

23 de julio de 2019




Versión Estenográfica

**Parlamento Abierto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical,
Negociación Colectiva, Subcontratación Colectiva y Personas
Trabajadoras del Hogar.**





FERNANDO MARTÍNEZ MEDEL
Director de Registro Estenográfico



Ciudad de México a 23 de julio de 2019.

Versión estenográfica del Parlamento Abierto en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Subcontratación Colectiva y Personas Trabajadoras del Hogar, convocado por Comisiones Unidas de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana; y del Trabajo y Previsión Social, celebrado en el salón de la Comisión Permanente, el día de hoy.

EL SENADOR CLEMENTE CASTAÑEDA HOEFLICH: Muy buenos días tengan todas y todos ustedes.

Saludo con aprecio a quienes nos acompañan el día de hoy en este presidium. Por supuesto, al presidente de la Junta de Coordinación Política, al senador Ricardo Monreal.

Al presidente de la Comisión del Trabajo, Napoleón Gómez Urrutia.

A la senadora Patricia Mercado.

A las senadoras y senadores que nos acompañan el día de hoy. A nuestros invitados especiales. A nuestros ponentes.

Cuando hablamos generalmente de Parlamento Abierto, debemos hablar –diría yo– no sólo de transparencia, no sólo de participación ciudadana; sino también de capacidad de respuesta, de sensibilidad y de voluntad de corregir ciertas cosas.

Un Parlamento Abierto no es solamente aquel que realiza foros para incluir opiniones diversas, opiniones de ciudadanos, opiniones de especialistas; sino aquel que es capaz de escuchar en lugar de imponer; aquel que es capaz de dialogar en lugar de poner por encima la opinión de ciertos grupos mayoritarios.

Es aquel, incluso, que es capaz de rectificar cuando hay cosas que rectificar.

Y por eso, es que el ejercicio que estamos iniciando el día de hoy debe de celebrarse y de ponerse en su justa dimensión.

Déjenme decir lo siguiente:

La reforma laboral que se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 1º de mayo, fue sin duda un importante avance legislativo que representa un paso crucial en la modernización de nuestro sistema de justicia laboral.

Como sabemos, se incluyeron aspectos fundamentales en materia de libertad sindical, de acceso a justicia laboral, de negociación colectiva, entre muchos otros temas que estaban en México pendientes y que debíamos legislar para adecuarlos a nuestro marco jurídico laboral. No solamente por una cuestión de pertinencia, sino además por los compromisos internacionales que México ha asumido.

Por eso, al tratar un tema tan complejo y que incide en tantas aristas de la vida pública y además en tan diversos sectores de la sociedad; muchos, muchos nos comprometimos a emprender un proceso amplio de Parlamento Abierto al interior de este Senado de la República.

Los tiempos y las dinámicas políticas no permitieron realizar este ejercicio antes de la discusión de la reforma. Sin embargo, el día de hoy arrancamos estas jornadas, estas audiencias públicas para escuchar justamente a especialistas, académicos, representantes del sector laboral y empresarial; así como a servidores públicos que sin lugar a dudas aportan ideas, conocimiento para en su caso, si así se decide, mejorar nuestro andamiaje institucional en la materia.

Por ello, yo celebro ampliamente la decisión de la Junta de Coordinación Política, la voluntad que ha tenido su presidente, el senador Ricardo Monreal, para generar todas las oportunidades para realizar este ejercicio de consulta, sobre una de las reformas más importantes que hemos aprobado o que se aprobaron durante el primer año de esta Legislatura y que implica, como todas y todos ustedes saben, un profundo cambio en el ámbito laboral.

Un Parlamento Abierto también debe ser espacio para el escrutinio y para la evaluación permanente de las decisiones públicas. Por definición, debe estar abierto a que los productos legislativos que se generen, sean revisados con amplitud, mejorarlos y enriquecerlos por la sociedad civil, los especialistas y todos los sectores involucrados.

A través de este ejercicio, es justamente que las Comisiones Unidas Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana; y la Comisión del Trabajo y Previsión Social, que preside el senador Napoleón Gómez Urrutia; iniciamos desde el mes de mayo la implementación de mecanismos de consulta para recibir comentarios y observaciones sobre esta reforma. Es decir, sobre la reforma aprobada.

En ese sentido, lanzamos una convocatoria para que las organizaciones sindicales, patronales, nuevos profesionales en el ámbito laboral y la ciudadanía en general, pudieran enviar a través de nuestro portal las observaciones sobre el decreto ya publicado.

Al día de hoy, hemos recibido cerca de 50 observaciones puntuales al decreto, las cuales por supuesto serán incorporadas a las memorias de este Parlamento Abierto y tomadas en cuenta por las comisiones dictaminadoras respectivas.

Igualmente, realizamos estos foros a los que hoy estamos asistiendo, que vamos justamente a inaugurar, en el que van a participar cerca de 70 expertos distribuidos en ocho mesas de trabajo, para conocer más a fondo las observaciones a la reforma laboral, con la convicción de que toda ley es perfectible y que sólo a través del diálogo y el análisis con quienes aplicarán estos ordenamientos podremos construir mejores andamiajes jurídicos.

De nuestra parte, existe también el compromiso para que las propuestas, observaciones e ideas que aquí se viertan, que sean escuchadas, recogidas y traducidas para diseñar una iniciativa que mejore completamente la reforma laboral aprobada.

Se dice coloquialmente, pero hoy hay que hacerlo valer: hay que legislar con evidencias. Y eso significa someter a discusión y remisión las leyes aprobadas, así como corregirlas y mejorarlas con base en los hechos, los conocimientos y las experiencias.

En otras palabras, realizar un Parlamento Abierto sobre cualquier asignatura de la vida pública no sirve para legitimar decisiones ya tomadas, sino precisamente para someterlas al escrutinio público porque las decisiones en una democracia por supuesto se discuten, se evalúan y se construyen en el espacio de lo público.



Antes de concluir, yo quisiera aprovechar esta oportunidad para recordarle a este Senado de la República la importancia que tienen este tipo de ejercicios y quizá también lo poco que hemos avanzado en incorporar formalmente los principios de Parlamento Abierto de manera permanente a nuestras tareas cotidianas.

Yo espero, no espero, estoy seguro que este ejercicio servirá para que los trabajos de Parlamento Abierto adquieran un nivel de institucionalización cada vez más amplio en este parlamento.

Celebro, por supuesto, la voluntad política de todos los grupos parlamentarios para realizar ejercicios de esta naturaleza, la voluntad y firmeza con la que la Junta de Coordinación Política se ha involucrado en estas tareas y espero, de verdad, que estas jornadas de Parlamento Abierto sean muy provechosas para todas y todos ustedes.

Una vez más, bienvenidos al Senado de la República. Esperamos que sea muy útil para México y para todos ustedes.

Gracias.

LA MODERADORA: Agradecemos las palabras del presidente de la Comisión de Anticorrupción, Transparencia y participación ciudadana.

Tiene ahora el uso de la voz el senador Napoleón Gómez Urrutia.

EL SENADOR NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA: Voy a cambiar el ángulo ahora, desde este lado.

Muy bien, muy buenos días a todas y todos.

Quiero agradecer la presencia de nuestro coordinador de la Junta de Coordinación Política del Senado de la República, el senador Ricardo Monreal. Gracias por acompañarnos, Ricardo, muchas gracias.

Al senador Clemente, por supuesto, y a la senadora Patricia Mercado, secretaria de la Comisión de Trabajo también aquí presentes.

A nuestras compañeras y compañeros senadores de la República; a los dirigentes sindicales que también nos acompañan; a los señores empresarios y representantes de diferentes empresas y a todos ustedes, muchas gracias. Sean bienvenidos a la casa, al Senado de la República, que es la casa del pueblo de México.

