma, se planteó el deber de que las políticas públicas creadas dentro de la Administración Pública deberían reestructurarse y diseñarse desde la perspectiva de la protección de los derechos humanos, procurándose de esta manera que la protección de los derechos tanto civiles, políticos, económicos, culturales y sociales fuera un hecho desde el ámbito institucional y operativo de la administración pública. Ya que se consideraba necesario la adopción de medidas que permitieran y promovieran el respeto de los derechos humanos.

Dentro del PNDH 2005 se dedica un apartado especial sobre la protección de los derechos humanos laborales. En donde se asume la necesidad de fortalecer el principio de estabilidad en el empleo y a mejorar las condiciones de trabajo.

El Programa Nacional de Derechos Humanos 2008 (PNDH) fue publicado en el Diario Oficial del Federación el 29 de agosto de 2008 bajo el gobierno del presidente Felipe Calderón Torreblanca, este programa nace a partir de los principios de discriminación e inclusión de la perspectiva de igualdad, equidad y género.

Se precisan 4 objetivos primordiales a perseguir, de un primer momento se pretende la inclusión de la perspectiva de derechos humanos en la creación de las políticas públicas, basadas en su fortalecimiento a partir de dicha inserción; en un segundo momento, se consideraba necesario reforzar e institucionalizar mecanismos que procuraran la defensa y promoción de los derechos humanos, estos mecanismos tanto a nivel jurídico como administrativo; en un tercer momento, se establecía necesario sentar las bases para una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos; finalmente, y por lo que ve a los poderes tanto Legislativo como Judicial, así como para los tres niveles de gobierno, se pretendía el cumplimiento reforzado de las obligaciones que emanaban de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

A fin de lograr los objetivos específicos se establecieron estrategias y líneas particulares, correspondientes a cada uno de estos, por lo que ve a temas en materia de trabajo, siendo algunas de estas las siguientes:

- Diseñar y ejecutar un programa nacional de trabajo digno, cuyo objetivo sea garantizar la vigencia a los derechos humanos laborales.

- Promover el establecimiento de códigos de conducta y responsabilidad social en las empresas.

- Impulsar las condiciones para el establecimiento del seguro de desempleo.

- Impulsar la regularización gradual de la situación de las personas que trabajan en el sector no estructurado.

- Fortalecer los programas de colocación y el apoyo financiero para las personas en busca de un empleo.

- Promover la igualdad salarial con especial atención a las mujeres y a los indígenas.

- Garantizar la prohibición de la práctica de exigir certificados de no gravidez a las mujeres, como requisito para dar y conservar un empleo.

- Promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo vigentes, para la protección de las y los trabajadores jornaleros.

- Identificar medidas de política pública que permitan sentar las bases para otorgar seguridad social a personas sin empleo o del sector informal.

El Plan Nacional de Derechos Humanos PNDH 2014 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2014, y fue elaborado durante el gobierno del entonces presidente Enrique Peña Nieto, en él se reafirman nuevamente las obligaciones que tiene el Estado en materia de derechos humanos. Por tanto, se establecen los objetivos, estrategias y acciones para contribuir a la protección de los derechos humanos.

De un primer momento, se asume que pese a los trabajos realizados para cumplir con los deberes de protección y respeto de los derechos humanos no ha sido posible frenar la vulneración a estos derechos, al afirmarse que:

México ha avanzado en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos. A nivel normativo, destacan las reformas constitucionales de justicia penal, derechos humanos y amparo; la adhesión o ratificación a los principales tratados en la materia y algunos esfuerzos de armonización legislativa. A nivel de política pública se han implementado diversos programas que, por ejemplo, buscan combatir la discriminación y atender a distintos grupos de población, tales como niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, entre otras. Además, el país se encuentra abierto al escrutinio internacional y en colaboración con los mecanismos de derechos humanos del Sistema Universal e Interamericano.

De igual forma se asume que pese a los trabajos realizado en la materia de derechos humanos no han cesado la violación de los derechos humanos, de tal forma que a partir de los diagnósticos de la problemática que aquejaba en ese momento a la población se detectó que el aumento de violaciones de derechos humanos iba en aumento, especialmente en la materia laboral, describiéndose los resultados a partir de graficas

Los objetivos que se establecieron dentro del PNDH 2008 fueron los siguientes:

- La implementación de la reforma constitucional de derechos humanos;
- La prevención de violaciones a los mismos;
- Las acciones de garantía y protección de los derechos;
- La articulación y coordinación entre los actores involucrados en la política de derechos humanos, y
- La generación de información correctamente sistematizada y accesible en la materia.

De igual forma se agregaron 14 programas sectoriales en materias de gobernación, de medio ambiente y recursos naturales, relaciones exteriores, en

marítima, trabajo social y previsión social, educación, seguridad nacional, salud, desarrollo agrario, pesca y alimentación, desarrollo agrario, territorial y urbano, turismo, energía, comunicaciones y transportes, desarrollo innovador y financiamiento del desarrollo.

En relación al programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, se definió como objetivo específico la promoción del empleo de calidad, y como estrategias procurar el trabajo digno o decente y reforzar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador. De esta manera quedaron definidos los alcances que debería tener el programa sectorial en la materia de trabajo.

En términos generales es posible decir que el PNDH 2014 se interesa por contribuir a la no afectación de los derechos humanos, dado que buscaba contribuir a que la reforma de 2011 en materia de derechos humanos fuera implementada de manera interna en la Administración Pública, a fin de frenar y prevenir afectaciones de derechos humanos, ya que perseguiría el desarrollo de políticas públicas en materia de derechos humanos que concienticen a servidores públicos en el tema de los derechos humanos, con la finalidad de que estos no vulneren derechos humanos; de igual forma se busca adecuar la normativa existente a los estándares internacionales en la materia de la que se habla apegándose a la reforma de 2011, de igual forma se buscaba el diseño de guías, reglas de operación, protocolos, reglamentos que se implementen para evitar la no afectación, procurando atención especial a aquellos grupos en situación de vulnerabilidad; asimismo fortalecer los mecanismos de protección que permitan que las personas cuenten con instrumentos que garanticen la protección de sus derechos.

Para prevenir las violaciones en materia de derechos humanos se buscaba capacitar a las y los servidores públicos para que cuenten con elementos necesarios que eviten que estos afecten derechos humanos, se considera necesario una sensibilización.

El Plan Nacional de Derechos Humanos 2020-2024, prevé las estrategias nacionales para que el Estado mexicano cumpla con sus obligaciones contenidas en el artículo 1º constitucional.

En términos generales el primer objetivo primordial pretende el fortalecimiento institucional, en donde se restructure la normativa interna que procure la protección de derechos humanos, para llevar a cabo este objetivo se pretende la creación de un sistema de derechos humanos que contribuya al cumplimiento de las obligaciones de México, dicha estrategia se dirige a la Secretaría de Gobernación; con su implementación se pretende desarrollar instrumentos destinados a la reglamentación y operación del sistema de derechos humanos, la instalación de los órganos de trabajo.

Como segundo objetivo prioritario se busca la identificación de temas relacionado con violaciones graves de derechos humanos, reparación integral a víctimas de violaciones de derechos humanos, atención y protección a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de la condición de refugio, construcción de paz y garantía de los derechos a la memoria, la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición.

Como una de las estrategias prioritarias que se mencionan dentro del PNDH 2020 son políticas públicas que procuren la atención de áreas parcialmente cubiertas por el Estado, como parte de las acciones a seguir se mencionan algunas a continuación:

- Implementar políticas públicas dirigidas a generar contextos favorables para el pleno desarrollo de la autonomía de las mujeres
- Promover y proteger los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados o afectados en el contexto de las actividades empresariales
- Impulsar la adopción de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE
- Promover la armonización del marco normativo que regula las actividades empresariales públicas, privadas y mixtas, conforme a los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos

En términos generales es posible mencionar que el Programa Nacional de Derechos Humanos procura establecer de manera específica las líneas de acción de la política nacional en materia de la protección de derechos humanos, en donde se atiende la problemática existente en la violación de los derechos, y de manera

particular de los grupos vulnerables que siguen siendo objeto de distintas afectaciones.

Dentro de este programa las mujeres siguen siendo parte fundamental para lograr que sus derechos humanos sean respetados, ya que se pretende que las mujeres puedan gozar de una igualdad de manera cierta, asimismo que dejen ser objeto de discriminación y violencia.

4.2.3 Algunos Programas Estratégicos implementados como parte de las Políticas Públicas desarrolladas por el Estado Mexicano

La preocupación del Estado Mexicano por la situación que ha aquejado a las mujeres en distintos ámbitos ha estado presente por años como parte de sus tareas fundamentales, ya que ha considerado la necesidad de proteger a dicho sector a través de las instituciones públicas, a fin de que sean éstas quienes también contribuyan al cumplimiento de sus obligaciones, es por ello y derivado de los compromisos asumidos en la Plataforma de Acción de Beijín, por tanto en 1995 se creó un programa específico para atender distintas problemáticas que aquejaba a las mujeres, este fue el Programa Nacional de la Mujer , el cual fue planeado para los años 1995-2000, en él se expusieron problemáticas a las que se encontraban expuestas dicho sector poblacional, en materia de salud, violencia, discriminación, participación política, económica, social, entre muchos otros, de igual forma se puntualizan los objetivos y estrategias para atacar de fondo dichas cuestiones, con ello quedaba definida la línea de acción que debería seguir las instituciones de la administración pública a fin de que se pudiera garantizar las mismas oportunidades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos.

Atendiendo a que como parte de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico para los años 1995-2000 fue procurar la igualdad de oportunidades y condiciones no solo de las mujeres sino de manera general para la población en general que permitieran el goce efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución, es como se crea este programa, así contribuiría a lograr un plano de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De esta manera a través de este programa se pretendía atender distintas problemáticas, definiéndose 9 objetivos primordiales para este documento, siendo los siguientes:

1. Acceso equitativo y no discriminatorio a la educación;
2. Promover un sistema efectivo, oportuno y de calidad para el cuidado de la salud de las mujeres;
3. Enfrentar la pobreza que aqueja a las mujeres;
4. Ampliar las oportunidades laborales y protección de los derechos de las trabajadoras;
5. Estimular la capacidad productiva de las mujeres;
6. Fortalecer la familia como ámbito de promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres;
7. Defender los derechos de la mujer y ampliar su acceso a todos los niveles e instancias de toma de decisión;
8. Prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres;
9. Promover una cultura de la igualdad mediante imágenes plurales, equilibradas y no discriminatorias de la mujer.

Así pues, se prevenía la apertura de oportunidades laborales de las mujeres trabajadoras y la protección a sus derechos humanos como a la educación, a la toma de decisiones, a la erradicación de la violencia y a la igualdad en general.

Dentro del Plan Nacional de la Mujer 1995 se introducen algunas de las acciones llevadas por el Estado mexicano desde 1974, a fin de procurar la protección de los derechos humanos de las mujeres, en donde se precisa de manera textual que:

En 1974 se llevó a cabo una profunda revisión de la legislación mexicana para eliminar cualquier forma de discriminación hacia la mujer. En esa oportunidad se reformó el Artículo Cuarto de la Constitución Política. En ese mismo año se estableció también el Programa Nacional del Año Internacional de la Mujer, que preparó el Informe de México presentado en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en nuestro país en 1975. Más tarde, en 1980, se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (PRONAM) dentro del Consejo Nacional de Población (CONAPO). Este Programa significó un importante avance, al proponer un conjunto de iniciativas específicas orientadas a promover el mejoramiento de la condición social de la mujer. Con posterioridad, en 1985, se instaló la Comisión Nacional de la Mujer para coordinar las actividades y proyectos sectoriales en la materia. Esta misma Comisión preparó también la participación de México en la materia en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Nairobi en 1985, e impulsó el desarrollo de proyectos diversos en beneficio de la población femenina. En 1993 se instaló el Comité Nacional Coordinador con el propósito de organizar las actividades preparatorias de la participación de México con vista a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la cual tendría por sede la ciudad de Pekín, en septiembre de 1995. El resultado de los trabajos fue la elaboración de un informe detallado sobre la situación de la mujer en nuestro país, así como de un conjunto de diagnósticos temáticos que sirvieron de base para la participación de México en esa trascendental conferencia.