Es un gusto para mí recibirlos, en el marco del ejercicio democrático de Parlamento Abierto, mismo que tiene como objetivo valorar opiniones del sector obrero y empresarial, así como de académicos y especialistas en materia laboral.

De igual forma, damos la más cordial bienvenida también a quienes nos sintonizan a través de la señal del Canal del Congreso, a los medios de comunicación aquí presentes, a los senadores que ya mencionaba y senadoras, y a todas aquellas personas, invitados especiales que también están y estarán presentes seguramente en las próximas reuniones a través de las comisiones, para darle seguimiento a este Foro de Parlamento Abierto.

El motivo que nos congrega hoy, como nos mencionaba hace unos instantes, es el de realizar el ejercicio democrático de Parlamento Abierto, en el cual podremos escuchar los posicionamientos y propuestas de

todos los sectores de la sociedad, respecto de la Reforma Laboral recientemente aprobada por el Congreso de la Unión y de otros temas igualmente relevantes que no fueron incorporados en la referida reforma.

Derivada de la presentación de esta Reforma Laboral en materia de libertad sindical, justicia laboral y negociación colectiva, aprobada por el Pleno de este órgano legislativo el pasado 29 de abril de 2019, se planteó la necesidad de llevar a cabo una revisión integral de la reforma.

Las reservas presentadas por diferentes senadoras y senadores y otros temas que, por su relevancia, requieren de una revisión exhaustiva que repercuta en una mejora y organización permanente del marco jurídico laboral.

La citada reforma significó un avance importante en el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras, principalmente en los siguientes ámbitos.

Justicia laboral, aspecto que hace efectiva la independencia del sistema de justicia laboral, con relación al Poder Ejecutivo, lo cual responde a la exigencia de que la administración de justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial.

Conciliación. En este apartado se establece un modelo en el cual las personas trabajadoras y los empleadores privilegien el diálogo y el entendimiento para resolver sus diferencias. Se tendrá que agotar esa instancia antes de acudir a una instancia litigiosa.

Libertad sindical y negociación colectiva. En ese ámbito la reforma reafirma el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Todo trabajador tendrá el derecho de elegir si quisiera pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer a uno, sin que estas decisiones vulneren su empleo.

Asimismo, si es de su elección, formar parte de un sindicato, teniendo el derecho de elegir a sus líderes, a sus dirigentes, en elecciones libres, secretas y directas.

Es un gran triunfo para la clase trabajadora de este país y es en cumplimiento de un rezago histórico y una demanda social que durante muchos años había estado planteada.

Personas trabajadoras del hogar. Con esta modificación se da cumplimiento a una de las deudas históricas con las personas trabajadoras de este importante sector, ya que por muchos años sus derechos habían sido olvidados, transgredidos y marginados, dejándolas a merced de un régimen especial y discriminatorio.

Hoy, con la Reforma Laboral se reconocen sus derechos de forma efectiva y se les pone a la par de cualquier otro trabajador. Sin embargo, somos conscientes de que toda reforma puede ser perfectible y que aún faltan temas importantes por legislar, por lo cual, con este importante evento que hoy iniciamos, pretendemos conocer las diversas posturas y opiniones de los diferentes sectores de la sociedad civil, empresarial, académica, sindical y gubernamental.

Dentro de los temas a destacar, por su urgencia y prioridad, se encuentran los referentes a los derechos de las personas trabajadoras del Apartado b) constitucional; la igualdad laboral para mujeres y hombres; la discriminación y el acoso laboral, así como la regulación de la subcontratación, figura conocida como outsourcing.



De esta última quisiera, si me lo permiten, aportar algunos datos del Servicio de Administración Tributaria, del SAT, que sustenta la necesidad de mejorar su regulación.

En México existen más de 6 mil empresas, con 7.6 millones de trabajadores, según el SAT, que evaden impuestos a través del outsourcing, el abuso de pagos exentos y la subcontratación o subdeclaración, entre otros esquemas.

Asimismo, el monto de la evasión fiscal por esta vía, asciende a miles de millones de pesos de las percepciones por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

El monto anual de contribuciones que se pierden de manera individual a causa de la evasión fiscal oscila entre los 6 mil y los 8 mil pesos por trabajador.

De igual manera, el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha manifestado al respecto, señalando que existen empresas que defraudan a los trabajadores, al SAT, al IMSS y al INFONAVIT, a través del abuso de la figura de la subcontratación, asimismo, y creo que todos estamos conscientes de ello.

Asimismo, a pesar de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, han llevado a cabo inspecciones a empresas que contratan a personas trabajadoras a través de esquemas de subcontratación, con el fin de evitar la simulación en la contratación de trabajadores.

A esta fecha, no se han logrado los resultados esperados a pesar de esta coordinación, entre la Secretaría del Trabajo y el IMSS, toda vez que las malas prácticas se continúan ejerciendo con regularidad.

De entre las malas prácticas de la subcontratación, podemos encontrar que las más comunes son:

La simulación en la prestación de los servicios sin realizarlos.

Dar de alta a las personas trabajadoras por un importe menor de salario al que regularmente ganan.

El constituirse con el único fin de evadir los cargos laborales y fiscales y el no pagar de manera correcta las contribuciones federales, locales y de seguridad social.

Por el contrario, con las próximas reformas se busca mejorar el marco regulatorio en la materia para obtener, entre otros, los fines siguientes:

Respeto y pleno cumplimiento a los derechos conferidos en la Ley Federal del Trabajo para todas las personas trabajadoras.

Declarar de manera íntegra el monto del salario de las personas trabajadoras, así como realizar las retenciones correspondientes por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

Efectuar de manera íntegra, las contribuciones federales y locales, así como dar de alta a los trabajadores para efectos de sus prestaciones y de seguridad social.

Generar mecanismos, a fin de capacitar de manera efectiva a las personas trabajadoras, así como brindar asesoría a los clientes o personas empleadoras para un correcto ejercicio en el esquema de la subcontratación.

Hay que resaltar, también, que al igual que existen empresas que ejercen prácticas desleales en materia de subcontratación, también hay quienes, de manera responsable, buscan cumplir con todos los lineamientos que establece la legislación en materia laboral, por lo que sería irresponsable catalogarlos a todos por igual.

Bajo esa tesitura, confiamos en que la manera más adecuada de erradicar las malas prácticas es con un marco regulatorio efectivo y garante de los derechos de las personas trabajadoras y punitivo de quien pretende ejercer abusos, en detrimento de los derechos laborales de cualquier gremio.

En este ánimo, es que nos congregamos el día de hoy, buscando escuchar a todos los sectores, a fin de recabar sus opiniones en torno a lo ya aprobado por ese Congreso de la Unión, así como otros temas todavía no debatidos en esta Cámara Alta, y tener referencias de primera mano de los asuntos prioritarios de la agenda laboral del país.

Por último, me gustaría destacar que la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que me honro en presidir, de este Senado de la República, ha aprobado, en esta Legislatura, los asuntos considerados de gran relevancia para la vida laboral de las personas trabajadoras y que representan mejoras significativas a los derechos de todas y todos, quienes nos desempeñamos día con día en algún trabajo, indistintamente del apartado constitucional que nos rijan.

Esta Cuarta Transformación, que se encuentra en desarrollo, requiere el esfuerzo de todos aquellos comprometidos con la Patria.

El presidente Andrés Manuel López Obrador ha fijado el rumbo, un rumbo que dirige hacia la justicia, la igualdad, la unidad, la prosperidad y la erradicación de la corrupción, que no podrá cristalizarse sin el compromiso de todos los sectores que integramos el pueblo de México.