De lo anterior, es posible advertir que a finales del siglo XX los trabajos para procurar una igualdad entre hombres y mujeres progresaron, al destacarse la implementación de mecanismos jurídicos e institucionales para procurar la protección de las mujeres, entre ellos el Programa Nacional del Año Internacional de la Mujer, el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo (PRONAM), la Comisión Nacional de la Mujer y el Comité Nacional Coordinador, lo cuales permitieron reconocer los compromisos del Estado mexicano para atender los problemas que padece este sector poblacional.

Posteriormente, y derivado al trabajo legislativo en 2001 se dio la creación de la Ley del Instituto Nacional de Las Mujeres, dando así el nacimiento del Instituto Nacional de las Mujeres, conocido como INMUJERES, el cual comenzó a funcionar en ese mismo año, de manera paulatina en 2002 se creó el Programa Nacional para la igualdad entre Hombres y Mujeres, el cual tuvo vigencia en los gobiernos 2001-2006, conocido por sus siglas PROEQUIDAD.¹⁴² De manera continua se siguió con la implementación de dichos programas para los periodos de gobierno 2007-2012, 2013-2018, y el que actualmente está vigente para el periodo 2019-2024, mismos que fueron denominados por sus siglas PROIGUALDAD. Dichos programas son el resultado de las acciones llevadas a cabo por el Estado mexicano para cumplir con sus obligaciones asumidas tanto a nivel nacional e internacional, con la finalidad de que el respeto, la protección, promoción y garantía de los derechos humanos, entre ellos los humanos laborales.

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001, ahora denominado Programa Nacional Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fue el resultado como parte de los objetivos y estrategias plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo Económico 2001-2006, y en donde se

En términos generales las líneas estratégicas que se puntualizan van encaminadas a prevenir la discriminación entre hombres y mujeres en el sector laboral así como para garantizar que ambos tengan las mismas oportunidades en dicho sector, lo anterior a través de la implementación de políticas públicas diseñadas de tal manera que se procure la inserción laboral en las mismas

¹⁴² *Ibidem*, p. 84

condiciones entre hombres y mujeres así como la adecuación de la normativa jurídica y administrativa, a fin de que se encuentre apegada a la no discriminación y a la igualdad entre hombres y mujeres.

Las líneas de acción que se definen procuran que la estrategia pueda ir bien definida a fin de cuidar que se aplique de una manera efectiva las sanciones cuando se realicen acciones discriminatorias tanto en el caso de hombres como de mujeres, una de las líneas de acción que se contemplaron para llevar a cabo la línea estratégica relativa a la adecuación de los ordenamientos jurídicos y administrativos en la materia laboral para que se procure la igualdad entre hombres y mujeres, y las cuales se destaca su importancia son las siguientes:

- Fomentar el cambio de la legislación laboral en materia de duración de los contratos de trabajo, periodos de prueba, terminación de las relaciones laborales, tiempos de trabajo, contratos de formación o aprendizaje, prestaciones por desempleo y relaciones colectivas de trabajo, de manera que se disminuya la precarización del empleo, en especial la que afecta a las personas susceptibles a ser discriminadas.
- Promover reformas legales a efecto de prohibir la publicación de información sobre vacantes de trabajo que contenga, entre sus requisitos, elementos discriminatorios por edad, sexo, embarazo, origen étnico, estado de salud, preferencia sexual, discapacidad, religión, entre otros.
- Promover modificaciones a la legislación nacional para incorporar los derechos que les consagran los tratados internacionales ratificados por México a las mujeres, e incorporar contenidos esenciales en materia de no discriminación por motivos de género.

Es así como a través de este programa se procura la atención a uno de los problemas a los que se encuentran expuestas las mujeres en el ámbito de trabajo, con la finalidad de frenar con prácticas discriminatorias en los centros de trabajo, en los que se procure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras fue una política pública implementada durante el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, la cual fue prevista dentro del Plan Nacional de Desarrollo Económico 2007-2012.

El programa del que se habla se dirigió a madres de familia que se encontraran trabajando, o bien, que estuvieran en busca de trabajo, también se dirigía a padres de familia que fueran los únicos responsables del cuidado de sus

hijos, y que no tuvieran el acceso al servicio de guardería proporcionadas por instituciones públicas.

El objetivo general del programa de guarderías y estancias infantiles tenía como finalidad otorgar a las mujeres trabajadoras la prestación del servicio de guarderías, con lo anterior facilitar la incorporación a la fuerza de trabajo o contribuir a que la trabajadora pudiera conciliar el cuidado de sus hijos con las actividades de trabajo.

Las reglas de operación del programa en cita para el ejercicio 2007 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, donde se establecieron los requisitos que debería reunir las personas que quisieran gozar de dicho servicio, entre los que destacan la necesidad de que la población a la que es dirigido este programa, se encontrara trabajando o buscando trabajo, no gozar de algún otro apoyo similar por medio de instituciones públicas de seguridad social, no tener un ingreso mayor a seis salarios mínimos mensuales y tener la patria potestad de un menor de entre 1 y 6 años de edad.

Cabe resaltar que este programa social pretendía además apoyar tanto a personas físicas como morales que desearan afiliarse a través de las redes de guarderías públicas y privadas para prestar dicho servicio una vez que reunieran los requisitos de afiliación. El apoyo del gobierno a estas instancias correspondía a un apoyo de setecientos pesos otorgados de manera mensual por cada niño inscrito, y se establecía la obligación de los padres beneficiarios de este programa el pago de un 10% tomando en cuenta el monto del apoyo federal establecido por cada niño beneficiado con el programa en mención.

Durante el año 2019 y bajo el gobierno del ahora presidente Andrés Manuel López Obrador, se modificó la política pública destinada a promover la conciliación laboral de las mujeres con el cuidado de sus hijos, atendiendo a que se cambió el nombre y las reglas de operación de dicha política, por lo que ahora surge el Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras para el ejercicio fiscal 2019.

Como objetivo del citado programa se busca la mejora de las oportunidades de madres, padres y tutores, a fin de que se contribuya a que estos puedan acceder

a un trabajo o que se permita la subsistencia laboral, o bien, que puedan seguir estudiando. De un primer momento se observa que en términos generales el objetivo general que se seguía en el programa de estancias infantiles es el mismo.

La población hacia quien es dirigido esta política pública es a madres, padres que sean los encargados únicos del cuidado de sus hijos y a los tutores que tengan a su cargo la atención de niños de entre 1 un año y 4 años de edad. Dicho programa sufrió algunas modificaciones, entre ellas el hecho de que ahora se otorga directamente a los padres que gozan de este servicio una cantidad determinada para que paguen los servicios de guardería y estancias infantiles por su cuenta.

Ahora bien toca hablar acerca del Programa integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las mujeres 2014-2018, fue un programa creado a partir del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, bajo el gobierno de Enrique Peña Nieto.

Este programa fue diseñado con la finalidad de atender la violencia que padecen las mujeres en distintos ámbitos de su vida desde el familiar hasta el laboral. De esta manera se puntualizan los objetivos y estrategias para coadyuvar a frenar la violencia que sufre dicho sector.

Este programa pretende la coordinación de distintas dependencias y entidades públicas a fin de llevar acabo sus estrategias y objetivos puntualizados para prevenir, detener y erradicar la violencia en contra de las mujeres; entre las dependencias y entidades se encuentran están el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, entre otros.

Los objetivos que se plantean en este programa son los siguientes:

1. Fomentar la armonización de contenidos legislativos e impulsar la transformación cultural para contribuir a la no violencia contra las mujeres.
2. Garantizar la prevención integral para reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres y niñas.
3. Garantizar el acceso a los servicios de atención integral a mujeres y niñas víctimas de violencia.
4. Asegurar el acceso a la justicia de las mujeres mediante la investigación efectiva, reparación del daño y la sanción.

5. Fortalecer la coordinación institucional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

De ahí que, a partir de los cinco objetivos de este programa se establecieron las estrategias para concretar y llevar a la práctica los mismos, las cuales en términos generales se contemplan en un contexto en donde la prevención, detección y erradicación de patrones de violencia en contra de las mujeres en los distintos espacios de su vida, desde el educativo, el laboral, el doméstico sea una realidad, en donde exista una sensibilización desde el ámbito de la administración pública hasta los centros de trabajo para detectar, prevenir y frenar una serie de abusos a los que se pueden ver expuestas las mujeres.

Una de las estrategias establecidas para frenar los actos de violencia desde los centros de trabajo, era procurar la implementación de acciones tendientes a prevenir, detener y atender dicha problemática, para lo cual se consideró necesario crear áreas específicas que contribuyan a detectar actos de violencia dentro del centro de trabajo, de igual forma se puntualiza la necesidad de promoción y difusión del derecho humano de las mujeres a vivir libres de violencia en su espacio laboral a fin de que este sector conozca sus derechos y pueda alzar la voz cuando sea vulnerada, asimismo se establece el deber de promover acciones para sensibilizar a los empleadores en la materia de la que se habla con la finalidad de prevenir y terminar con los actos de violencia en contra de este sector poblacional, para lo cual se contempla el deber de implementar protocolos para atender actos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Después de la implementación del Programa integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las mujeres 2014-2018 continuó para el gobierno subsecuente, encontrándose actualmente vigente el relativo a los años 2021-2024.

Dentro de este documento se observa una preocupación del Estado mexicano por atender la violencia en contra de las mujeres, dado que sigue siendo objeto de violencia, y no solo en el ámbito familiar sino ahora también dentro de las aulas educativas, en los centros de trabajo.

4.3 Protección, garantía y defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres en México ¿Una realidad?

Actualmente es posible apuntar de manera contundente que en el Estado mexicano se aplica de manera obligatoria el régimen jurídico de protección de los derechos humanos de la clase trabajadora, tanto para las autoridades e instituciones públicas, tal y como se contempla en el artículo 1º constitucional. Dicho marco de protección de los trabajadores ha sufrido de manera periódica una evolución y nutrición constantemente.¹⁴³ Originándose con esto, la mejora de esta protección jurídica que se requiere en el ámbito de trabajo para la clase obrera, al ser un deber que tiene México no solo de proteger los derechos humanos, sino de garantizarlos, respetarlos y promoverlos, por tanto, es de suma importancia que todas las autoridades en los tres niveles de gobierno asuman tal deber, al encontrarse sujetos de manera obligatoria por la Constitución.

La obligaciones que asumió de manera expresa México tras la reforma en materia de derechos humanos de 2011, ya habían sido contempladas años atrás, ya que el Estado mexicano en 1993 ratificó la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados en Austria en 1969, dentro de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, en donde se establecen una serie de disposiciones que procuran el respeto de los derechos humanos, siendo obligatorias para los Estados que ratifiquen dichos instrumentos internacionales.