En el Senado de la República estamos poniendo todo nuestro esfuerzo y nuestra capacidad, para cristalizar esta transformación. Sabemos que nos quedan algunos años o periodos más de trabajo legislativo; y que tenemos la oportunidad de realizar cambios significativos en el marco regulatorio vigente, que deriven en la mejora de la calidad de vida de todas las personas y que nos impulse a ser un país pionero en derechos laborales, velando siempre por el bienestar de los ciudadanos.

Por su atención, muchas gracias a todas y todos.

LA MODERADORA: Muchas gracias al presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social por sus puntualizaciones, de lo que será este Parlamento en beneficio de la agenda nacional en materia laboral.

A continuación, el presidente de la JUCOPO, el senador Ricardo Monreal Ávila, nos dirigirá su mensaje y posteriormente realizará la declaratoria inaugural de los tres días de trabajo de este Parlamento.

EL SENADOR RICARDO MONREAL ÁVILA: Muchas gracias.

En efecto, como lo expresaran mis compañeros senadores, Clemente Castañeda y Napoleón Gómez Urrutia; fue un compromiso el instalar el Parlamento Abierto, llevar a cabo el Parlamento Abierto, que ha sido un mecanismo que en esta Legislatura hemos instalado de manera más constante para la aprobación de leyes para las reformas constitucionales que el país necesita.

Quiero agradecerles a los tres senadores y senadora, Patricia Mercado; Clemente y Napoleón, que han sido el motor para hacer la convocatoria a este Parlamento Abierto. Los felicito.



Y, también están presentes Daniel Gutiérrez, que es miembro de la Comisión que dictaminó esta reforma laboral. Cecilia, de Campeche. Xóchitl, que siempre está puntual en todos los temas, trabajo como tú haces, incansable. De Miguel Ángel, Lucero, de Elvia también, de Marcela y de mi amigo también, dirigente de CROC, diputado de nuevo, por no sé cuántas veces, Isaías.

Y veo a muchos representantes de empresarios. También fue un compromiso con las cámaras, realizar este evento de Parlamento Abierto.

Hace unos días concluí, yo tengo un defecto o virtud, como se quiera llamar, de escribir, escribo mucho, tengo 23 libros; y en marzo terminé uno sobre el sistema financiero.

Y apenas hace tres días me notificó Porrúa que ya había concluido el libro que había mandado; como soy cliente de Porrúa, es mi editorial, entre otras; acaba de sacar, apenas ayer se puso a la venta un libro nuevo, de mi autoría, que es a propósito de este Parlamento.

Ojalá y lo puedan adquirir, porque le decía a Napoleón que ahora que nos rebajamos la mitad del salario, en el Senado nos bajamos la mitad, entonces tenemos que buscar otras alternativas para un poco sobrevivir, y yo escribo y doy clases en la UNAM, aunque en la UNAM no me pagan, pero en mi libro sí me pagan.

Así es que si ustedes pagan el libro, me pueden dar una parte de prerrogativas. Entonces Xóchitl, que lo sabe muy bien, nos bajamos, hay una austeridad terrible, pero está muy bien, estoy convencido.

Pero este libro se llama "El Nuevo Sistema de Justicia Laboral", y este libro ya contempla toda la reforma.

Es que fue una reforma integral, es una reforma que modificamos más de 500 artículos de la Ley Laboral, más de 500 artículos. Es decir, más de la mitad de la legislación laboral se modificó para darle congruencia y sentido al acuerdo comercial T-MEC.

Por eso el Parlamento Abierto tiene la intención de revisar lo que faltó, de algunos reclamos de los sectores sindicales, empresariales, de ciudadanos, pero les recomiendo el libro, es un libro que está actualizado con la reforma última, con los temas fundamentales.

Aquí hay una librería en el Senado, en la planta baja, de Porrúa y me acaban de notificar que ya está a la venta "El Nuevo Sistema de Justicia Laboral", aquí saliendo al primer piso, ya está y ayudará mucho.

No lo regalamos, pero sí puedo firmarlo y si hay un 15 por ciento extra, podría hasta hacerles una buena dedicación. No se crean.

Pero ojalá y lo adquieran y yo los quiero felicitar, felicito a todos quienes están aquí, porque es un tema apasionante, de verdad, es un tema muy importante para la vida del país.

Napoleón describió puntualmente los asuntos más delicados que nos quedan por resolver, uno de ellos los outsourcing. Otro más, complementar la reforma.

Y Clemente describía también puntualmente los temas en los que hay más preocupación, así es de que va a ser muy rico el Parlamento. No quiero adelantarme a las conclusiones, ustedes las van a hacer, ni siquiera hago propuestas, porque seguramente en los tres días que tendremos el desarrollo de este Parlamento va a ser de mucha utilidad para el país.

Así es que enhorabuena.

También les vamos a preparar, este sí se los da el Senado, hicimos un documento entre las comisiones que se llama "Reforma Laboral". Es un documento conclusión muy sintético de lo que abarca la Reforma en términos demasiado generales, muy generales.

Les vamos a dar más tarde un ejemplar de cada uno para que puedan ustedes adentrarse a lo que en el Senado se hizo. Este es un trabajo institucional que se los enviaremos.

Por tal virtud me voy a permitir declarar, si les parece bien, siendo las 10 horas del 23 de julio, declaro formalmente inaugurado el Parlamento Abierto en Materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Subcontratación y Personal de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Que sea para bien del país. Enhorabuena, bienvenidas y bienvenidos todos a la casa de todos, el Senado de la República.

Enhorabuena, buenos días.

(Finaliza inauguración y da inicio el Parlamento Abierto)

1.- Igualdad Laboral para Hombres y Mujeres

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Buenos días a todas y todos.

Si fueran tan amables de permitirme su atención, vamos a comenzar.

Les pido que por favor tomen sus lugares.

Muchísimas gracias.

¡Qué tal!

¿Cómo están?

Buenos días a todas y todos.

Los que hoy nos acompañan, Senadoras, Senadores.

Personas del sector público.

Diputados, legisladores todos, legisladoras.

Personas del sector público, de la sociedad civil, medios de comunicación y a las y los compañeros de los equipos técnicos, a los asistentes parlamentarios que hoy nos acompañan y a las personas que nos siguen desde una pantalla fuera de este Senado.

Mi nombre es Marcela Mora, tengo a mi cargo la presidencia de la Comisión de Desarrollo y Bienestar Social y formo parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.



El día de hoy tendré el gusto y la responsabilidad de llevar a cabo los trabajos de esta mesa.

Sean bienvenidos y bienvenidas todos.

Quiero compartirles que durante el mes de abril la Junta de Coordinación Política presentó para su aprobación ante el Pleno la realización de este ejercicio de Parlamento Abierto con el objetivo de recoger las observaciones de trabajadores, trabajadoras, organizaciones sindicales, organizaciones del sector empresarial, de la sociedad civil, institutos académicos, institutos de investigación, especialistas en la materia y de la ciudadanía en general sobre diversas temáticas derivadas de la Reforma Laboral aprobada también en abril del presente año.

En este sentido, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, junto con la Comisión de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana, fueron designadas para organizar y llevar a buen puerto el Parlamento Abierto que hoy y hasta el jueves nos ocupará.

Les doy la bienvenida a todos y todas a esta mesa que abre los trabajos del Parlamento Abierto en materia laboral, esta mesa lleva por título “Igualdad Laboral para Hombres y Mujeres”.

Quiero comentarles que durante la LXIV Legislatura, que es la que está corriendo, se han tenido avances sustantivos en el tema, ya los presidentes de las comisiones han comentado durante la inauguración de este Parlamento Abierto a grosso modo cuáles han sido estos avances.

Yo solamente quiero comentarles que el pasado mes de mayo se aprobaron reformas a los artículos de la Ley Federal del Trabajo para que las personas trabajadoras del hogar tengan derecho a la seguridad social.