El Secretario General de las Naciones Unidas la Declaración y Programa de Acción de Viena, apunta acerca de este documento importante que:

La promoción y protección de los derechos se confirmó como un elemento central de la identidad y el propósito de las Naciones Unidas, lo que llevó a adoptar la crucial decisión de establecer el cargo de Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Cada vez que esos derechos se violan o son amenazados, la voz del Alto Comisionado se levanta coherente, clara y resonante en favor de la dignidad y la rendición de cuentas.¹⁴⁴

¹⁴³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (comp.), *Derechos humanos laborales*, México, CNDH, TFCA, 2017, p. 8, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

¹⁴⁴ BAN Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas, Prologo, p. 5 en Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Declaración de Viena y Programa de Accion, Septiembre de 2013, https://www.ohchr.org/documents/events/ohchr20/vdpa_booklet_spanish.pdf

Por tanto y dada las disposiciones contenidas se consideró necesario para dar seguimiento al cumplimiento de los deberes de los Estados partes la creación del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, siendo este quien vigile de cerca el respeto de los derechos humanos.

De tal suerte que, a partir de este momento México al haber ratificado la Declaración y programa de Acción de Viena asumió el compromiso de velar por el respeto y protección de los derechos humanos, debiendo así cumplir con las obligaciones adquiridas en el ámbito internacional.

En consecuencia y derivado de las obligaciones asumidas tanto en el ámbito nacional como internacional, el Estado mexicano ha ratificado normativa internacional en diversas materias entre ellas en materia laboral, precisando Luis Raúl González Pérez, entonces Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que: “la protección de los derechos de las y los trabajadores cuenta con múltiples instrumentos y mecanismos de exigibilidad, por mencionar algunos, se cuenta con más de 70 Convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que México ha ratificado así como, diversas Recomendaciones”.¹⁴⁵

De esta manera, es posible advertir que el Estado se ha involucrado en el ámbito internacional a procurar la protección de los derechos humanos, entre ellos los laborales.

No basta con una buena ingeniería institucional, también cuenta el contexto y la cultura de género de los actores que en él participan. Su permanencia como principio y como objetivo de las organizaciones y su influencia en Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer¹³⁰ 82 el comportamiento de los funcionarios de la administración y de los actores sociales definirá en gran medida el compromiso que a largo plazo otorga la sociedad y el Estado a la perspectiva de género.¹⁴⁶

Gabriela Cordourier Real, en cuanto Coordinadora del Cuaderno de trabajo 61, aporta 3 elementos destinados a fin de cumplir con los compromisos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing, los cuales son el *presupuesto etiquetado*, que consiste en el presupuesto asignado por la federación para cumplir con las acciones destinadas a fin de lograr la igualdad para hombres y mujeres, el

¹⁴⁵ *Idem*

¹⁴⁶ Cordourier Real, Gabriela (coord.), Instituto Nacional de las Mujeres, 2015, p. 81, 82, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/646242/ct61-20-beijing.pdf>

segundo elemento es la *cultura institucional*, derivando de dicho elemento dos programas creados a fin de coadyuvar a través de las instituciones la implementación de la perspectiva de género, desde su estructura, sus procesos y sus valores, así como la igualdad sustantiva, de esta manera es creado el Programa de Cultura Institucional 2009-2012 y el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) 2013-2015, este último diseñado a partir de los ejes de “clima laboral, hostigamiento y acoso sexual, y corresponsabilidad”.¹⁴⁷

Finalmente, el tercer elemento del que habla Cordourier Real, es sobre los *Sistemas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género*, dentro del cual se procura el seguimiento de las políticas públicas implementadas con el enfoque de género, a través de la estadística y estudio en la materia de la que se habla, logrando la implementación del Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG). Apuntando de manera adicional que:

Con el objeto de poder contar con información para atender la agenda de género, se ha promovido la realización de encuestas sobre la violencia de género y el trabajo no remunerado: a) la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT) (1996, 2002 y 2009 y 2014), los resultados de esta encuesta han permitido contar con la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares, y que el INEGI calcula anualmente, y b) la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (2003, 2006 y 2011). Para difundir la información estadística con perspectiva de género se cuenta con: El Sistema de Indicadores de Género (SIG) y se edita la publicación *Mujeres y Hombres en México*, como una contribución para apoyar las acciones gubernamentales, la labor académica y de las organizaciones sociales, que se orienten a lograr avances en la condición de igualdad entre mujeres y hombres.¹⁴⁸

A través de lo anterior, es posible manifestar que el hecho de que existan un nutrido ordenamiento que procure la igualdad entre hombres y mujeres, que contribuyan con esto a que existan condiciones de igualdad entre estos dos sectores, no es suficiente para que las constantes afectaciones de los derechos humanos de las mujeres, entre ellos los laborales sigan siendo preocupación del Estado mexicano, así pues, Cordourier Real apunta un importante aspecto acerca de lo anterior al referir que

En ocasiones existe una disociación entre la cabal legislación de los derechos y la posibilidad efectiva de ejercerlos, esto debido a las estructuras de discriminación y

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 86

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 87

exclusión a las que históricamente han sido sometidas las mujeres; la preservación de costumbres, prejuicios, mitos e incluso normas legales obsoletas, exacerbaban las brechas de desigualdad de género y el pleno disfrute de las mujeres de las libertades fundamentales. Para obtener resultados auténticos es necesario que la formulación legislativa tome en cuenta los sujetos del derecho, las condiciones sociales, el espacio en el que habrá de aplicarse y los mecanismos para su justa y adecuada implementación.

Ya que no basta con la creación de leyes que reconozcan los derechos humanos de las mujeres, pues como se ha observado el Estado mexicano ha tratado de asumir sus obligaciones contenidas en el artículo 1° constitucional al ratificar instrumentos internacionales que procuren la protección y respeto de los derechos humanos de este sector, entre ellos los laborales, asimismo la implementación de políticas públicas que contribuyan a lograr que tanto hombres y mujeres gocen de las mismas oportunidades en cada uno de los sectores económico, social, cultural, político, laboral, asimismo la implementación de programas públicos para atender distintas problemáticas de este sector, sin embargo, se considera no ha sido suficiente para frenar las distintas afectaciones a los derechos humanos laborales de las mujeres, pues sigue siendo este sector una agenda pendiente en cada gobierno que entra en funciones.

CONCLUSIONES

Los derechos humanos laborales de las mujeres comprenden un conjunto de derechos que procuran dotar a estas de herramientas y condiciones indispensables para la satisfacción de sus necesidades en los diferentes ámbitos de su vida, por tanto es primordial que el Estado mexicano vigile eficazmente que los derechos humanos laborales de este sector y de otros sectores poblacionales sean una realidad, y a su vez se contribuya a evitar afectaciones a los mismos, ya que de lo contrario se atentaría en la esfera jurídica de este grupo, y por ende, el Estado mexicano no cumpliría con sus obligaciones asumidas tanto a nivel nacional como internacional.

Una realidad que se asume es el hecho de que las mujeres a pesar de las dificultades a las que han sido expuestas en el transcurso de los años son parte fundamental en el ámbito de trabajo, si bien, ha sido un largo y difícil camino por recorrer, se ha logrado la incorporación de las mujeres a las actividades económicas, educativas, laborales y políticas y que por años habían sido excluidas de dichos ámbitos.

A partir de las etapas que fueron estudiadas, es decir, desde la Antigüedad a la época Contemporánea fue posible observar a grandes rasgos como es que la mujer mexicana de realizar actividades de suma importancia dentro del hogar y de desempeñar diversas actividades y oficios, logró incorporarse al ámbito educativo que les permitió desempeñarse como profesoras, enfermeras, dentistas, etc., y que a su vez les permitió conocer otra faceta de su vida, es decir como profesionista, lo cual sin duda fue un gran logro en el goce de sus derechos que por años se les había privado de disfrutarlos; posteriormente al reconocérsele derechos políticos, pudieron desempeñarse en ese ámbito, para finalmente ser parte integral en la fuerza del trabajo.

A través del trabajo que se ha venido realizando en el ámbito internacional se ha logrado la creación de una serie de medidas para la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre ellos los laborales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos abrió un camino para el reconocimiento de los derechos humanos de este sector poblacional que habría sufrido diversas

afectaciones, siendo un instrumento que reconoció la titularidad de los derechos tanto civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para todas las personas, los cuales no podría ser negados por cuestiones de edad sexo, religión, entre otros.

El Estado mexicano desde antes de la reforma de 2011 en materia de derechos humanos ha ratificado diversos instrumentos internacionales que han contribuido al reconocimiento y respeto de los derechos humanos laborales de las mujeres. En materia de trabajo ha ratificado diversas normativas internacionales que permitan que los derechos humanos laborales de las mujeres sean reconocidos.

En el ámbito nacional la preocupación del Estado mexicano por procurar que los derechos de las mujeres sea protegidos ha sido parte de los objetivos y estrategias para desarrollar las políticas nacionales que contribuyan para que frenen las vulneraciones de sus derechos a este sector poblacional, de igual forma por crear normativa jurídica que permita que las mujeres puedan gozar en un plano de igualdad de las mismas condiciones que disfrutaban los hombres actualmente, de frenar las prácticas discriminatorias que se manifiestan en varios espacios de la vida de las mujeres, de que puedan garantizarles su estabilidad en el empleo cuando se ausentan de sus trabajos a causa de maternidad. Si bien, las afectaciones a los derechos humanos laborales de las mujeres siguen en aumento, la realidad es que existe un cuerpo normativo tanto nacional como internacional que procura la protección y respeto de este sector de la población, sin embargo, eso no es suficiente para que este grupo siga siendo objeto de vulneración en el ámbito de trabajo.

A través del estudio de los distintos Planes de Desarrollo Económico que ha tenido México desde el año 1983 se desprende que las distintas problemáticas que sufren las mujeres han sido temas prioritarios para frenar y prevenir las mismas, en materia de trabajo no ha sido la excepción, toda vez que como parte de los objetivos y estrategias planteadas se ha procurado la inclusión a los distintos espacios de la vida de las mujeres en igualdad de oportunidades que los hombres y exentas de cualquier discriminación, en donde a partir de dichos principios es que se delimitan las políticas públicas en la materia, las cuales han sido creadas para contribuir a que las mujeres logren incorporarse al campo de trabajo en igualdad de

oportunidades que los hombres. De igual forma a través de los Programas de Derechos Humanos es como se intenta proteger, reconocer y garantizar los derechos humanos laborales de la mujeres, dentro de los cuales

De las políticas públicas focalizadas a la protección de algunos de los derechos humanos laborales de las mujeres que se han creado, se destacan:

- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001, ahora definido como Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia.
- Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras 2007-2012, ahora denominado Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños Hijos de Madres Trabajadoras.

Si bien el Estado mexicano se ha preocupado por atender las dificultades de las mujeres por acceder a un trabajo en las mismas condiciones que los hombres, de prevenir y atender la discriminación a la que se encuentran las mujeres en los centros de trabajo, de sensibilizar a los y las servidores públicos en materia de derechos humanos con perspectiva de género, a difundir los derechos humanos de las mujeres, a realizar las acciones necesarias para lograr una conciliación entre las actividades del cuidado de los hijos y el trabajo, entre otras, ello no ha sido suficiente para impedir que este sector poblacional siga siendo objeto de vulneraciones en los derechos humanos laborales. Ahora quedará pendiente un estudio que nos permita identificar el por qué queda una agenda pendiente para las mujeres en el disfrute pleno de sus derechos humanos laborales.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRÁFICAS

- ARESE, César, *Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Argentina, Rubinzal-Culzoni, 2014,
- BÁEZ, Narcizo Leandro Xavier (coord.) et al., *Problemática de los derechos humanos fundamentales en América Latina y Europa: desafíos materiales y de eficacia*, Madrid, 2012,
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tiran lo Blanch, 2008,
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Reflexiones jurídico laborales*, México, Porrúa, 2000,
- CRUZ PARCERO Juan. A y VÁZQUEZ, Rodolfo (coords.), *Derechos de las mujeres en el derecho internacional*, México, SCJN y Fontamara, 2010,
- FERRER MAC-GREGOR POISOT, Eduardo (coord.) et al., *Derechos humanos en la constitución: comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, México, Suprema Corte de Justicia, Universidad Autónoma de México y Konrad Adenauer Stiftung, 2013, t. I
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2015.
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *La mujer y el trabajo en México*, México, 1986.