También se aprobó por unanimidad, y debe de destacarse ello, la paridad sustantiva en todos los espacios de toma de decisiones del Estado, mujeres y hombres en igualdad en los espacios de decisión, todo ello gracias, primero, al trabajo importantísimo que desde la sociedad civil se impulsa; luego a la sensibilidad de los tres órdenes del nuevo gobierno, particularmente de las y los legisladores que formamos parte de esta soberanía que se adhieren y orientan su agenda desde el enfoque de derechos comprometidos y comprometidas por saldar deudas históricas que tenemos con los movimientos de avanzada social a los que muchas y muchos nos debemos porque ahí nos formamos.

En este mismo sentido debemos de reconocer que el avance en la regulación laboral a favor de la igualdad entre hombres y mujeres abre una gran ventana de oportunidad para ir más al fondo por esta ruta a fin de enriquecer bajo los principios de inclusión y justicia las leyes que nos rigen actualmente.

Hay muchos temas pendientes y esperamos escuchar un dossier de los mismos con las participaciones de las y los ponentes. Ese es el objetivo de estar aquí el día de hoy.

Quiero aprovechar este espacio para mencionar la forma en que la actual Ley Federal del Trabajo representa y por tal en último sentido piensa y conceptualiza a las mujeres. Solamente para poner un ejemplo a modo de provocación.

A lo largo de mil diez artículos sólo se les menciona doce veces y como trabajadoras sólo en ocho ocasiones, infortunadamente siempre en el contexto de normas que garantizan su dedicación al trabajo orientado a los cuidados ya sean dirigidos al ámbito familiar o estableciendo restricciones en razón de su capacidad limitada, y espero me permitan la licencia, para asumir algunos riesgos que socialmente sí son aceptados para los varones. Esto ejemplifica uno de los muchos temas que urge transformarse en la Ley Federal del Trabajo; no el único, pero esta mesa nos ocupa en ese sentido y por lo cual estamos hoy aquí.

Promover la participación de los hombres en actividades hasta ahora feminizadas como el trabajo de cuidados y alentando la llegada de las mujeres a las actividades de prestigio y toma de decisiones; por ejemplo, en el impulso de las científicas dedicadas a la ciencia de frontera tan necesaria. Esto puede parecer una aproximación muy elemental en cuanto a la construcción de la igualdad sustantiva; sin

embargo, la de la voz y muchas otras personas consideramos que señalarlo reiteradamente abona su discusión y su asignación en la agenda pública, tenemos hoy la oportunidad de hacer de hacer las cosas diferentes para el bien de todos y todas. Ya lo señalaba el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el Senador Napoleón.

Es una responsabilidad compartida construir un espacio de diálogo que brinde el conocimiento necesario para construir una agenda pertinente para que México avance en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estamos aquí para hacerlo diferente, por tal queremos dejar en la mesa dos preguntas, y perdónenme que rebase.

¿Qué se requeriría para que la igualdad sustantiva tutelada en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se convierta en una experiencia cotidiana y generalizada de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país y no se quede sólo en la firma de documentos y tratados internacionales o en leyes inoperantes o en un cúmulo de buenas intenciones sin resultados significativos?

¿Y en un nivel más general, cómo transversal la perspectiva de derechos en la Ley del Trabajo y sus disposiciones normativas, toda vez que consideramos que esta ley debiera de garantizar y promover el cumplimiento del derecho al trabajo digno que garantiza nuestra Carta Magna y el pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales del que somos un estado parte?

Sin más, y antes de dar la palabra a las y los expertos del día de hoy, quiero comentarles brevemente la dinámica de trabajo.

Las y los ponentes tendrán hasta cinco minutos para su participación inicial.

Una vez terminada la ronda de participaciones se abre la mesa para preguntas y respuestas en bloques de tres preguntas por ronda, las cuales serán atendidas en un máximo de tres minutos por parte de las y los integrantes de la mesa, tendremos hasta cinco bloques.

Una vez desahogada las preguntas y respuestas procederemos a un sucinto mensaje de cierre.

En esta mesa contaremos con la participación, los voy a nombrar en el sentido como los tengo en la lista.

De la licenciada Gisela Briseño Loredo, bienvenida. Ella es la Subdirectora de Desarrollo Económico del Instituto Nacional de las Mujeres, nos acompaña a nombre del Instituto Nacional de las Mujeres.

Muchas gracias por estar aquí.

Tenemos también a la maestra Geraldina González de la Vega.

¡Hola, qué tal! Buenos días.

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Sea muy bienvenida.

Tenemos también a la maestra Rosy Laura Castellanos Mariano, Presidenta del Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos, A.C.

¡Qué tal! Buenos días.

La maestra Abril Flores Rojo.

¡Hola, qué tal!



Encargada de la Subdirección de Igualdad y Género de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Nos acompaña el arquitecto José Manuel López Campos.

¡Qué tal!

Presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y Servicios de Turismo.

Bienvenido.

Nos acompaña también el doctor Ricardo Fuentes, Director Ejecutivo de Oxfam México.

¡Qué tal! Buenos días.

El licenciado Álvaro Mendoza.

¡Qué tal!

Del Círculo De Estudios Laborales Jorge Guevara, A.C.

Bienvenidas y bienvenidos, todos.

Quiero comentarles que tenemos hasta cinco minutos por participación, y participarán las y los ponentes de acuerdo a como se fueron presentando, si están de acuerdo.

También quiero, para los que van llegando, quiero presentarles a los Senadores y Senadoras que nos acompañan este día en esta mesa.

Está por aquí, voy a empezar de izquierda a derecha, porque el corazón lo tenemos a la izquierda, el Senador y amigo Daniel Gutiérrez Castorena.

Muy bienvenido, él forma parte de la comisión de Trabajo y Previsión Social.

También está aquí con nosotros la Senadora Patricia Mercado, que es la Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Por acá tenemos a nuestro querido Presidente de la Comisión de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana de aquí del Senado.

Tenemos a la Senadora Xóchitl Gálvez, que junto con la Senadora Patricia Mercado, que ella también es Secretaria de la Comisión de Anticorrupción, que con la Senadora Patricia Mercado tuvieron una gran y destacada labor para el tema de los servicios, la seguridad social para personas trabajadoras del hogar.

Y a nuestro compañero Miguel Ángel Lucero, Senador, que forma parte, también es integrante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Sin más, quiero darle la palabra a la licenciada Grisela Briseño Loredó. Si nos hace el honor.

Como usted se sienta cómoda, puede hacerlo desde su lugar, o puede pasar a la tribuna, como usted se sienta cómoda. Siéntase en casa.

Bienvenidas y bienvenidos, todos.

Adelante, por favor, licenciada Grisela Briseño Loredo.

La Licenciada Grisela Briseño Loredo: Gracias. Buenos días a todas y a todos.

Les traigo un saludo o de la doctora Nadine Gasman, ella está haciendo los foros para construir el Proigualdad, ella está ahorita de comisión, pero les manda un cordial saludo.

El día de hoy les queremos compartir información que manejamos en el Instituto Nacional de las Mujeres para poder un poco comprender en qué contexto se está dando esta Reforma Laboral.

De manera general podemos ver que el trabajo de las mujeres es muy importante para el país, tiene mucha contribución, pero las estadísticas nos dicen otra cosa, nos dicen que las mujeres, cuatro de cada 10 mujeres participan de actividades que generan remuneración o que están buscando empleo, que son población económicamente activa, y siete de cada 10 hombres.

Las otras seis mujeres que no aparecen en esta estadística no crean que no están haciendo trabajo, ellas están haciendo trabajo no remunerado.

El ingreso de las mujeres también es muy característico, nos concentramos en ingresos mínimos, el ingreso de hasta un salario mínimo el 25 por ciento son mujeres, en comparación con los hombres, que es el 14 por ciento.