ELECTRÓNICAS

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, Rosa María (coord.), *Panorama internacional de derecho de familia. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288/8>.
- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, Rosa María y Moreno Bonett, Margarita (coords), *El Estado laico y los derechos humanos en México: 1810-2010*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo I y II, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3100-el-estado-laico-y-los-derechos-humanos-en-mexico-1810-2010-tomo-i>,

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3101-el-estado-laico-y-los-derechos-humanos-en-mexico-1810-2010-tomo-ii>

ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS, ¿Qué son los derechos humanos?, Portal en línea 2020, <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

BARRA PALAFOX, Francisco et al., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, t. I, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4318-cien-ensayos-para-el-centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-tomo-1-estudios-historicos>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, LX LEGISLATURA, *Camino a la equidad. La mujer como factor primordial de la sociedad mexicana*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2ª edición, 2008, p. 17, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5997/9.pdf>

CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel y SALAZAR UGARTE Pedro (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos un nuevo paradigma*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3033-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-un-nuevo-paradigma#108397>

CASTAÑEDA, MIREYA, *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su recepción nacional*, 2ª. ed., México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2015, https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Libro_DerInternacionalRecepcionNacional2aed.pdf

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (comp.), *Derechos humanos laborales*, México, CNDH, TFCA, 2017, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, ¿Qué son los derechos humanos?, Portal en línea 2020, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son->

losderechoshumanos#:~:text=Los%20Derechos%20Humanos%20son%20e
l,desarrollo%20integral%20de%20la%20persona.&text=El%20respeto%20h
acia%20los%20derechos,es%20un%20deber%20de%20todos

_____, *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*, CNDH, México, 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>

DAVALOS, José, *El constituyente laboral*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2016, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>

FLORES SALGADO, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/13.pdf>

GARCIADIEGO, Javier, *Textos de la Revolución mexicana*, Caracas, Biblioteca Ayacucho, 2010, https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/textos_de_la_revolucion_mexicana-javier_garciadiago.pdf

HERNÁNDEZ CERVANTES, Aleida, *Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos, fase de actualización permanente: derechos humanos laborales*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013, https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf

IBARRA PALAFOX, Francisco Alberto (coord.) et al., *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto Belisario Domínguez, 2017, t. 3: Estudios económicos y sociales, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4320-cien-ensayos-para-el->

centenario-constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-tomo-3-estudios-economicos-y-sociales?c=140049

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES et al., *México y la Constitución: contexto histórico*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Senado de la Republica LXIII Legislatura, Secretaria de Cultura, México, 2016, https://inehrm.gob.mx/es/inehrm/Revolucion_Mexicana

INEGI, INMUJERES, *Mujeres y hombres en México 2009*, México, INEGI, INMUJERES, 2009, https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825189990.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFICA E INFORMATIVA, *Mujeres y hombres en México*, México, INEGI, 1997, <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825492915>

_____, *Mujeres y hombres en México*, México, 2001, <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825493783>

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1363-acoso-sexual-y-discriminacion-por-maternidad-en-el-trabajo>

-----, *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>

-----, *Derechos de las mujeres trabajadoras. Colección Nuestros Derechos*, México, Instituto Politécnico Nacional, Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5432-derechos-de-las-mujeres-trabajadoras-coleccion-nuestros-derechos-edicion-unam-ipn>

MURIEL, Josefina, *Cultura Femenina Novohispana*, 2a. ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas, 2000,

www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/cultura/femenina.html

-----, *Los recogimientos de mujeres, Respuesta a una problemática social novohispana*, UNAM, Instituto de Investigaciones históricas, 2016, p. 17, <http://www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/recogimientos/mujeres.html>

OFICINA EN MÉXICO DEL ALTO COMISIONADO DE NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *Los derechos económicos sociales y culturales: exigibles y justiciables*, México, ONU-DH México, 2010, https://hchr.org.mx/images/doc_pub/PIDESClibro.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*, 2ª ed., Ginebra, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

QUINTANA ROLDÁN, Carlos Francisco, “Teoría de los derechos humanos laborales”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (comp.), *Derechos humanos laborales*, México, CNDH, TFCA, 2017, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

RABASA, Emilio O., *Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano. Cuaderno 24. Del trabajo y de la previsión social. Artículo 123*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1990, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3424-nuestra-constitucion-historia-de-la-libertad-y-soberania-del-pueblo-mexicano-cuaderno-24-del-trabajo-y-de-la-prevision-social-articulo-123-coleccion-instituto-nacional-de-estudios-historicos-de-la-revolucion-mexicana>

ROCHA ISLAS, Martha Eva, *Los rostros de la rebeldía Veteranas de la Revolución Mexicana, 1910-1939*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Secretaría de Cultura, 2016,

<https://inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/1484/1/images/LosRostrasRebeldia.pdf>

RODRÍGUEZ HUERTA, Gabriela, *Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015, fascículo 6, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4882/4.pdf>

RODRÍGUEZ SHADOW, Mariana J., *La mujer azteca*, 4ª ed., México, UNAM, 2000, https://ceam.mx/images/stories/libros/la_mujer_azteca.pdf

ROUIX, PASTOR, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 3ª ed., México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, https://constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Genesis_27_y_123

SALAZAR UGARTE, Pedro (coord.), *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2014, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3815-la-reforma-constitucional-sobre-derechos-humanos-una-guia-conceptual>

SORIANO DÍAZ, Ramón et al., *Diccionario Crítico de los derechos humanos*, España, Universidad Internacional de Andalucía Sede Iberoamericana, 2000, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6063949>

SECRETARÍA DE CULTURA, INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO, GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, *Mujeres y Constitución: de Hermila Galindo a Griselda Álvarez*, Toluca, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Gobierno del Estado de México, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5908/12.pdf>

DEL TORO HUERTA, Mauricio Iván, *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, fascículo 2, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29901.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Normas del trabajo, Temas comprendidos en las normas “Protección de la maternidad”, Portal en línea 2021, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración y programa de acción de Viena*, aprobada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 25 de junio de 1993, https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

ONU, UNFPA, ONU MUJERES, *México ante la CEDAW*, Organización de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, UNFPA, ONU Mujeres, 2018, p. V, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5938/11.pdf>

SALAZAR UGARTE, Pedro (coord.), *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2014, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3815-la-reforma-constitucional-sobre-derechos-humanos-una-guia-conceptual>

SECRETARÍA DE CULTURA, INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO, GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, *Mujeres y Constitución: de Hermila Galindo a Griselda Álvarez*, Toluca, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Gobierno del Estado de México, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5908/12.pdf>

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª. ed., (versión 23.4 en línea), <https://dle.rae.es>

HEMEROGRÁFICAS

AGUILAR CAVALLO, Gonzalo, “Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿una distinción válida en el siglo XXI?”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, número 147, enero 2010, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechocomparado/article/view/4594/5903>

- AGUILAR CUEVAS, Magdalena, “Las tres generaciones de los derechos”, *Revista en el acervo jurídico virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, número 30, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/issue/view/283>
- BONET DE VIOLA, Ana María, “Consecuencias de la clasificación de los derechos humanos en generaciones en relación a la justiciabilidad de los derechos sociales”, *Revista de la Facultad de derecho y ciencias políticas*, Colombia, vol. 46, número 124, enero-junio 2016, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36189.pdf>
- BRITTO RANGEL, Carbonell, Miguel, “La globalización y los derechos humanos, a la luz de la reforma constitucional de junio de 2011”, *Revista de la Facultad de Derecho de México tomo LXXI*, México, número 281, septiembre-diciembre 2021, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/30315/28167>
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, volumen 23, 2012, <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/67144>
- CARPIZO, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, número 25, Julio-Diciembre 2011, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/>
- , “Los derechos humanos de solidaridad”, *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, México, no. 19, enero-junio, 2012, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reformajudicial/article/view/8816/1087>
- COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, “La CDHDF y los derechos humanos laborales, *Dfensor, Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, número 5, año XVI, mayo 2018, https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2018/08/dfensor_05_2018.pdf

LÓPEZ HERNÁNDEZ, Lilia Julieta, "Historia de la mujer en México", *Mujeres, derechos y sociedad*, México, enero del 2007, Año 3, Núm. 5, https://www.academia.edu/4532950/Mujeres_Derechos_y_Sociedad

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, "El Centenario de la Revolución Mexicana", *Gaceta CCH*, número especial 4, año XXXVI, Cuarta época, 16 de noviembre 2010, <https://www.cch.unam.mx/comunicacion/sites/www.cch.unam.mx/comunicacion/files/especial/2010/11/especial161110.pdf>

RAMOS ESCANDÓN, Carmen, "Mujeres trabajadoras en el Porfiriato", *Revista de la dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, México, octubre 1988-marzo 1989, <https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias21-112-122.pdf>

-----, "Hogares y talleres: Trabajadoras urbanas en el Porfiriato Mexicano 1876-191", *Caleidoscopio-Revista semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, Aguascalientes, no.27, Julio-diciembre 2012, <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/464>

ROCHA ISLAS, Martha Eva, "Los estudios de género en el Centenario de la Revolución Mexicana (1991-2010)", *Revista de la dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, México, número 78, enero-abril de 2011, https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_78_129-132.pdf

-----, "Nuestras propias voces. Las mujeres en la Revolución Mexicana", *Revista de la Dirección de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, México, Número 25, octubre 1990-marzo 1991, <https://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/?p=3402>

TURNER, Frederick, "Los efectos de la participación femenina en la Revolución de 1910", *Historia Mexicana*, vol. XVI, no. 4, México, abril-junio 1967, <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/1125/1016>

LEGISLATIVAS

Opinión Consultiva 18/2003, Condición Jurídica y derechos de los migrantes, 2003,
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 1948,
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966,
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la
Mujer, New York, E.UA, 1979,
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del
Trabajo, Filadelfia, 1944, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
(núm. 87),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.
98),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras,
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Brasil, 1994, <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Ley Federal del Trabajo, México, 1970, última reforma abril 2021,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional,
<https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-federal-de-los-trabajadores-al-servicio-del-estado-apartado-b-02-04-2014>

Ley del Seguro Social, México, 1995, última reforma octubre 2020,
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, México, 2006, última reforma junio 2018,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,
https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAMVLV.pdf

Plan Nacional de Desarrollo, México, 1983-1988,
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4805999&fecha=31/05/1983#:~:text=El%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%201983%2D1988%20es%20resultado%20de,social%20y%20privado%2C%20y%20coordinar

Plan Nacional de Desarrollo, México, 1989-1994,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd/PND_1989-1994_31may89.pdf

Plan Nacional de Desarrollo, México, 1995-2000,
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4874791&fecha=31/05/1995

Plan Nacional de Desarrollo, México, 2001-2006,
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=766335&fecha=30/05/2001

Plan Nacional de Desarrollo, México, 2007-2012,
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007

Plan Nacional de Desarrollo, México, 2013-2018,
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465

Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018,
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024,
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607366&fecha=10/12/2020

Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2001-2006,
http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4912646

Acuerdo por el que se emiten y publican las Reglas de Operación del Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2007.
[http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SEDESOL/Acuerdos/2007/10012007\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SEDESOL/Acuerdos/2007/10012007(1).pdf)