También sobre el ingreso, cuando se trata de trabajos que tienen mayor ingreso, que tienen de cinco salarios mínimos o más, las mujeres representan apenas el 4%.

Cuando hablamos de empleadoras, cuando quieren tener una mayor autonomía en sus ideas, en sus negocios y cuando quieren impulsar, emprender nuevos negocios, nuevas empresas, pues sólo las mujeres representamos el 2% de quienes se ocupan como empleadoras.

La tasa de jubilación también no es alentadora, apenas el 11% de las mujeres alcanzan una tasa de jubilación, que esto va también a garantizar su calidad de vida cuando son adultos mayores.

Y también cuando hablamos de jefaturas de hogar, pues cada día ha ido creciendo más el número de mujeres que son jefas de hogar, por lo tanto todo lo que tiene que ver con la generación de ingresos para el hogar, que básicamente en este país es a través del salario y del trabajo para un tercero, tenemos que tener en cuenta estas condiciones en las que las mujeres se van a insertar al trabajo, o queremos que se inserten al trabajo.

La discriminación salarial es una especial preocupación para el Instituto Nacional de las Mujeres, esa igualdad no se ha garantizado en la realidad, las estadísticas nos lo dicen. Tendríamos que ganar en general todas las mujeres un 5% más del salario para que pudiera haber igualdad para todas en el país.

Hay algunos sectores de mayor preocupación, el sector de la maquinaria móvil, los medios de transporte, trabajadores y trabajadoras industriales y artesanas, ellas son las que mayor sufren esta desigualdad salarial.

La participación de las mujeres y los hombres en las actividades domésticas, es decir, las del trabajo no remunerado, el trabajo de cuidado son la clave para poder garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo remunerado.

Si no encontramos un balance, una corresponsabilidad, medidas de flexibilización que ayuden a conciliar entre la vida familiar, laboral y personal, y que se genere esta corresponsabilidad tripartita entre el gobierno, las y los empleadores y las y los trabajadores, no vamos a poder generar igualdad.



Las mujeres no es que no quieran integrarse al mercado laboral, ellas están capacitadas pero no ingresan al mercado laboral porque le faltan condiciones de flexibilidad, le falta garantía en accesos de guarderías, de cuidado infantil, asistencia para personas adultas mayores con discapacidad, con alguna enfermedad terminal.

Podemos ver que la tasa de participación cuando se le pregunta a mujeres y hombres que si participan en las actividades domésticas contestan que sí, contestan que sí pero cuando les vamos desmenuzando en qué actividades realizan, cuántas horas lo hacen, ahí se ve la diferencia, ahí radica la diferencia, cuánto tiempo dedican las mujeres al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, y cuánto dedican los hombres.

El costo económico que tenemos de desperdiciar este talento es altísimo para México, más de ocho millones de mujeres están capacitadas, tienen nivel medio superior y superior, y no están en el mercado laboral, y tampoco quieren estar o pueden estar en este mercado laboral porque están atendiendo tras responsabilidades familiares, otras responsabilidades de cuidado que la sociedad, la familia en general le han ido asignando a las mujeres.

Quiero comentarles que cuando se le pregunta a las mujeres por qué tienen inactividad laboral, la mayoría nos contesta: "es que estoy dedicada al trabajo doméstico".

Voy a pasar al cierre.

Quisiera decir que hay avances en esta reforma, el trabajo del hogar ha sido reconocido, los derechos de las trabajadoras del hogar, el 90 por ciento son mujeres, es un gran avance para nuestro país, tenemos avance en las obligaciones patronales, en el tema de acoso y hostigamiento sexual. Tenemos avances en a las empresas y los centros de trabajo van a tener que implementar protocolos para prevenir, atender el hostigamiento y el acoso sexual, pero esto no es suficiente.

Los retos es en hacer realidad estas prácticas, esta ley, hacerla realidad en las prácticas laborales.

El Instituto Nacional de las Mujeres ha generado una guía, un incentivo para los centros de trabajo que es la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación.

Tómenla como una guía de las acciones que se pueden realizar para poder cerrar estas brechas.

Y, por último, quisiera decirles que de entre los retos estaría lograr una mayor protección a la maternidad y que podamos alcanzar el estándar que ya estableció la OIT con su Convenio 183.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien.

Muchísimas gracias a la licenciada Briseño.

Vamos a tener que ser un poquito policías de tiempo, cinco minutos son muy poquito, me queda clarísimo. Entonces, trataremos de estirar un poquito, sólo muy poquito, por favor, intentando recuperar el tiempo.

Tiene la palabra la maestra Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México.

Adelante, por favor.

La Maestra Geraldina González de la Vega: Muchas gracias.

A nombre del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación agradecemos mucho la invitación al Senado de la República justamente para participar en este importante evento de las Comisiones Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana y de Trabajo y Previsión Social.

La participación que tenemos preparada nosotros un poquito más larga, por supuesto, será breve, pero se las haremos llegar, porque justamente conecta un poco con lo que la compañera de ... venía diciendo.

Yo quisiera llamar sobre la llamada sanción por maternidad o en inglés "model hot penalti", que trata justamente de cómo las normas laborales y las costumbres, sobre todo arraigadas en estereotipos y perjuicio lastiman la participación laboral de las mujeres.

Como saben, la Ley Federal del Trabajo es una Ley basada en un modelo de hombre proveedor de 1970, el Título Quinto ya regular el trabajo de las mujeres, pero nos infantilizaba, el título hablaba sobre el trabajo de las mujeres y de los menores.

Esto fue reformado en 1974 para separarlo como trabajo de las mujeres que se ha dedicado, primordialmente a proteger a las mujeres en la maternidad y a cuidarnos, digamos como madres.

A pesar de que ha habido varias reformas de 2012 y dos de este año y ha sido un muy importante esfuerzo, el cual aplaudo, no ha sido suficiente para incorporar a las mujeres a la fuerza laboral, ya como demostró nuestra compañera del Inmujeres con las gráficas y con algunos datos que nosotros también les haremos llegar.

El Título Quinto, establece en su artículo 170 que la licencia de maternidad será por seis semanas posteriores al parto y seis anteriores, de las cuatro podrán transferirse después del parto, es decir, 10 semanas, el estándar internacional es de 14 semanas, el artículo 132 en su fracción 27 Bis establece la licencia de paternidad para los hombres de 5 días laborales, por nacimiento o por adopción., esta no es una licencia suficiente, porque no tiene una finalidad ni de involucrar al padre en las labores de crianza ni involucrar en las labores domésticas, cinco días laborales no es nada.

El Título Quinto se ha ido adecuando, como decía yo hace un momento, pero en realidad no se ha ido modificando, de manera que la ley se lea, como aplicable a personas trabajadoras, parece que sigue hablando de hombres trabajadoras y las mujeres como una excepción a la regla.

Tenemos que cambiar este paradigma, entender que las mujeres somos trabajadoras y no solamente somos un capítulo dentro de la ley, el modelo de la ley no ve al hombre trabajador como persona, con responsabilidades domésticas y familiares, solamente se le ve como trabajador, proveedor y sindicalizado, pues son los derechos y las obligaciones que se les reconoce.

Como saben, cuando llega un hijo o hija a una familia, alguien tiene que cuidarle y generalmente somos las mujeres quienes realizamos estas tareas de cuidado y estereotípicamente también somos las mujeres las que realizamos tareas de trabajo doméstico.

En este sentido las mujeres son sancionadas por la maternidad, dado que ésta las obliga a tener trabajos flexibles o trabajos de medio tiempo, a veces, inclusive dejar su trabajo y por esto su carrera se ve debilitada, por la doble jornada y en este sentido ganan menos dinero.

Los hombres, por este modelo de hombre proveedor no han sido satisfactoriamente incorporados a la vida doméstica y familiar, y esto tiene que cambiar en la Ley Laboral.

Los hallazgos de este pequeño trabajo que nos permitimos entregar ahora al Senado son los siguientes:

Primero, todavía hay brechas de desigualdad en la incorporación y en la participación de las mujeres en el trabajo y ello afecta su presencia, sus salarios, el tipo de trabajo y su permanencia.



Hay correlación entre la maternidad y la ausencia de la fuerza laboral con los bajos salarios.

Tener familia penaliza a las mujeres con respecto a su participación, es un modelo de mujer cuidadora.

La brecha salarial está relacionada con la maternidad y con la doble jornada, hay una correlación entre la no participación o los bajos salarios, entre más son las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Por falta de políticas que le equilibren, la incorporación de las mujeres al mercado laboral está acompañada de un desequilibrado reparto de las tareas reproductivas de cuidados de familia y las tareas del hogar.

Las normas laborales y las políticas públicas no permiten ni fomentan el reparto equitativo de las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, se sigue este modelo del hombre proveedor.

Y la última, es la participación de la fuerza laboral de las mujeres y el reparto equitativo de labores domésticas y de cuidado, disminuyen la violencia doméstica y este también es un dato importante.

De acuerdo con un estudio publicado el año pasado... México tiene una calificación global de 6.21 de 100 puntos, sin embargo, en el rubro de tener hijos alcanza un 60.

Las razones de estas bajas notas son, que no hay licencias de maternidad de al menos 14 semanas, el gobierno no paga 100 % de los beneficios de las licencias de maternidad o beneficios de parentalidad cuando no hay esencias disponibles.

No hay licencias de parentalidad, no hay créditos para la pensión, para períodos de hijos y, aunque califica correctamente la licencia de paternidad, insisto, desde el consejo recomendamos que la licencia sea compartida.

En modelos como en Islandia y algunos países escandinavos se intentó la licencia compartida de 3 meses y 3 meses, siendo obligatorio que tomen uno y uno cada 3 meses, es decir, una persona no podía tomar los 6 para poder alargar la licencia y, en este sentido, se ha logrado involucrar a los padres a las tareas de cuidado y del hogar.

Entonces para hacer realidad la igualdad sustantiva que preguntaba ya hace un momento la Senadora, reconocía en el artículo 2, y que proviene de los estándares internacionales, lo que hace falta es reducir esta brecha de desigualdad arraigada estructuralmente incorporando a los hombres a la vida doméstica y de cuidados.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias, Maestra.

Agradecemos mucho la propuesta.

Es el momento de darle la palabra a la Maestra Rosy Laura Castellanos Mariano, Presidenta del Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos, A. C.

Adelante, por favor.

La Mtra. Rosy Laura Castellanos Mariano: Ustedes son personas, hombres y mujeres, que seguramente tienen información sobre cómo está la situación en nuestro país.

Yo me voy a referir, hicimos un grupo de organizaciones, hicimos un pronunciamiento que le llamamos por un salario digno y un trato igualitario.

Les voy a leer algunos extractos, para irnos rápido y para que podamos después debatir.

El desarrollo social está ligado estrictamente a la democracia, al modelo económico, a la igualdad y la justicia, donde las personas y colectividades deben ser el centro de toda acción favorable de los estados y de las instituciones sociales, culturales, económicas, financieras y políticas, de modo tal que es una obligación irrenunciable del Estado la erradicación de la pobreza extrema, el cumplimiento de una educación de calidad, la generación de empleo productivo, la promoción de la cooperación social en un marco de trato igualitario que recupere en sentido de la igualdad y del bien común.

Considerando que el salario mínimo real en México ha sufrido desde hace más de 4 décadas un descenso sostenido y perdido entre el 70 y 80 % de su poder adquisitivo, mermando así la calidad de vida de las personas mexicanas, las cuales se ubican entre los trabajadores de América Latina y entre los miembros de la OCDE de los peor remunerados.

Reconociendo que el salario digno debe equipararse entre hombres y mujeres, para que efectivamente se garanticen los derechos básicos a la alimentación, la salud, el empleo y la educación de las personas, lo que contribuiría a recibir un trato igualitario sin discriminación ni menoscabo de los derechos de las personas en general y, en particular de aquellas que en su mayoría hoy perciben los más bajos salarios y en condiciones de pobreza y pobreza extrema, así como las personas en condición de vulnerabilidad.

Primero, debemos reconocer que el salario mínimo es un componente fundamental de la economía del bien común, entendida como aquella que va más allá de la racionalidad instrumental y de la lógica del mercado, que garantiza el piso mínimo en el que se negocia y la remuneración que deriva en un trabajo digno, para que las personas sientan reconocida su propia contribución a la sociedad. Esto debe de tener una base igualitaria que abra espacios públicos y que también dentro de todos estos espacios públicos, se tome en cuenta que la economía debe reconocer el cuidado también de los recursos naturales y que este reconocimiento tiene mucho que ver con un trato digno e igualitario.

También hay que incorporar al sector empresarial a un gran acuerdo por el trato igualitario y un salario digno y no discriminación, que inicie con el reconocimiento de que existen otras formas de productividad, emprendimiento y maximización de los recursos, que se entienda que el trabajo sin discriminación y el salario digno son parte de una creación que permite que las personas expresen dentro de su trabajo lo que son y los que son capaces de hacer por la sociedad, que busque el beneficio social y el bien comunitario.

Los altos niveles de marginalidad, exclusión y pobreza de la sociedad actual amenazan con destruir los espacios donde es posible mantener relaciones económicas.

Elevar el salario mínimo sería, en una sociedad como la nuestra, con tanta violencia y descomposición, mejorar el clima social, recuperar el lazo social y, por lo tanto, permitir un ambiente que permita procesos de responsabilidad y cooperación social.

Hacer cumplir, en el marco del trato igualitario y la igualdad sustantiva, un salario que integre la perspectiva de género, que radique la diferencia salarial y la discriminación por género.

Asimismo, que reconozca el trabajo doméstico y el trabajo de los cuidados que realizan en su mayoría las mujeres, y que cuidan a las personas en condiciones de mayor vulnerabilidad, con discapacidad, a las personas adultas mayores, a las personas en condición de enfermedad, a las personas con condición de enfermedad terminal, así como el trabajo de cuidado que prodigan a niñas, niños y adolescentes.

Fomentar, asimismo, la formación y profesionalización de las mujeres para acceder a puestos clave y toma de decisiones, y también que puedan ser representantes sindicales. La mayor parte de los representantes sindicales son hombres.



Ampliar el debate para establecer un plan de acción conjunto entre ustedes y nosotros, gobierno, sociedad civil, academia, sector empresarial, para impulsar un salario mínimo que coadyuve a superar el ciclo de pobreza y la discriminación que derivan en la exclusión social, mediante un compromiso recíproco donde podamos establecer mecanismos de coordinación, tareas puntuales y concretas a favor de un trato igualitario que dé como resultado una vida digna, cuyo referente inmediato sea este país en referencia a América Latina.

Si el lazo social se mantiene roto y se agrava, la marginación no tendrá espacio para desarrollar otro tipo de ideas, social ni económicamente tendrán capacidad para mantener su propia vida.

Ya nos lo han dicho varias encuestas, varios estudios, que se ha depreciado la vida social en México. Por lo tanto, es imperativo que ustedes, como representantes también del Estado, los gobiernos, las instituciones, la sociedad civil, la academia y los sectores empresariales, sumemos compromisos y emprendamos acciones que fortalezcan los derechos humanos como una expresión que puede promover e impulsar la educación, la vigilancia, la progresividad de nuestros derechos y eso redunde en un mejor espacio laboral.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, muchísimas gracias a la maestra Rosy Laura Castellanos.

Es el turno de la maestra Abril Flores Rojo, por favor.

Ella es encargada de la Subdirección de Igualdad y Género de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Adelante, por favor.

La Maestra Abril Flores Rojo: Muchas gracias.

Buenos días a todas las personas que están presentes, les extiendo un saludo de la ombudsperson capitalina.

Comienzo diciéndoles algo que es obvio para muchos que estamos aquí, la Constitución Federal, a través de su primer artículo y el diverso 123, apartado B, nos da un amplísimo espectro de protección de derechos laborales.

Los mismos han sido recogidos y reiterados en otros instrumentos normativos de observancia general y de aplicación obligatoria. También el Estado mexicano ha asignado algunos convenios de índole internacional orientados a adoptar medidas que promuevan el respeto y protección de esos derechos, además de reconocerse universalmente que la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, desde inicios del siglo pasado.

En el marco de la reforma a la Ley Federal del Trabajo se destaca que la justicia social es uno de los elementos que se enfatizan para salvaguardar los derechos que se deducen de las relaciones entre quienes emplean y quienes laboral. No es menor ese preámbulo, pues para el tema que me corresponde intervenir la igualdad de género es una cuestión de justicia social.

En tanto todas las partes actoras de la sociedad puedan participar en el desempeño de un trabajo remunerado, hay muchas más probabilidades de alcanzar esa justicia. No obstante, para ello es indispensable determinar cuáles son los obstáculos culturales, económicos y sociales que impiden el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en nuestro país.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada con la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado del trabajo, enraizadas en el complejo régimen de las relaciones de género en la sociedad.

Este es un fenómeno sistémico y arraigado en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo que se manifiesta en el sector formal e informal, pero este último puede revestir formas más evidentes, incluso violentas, porque son áreas invisibles, como es el caso de las trabajadoras del hogar.

No obstante, muchas de las conductas nocivas que históricamente se han perpetuado en lugares de trabajo en contra de las mujeres han logrado ser identificadas, se han externado, se han observado esfuerzos a partir de protocolos y políticas públicas para combatirlas, aunque persisten y eso nos deja claro que hay un camino enorme por recorrer.

La discriminación en razón de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría son sutiles, indirectas, se expresan en ámbitos tan distintos como en los procesos de selección o contratación de personal, en la fijación de salarios, en conductas como hostigamiento o acoso sexual.

Eso evidencia que las prácticas que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado del trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de la mujer en la sociedad, como también lo son los obstáculos que afrontan las mujeres para conciliar su vida profesional y la personal, especialmente en relación con las actividades de cuidado que ellas estaban comentando.

Aunado a ello, la dificultad de exceder a una igualdad laboral no solo se tiene por una exclusión de razón de género, sino que interactúa y esto a veces no nos queda tan claro estando en la ciudad, pero interactúa con otras desigualdades como ser mujer indígena, afrodescendiente, joven, vivir en una zona rural o urbana, ser migrante, tener o no hijos, tener una discapacidad o más de 60 años.

Las desigualdades que les he dicho se materializan en los resultados generados por el Inegi en el primer trimestre de este año, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, que dice que 77 de cada 100 hombres de 15 años o más son económicamente activos y, por lo que hace a las mujeres, solo 44 de 100.

Con independencia de la búsqueda de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en los espacios de trabajo mediante reformas legales y expedición de normas secundarias, de protocolos, ha sido de común acuerdo entre los diferentes estados miembros en las asambleas lideradas por la OIT, que los convenios que han de tenerse en cuenta siempre que se apunte a buscar esa igualdad son al menos cuatro y México ha ratificado dos, el 110 y el 111. Faltan el 156 y 183.

Respecto de los no ratificados, el primero contiene normas que reflejan el conocimiento sobre compartir responsabilidades familiares. Por lo que respecta al segundo, es un conjunto de convenios e información orientada a la igualdad de oportunidades de las trabajadoras para protegerlas durante el embarazo.

La superación de estos y otros problemas que afectan a las mujeres requiere dirigirse hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria. Para ello, es prioritario y urgente invertir en la construcción de igualdad de género, donde la autonomía económica de las mujeres juega un papel fundamental, misma que se construye con la generación del trabajo formal para las mujeres, con protección social y sistemas para el cuidado.

También se resalta la necesidad que la ejecución de la amplísima legislación con la que se cuenta contra la discriminación en razón de género sea efectiva, en el sentido que todo tipo de empleador del sector público o privado adopte iniciativas normativas o no que fortalezcan la igualdad sustantiva en los lugares de trabajo.

De esa manera es que la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México hace énfasis en aumentar los esfuerzos constantes con todos y todas las personas que forman parte de ella, así como quienes deseen sumarse.



No solo es importante que se extienda la invitación a quienes estén presentes, sino que se lleve a la práctica de forma estricta el marco legal que promueve la igualdad laboral entre hombres y mujeres, y que esa ejecución sea la simple inercia del ejercicio cotidiano de la pugna por la igualdad.

Gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias, maestra Abril.

Le damos la palabra al arquitecto José Manuel López Campos, Presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo.

Adelante, por favor.

El Arquitecto José Manuel López Campos: Muy buenos días a todos.

Trataremos de ser lo más breves y ajustarnos al tiempo dentro de lo posible.

Represento a Concanaco-Servitur, que es la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo de México.

Saludo con respeto al presidium a todos los participantes en esta honorable reunión.

México es un país de enormes desequilibrios y contrastes entre hombres y mujeres, y es visible prácticamente en casi todos los órdenes de la vida nacional.

Desde el punto de vista económico, los ingresos promedio de las mujeres mexicanas están en una condición vulnerable que se refleja en su economía debido a que un número importante de ellas no tienen percepciones propias o presentan una brecha importante respecto a la de los hombres por el mismo tipo de trabajo.

En México, de los 56 millones de personas que integran la Población Económicamente Activa, la PEA, el 44 % son mujeres de acuerdo al Inegi, lo que denota su importancia en las actividades productivas.

Pero más de la mitad de las mujeres ocupadas perciben hasta dos salarios mínimos con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan sólo 3.5 % del total de las mujeres ocupadas de acuerdo a datos del Inegi.

Respecto a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada diez hombres ocupados cubren menos de 40 horas semanales; y mientras que para las mujeres es de cuatro por cada diez, es decir, el doble de ellas trabaja más tiempo con menores ingresos.

Al analizar el ingreso medio mensual de la población ocupada de 15 años y más, se observa que por estado las mayores brechas de género entre hombres y mujeres se ubican en Aguascalientes, en Yucatán y en Jalisco, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres.

Si los porcentajes de participación de las mujeres en el mercado laboral fueran similares a las de los hombres habría un notable impulso del crecimiento en México, de acuerdo a datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la OCDE, de la cual México forma parte.

A pesar de esta tendencia de desigualdades, el sector terciario, que es el que representa Concanaco, donde se incluye el comercio, los servicios y el turismo, muestra una importante participación del sexo femenino en las que destaca la actividad turística, que es de las más, de los segmentos más incluyentes, pues del total de los empleos del sector 56 % son ocupados por mujeres y 20.6 % por jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

Aquí haré un paréntesis para que no nos alarguemos en este sentido, de que tenemos también que considerar lo que va a venir sucediendo con la empleabilidad, no sólo en México, sino en el mundo, ante la automatización, la sistematización, la digitalización de los servicios y la cada vez menos necesidad de ocupación laboral en las plantas industriales.

El turismo es la segunda actividad en el país que emplea a más personas del sexo femenino y sólo es superado por el rubro de educación y salud de acuerdo al Inegi.

Sobre el número de mujeres empresarias existentes en México, el total de 21 millones ocupadas, únicamente 2.5 % es empleadora, cifra que representa un poco más de 522 personas del sexo femenino.

Las empresarias, aunque ciertamente han ganado terreno en las últimas décadas a pesar de todas las adversidades y de las brechas respecto a los hombres en términos económicos en general, aún falta mucho, muchísimo por hacer para lograr una situación más equilibrada en la participación de género.

La necesidad de impulsar el empoderamiento económico de las mujeres es incuestionable debido a las evidentes brechas de género porque, y porque es necesario hacer realidad los mandatos del Estado mexicano que promueve la autonomía económica de ellas considerando la inclusión financiera y el desarrollo económico.

Para fortalecer su posicionamiento resulta primordial mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y, por otra parte, promover el surgimiento de más proyectos empresariales a cargo de mujeres.

En síntesis, es preciso fortalecer la igualdad de oportunidades, la igualdad de salarios por las mismas actividades, homologar el número de horas que trabajan en ambos géneros y emprender una Cruzada Nacional que incluya programas de financiamiento y capacitación especiales para que más mujeres puedan optar por la autonomía económica en sus propias empresas, eliminando con esto la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias al arquitecto José Manuel López Campos.

Le damos la palabra al doctor Ricardo Fuentes, Director Ejecutivo de Oxfam México.



Adelante, por favor.

El Doctor Ricardo Fuentes: Muchísimas gracias por la invitación en este tema tan importante.

Oxfam México es una organización de la sociedad civil mexicana que forma parte de una confederación global que lucha contra la injusticia y la desigualdad.

Cada año nosotros publicamos, en el contexto del Foro Económico Mundial de Davos, una cifra sobre la desigualdad alrededor del mundo. Este año lo que presentamos es que 26 personas controlan tanta riqueza como la mitad más pobre de la población, 3 mil 700 millones de personas, 26 personas contra 3 mil 700 millones de personas.

Y mucho de lo que vemos también en estos análisis de desigualdad alrededor del mundo tiene que ver con la desigualdad entre hombres y mujeres, y México no es la excepción, y es por eso que nosotros estamos aquí con mucho gusto para discutir este tema.

Durante el 2015 nuestros estudios nos indican el valor económico del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, alcanzó un equivalente de 24.2 % del PIB del país, es decir, una cuarta parte adicional de la actividad económica del país se registra en trabajo no remunerado y doméstico y de cuidados.

Y si nos metemos a separar quién realiza esas actividades, pues lo que vemos es que de ese 24.2 %, 18 puntos lo realizan las mujeres y 6.2 puntos los hombres.

Dicho de otra manera, en promedio alrededor del país las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados. Digamos, en una semana típica las mujeres dedican 26 horas, los hombres 8; en un día típico, digamos, las mujeres dedican 3 horas, los hombres una hora, es una película entera de Netflix que el hombre está viendo mientras la mujer dedica tiempo al trabajo doméstico y de cuidados.

Y aún más preocupante, desde nuestro punto de vista es que estas brechas se expanden cuando nosotros vamos a zonas rurales.

En este mismo análisis una mujer en una zona rural dedica 33 horas, mientras un hombre dedica 6, es decir, son 5 horas y media que dedican las mujeres por cada hora que dedica el hombre.

Lo que nos dicen estos datos es que la mayor parte de las actividades de trabajo de cuidados son realizados por mujeres, digamos, esto no es nuevo, no es sorprendente, aunque sí debería escandalizarnos.

Lo anterior tiene varias consecuencias en la lucha contra la desigualdad entre ambos sexos, puesto que el acceso de las últimas al mercado laboral y los derechos que de éste se desprenden a la educación, al descanso y al esparcimiento se ve obstaculizado.

La baja participación de las mujeres en el mercado laboral implica no sólo una injusticia para las personas, para las mujeres mismas, sino implica una pérdida de eficiencia y de productividad dentro del país, es una subutilización de la fuerza de trabajo femenina para el desarrollo económico y social de México.

Ahí no se detienen las injusticias. Cuando participan en el mercado laboral, las mujeres, en general desempeñan una doble carga laboral, la remunerada y la no remunerada, cuando participan en el mercado laboral no es que dejen de realizar las actividades dentro del hogar.

Y es por eso que lo que nosotros queremos decir, en este Foro, es la responsabilidad que tiene el Estado para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres a través de proveer condiciones para cuidar y ser cuidado y que sean basados en un enfoque de derecho y que haya una corresponsabilidad entre empleadores, comunidad, mercado y, como decía antes, el Estado.

Como lo han dicho varias personas antes de mi presentación, las políticas y medidas de corresponsabilidad de los cuidados y conciliación entre la vida familiar y la personal que han emergido en nuestro país en los últimos años, es un avance en este aspecto, pero aún falta muchísimo por hacer, sabemos muy bien que en México no necesariamente se traducen en cambios de acciones, en cambios culturales o en implementación de estas leyes.

Nosotros también creemos que la economía y el Estado del Siglo XXI tiene que tener una visión feminista, no es posible la producción de bienes y servicios sin el trabajo de cuidados; es necesaria una remodelación de la actual organización social de los cuidados, debido a las desigualdades que genera. Esto debe implicar desplazar las responsabilidades del cuidado a nivel individual y dentro de la familia, a una corresponsabilidad del conjunto de la sociedad en un marco de derechos como lo decía antes.

Lo anterior supone establecer políticas y medidas desde el Estado, las familias al mercado y la comunidad que apoyen al reconocimiento, la reducción y la redistribución de las tareas de cuidado y que, en última instancia contribuyan a alcanzar la justicia social y el acceso a plenos derechos.

Hay un ejemplo que para nosotros es muy importante. En el 2013, del total de niños de entre cero y seis años que fueron cuidados por personas que no son sus padres, 11.3% asistieron a estancias infantiles públicas, en tanto que el 51.2% fueron cuidados por sus abuelos. Este ejemplo lo que nos muestra, por un lado, es la deficiencia de cobertura de los servicios de cuidado.

Y por otro lado, el importante papel que juega la familia, pero lo que no podemos olvidar es la responsabilidad del Estado, y es por eso que desde Ocsfa no vamos a olvidar el tema de las estancias infantiles. Y también desde Ocsfa no vamos a olvidar que para que podamos establecer este sistema de cuidados que provenga del Estado y que ayude a reducir las desigualdades, tenemos que hablar urgentemente de una reforma fiscal; la austeridad no va a ayudar a cubrir estas brechas en el tema de cuidados.

Necesitamos generar los recursos necesarios para invertir en un Sistema Integral de Cuidados, no solo es lo moralmente correcto, es lo que económicamente es redituable.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias al doctor Ricardo Fuentes.

Le cedemos el turno al licenciado Álvaro Mendoza, él es parte del Círculo de Estudios Laborales Jorge Guevara, Asociación Civil.

Adelante, por favor.

El Licenciado Álvaro Mendoza: Estimados miembros del Parlamento Abierto en Materia Laboral, agradezco invitación a tan importante evento.

Mi nombre es Álvaro Mendoza, y provengo de la Ciudad de Guadalajara, Jalisco.



Quisiera iniciar esta ponencia partiendo de una pregunta: ¿Tenemos claro lo que es la igualdad laboral entre hombres y mujeres? Puedo decir, categóricamente, que México es un país pionero, México es un país constructor, México es un país que va hacia una igualdad laboral, tan es así que en nuestra Carta Magna, en nuestra Constitución se señala: “En los Estados Unidos Mexicanos, todos los individuos gozarán de los derechos humanos que de ella emanen”.

Tenemos una declaración universal de los derechos humanos. Tenemos leyes y tratados internacionales en los cuales México forma parte, tan es así que ante la Organización Internacional del Trabajo México se encuentra obligado a dar informes sobre los avances que en dicha materia se tienen.

Tenemos también leyes estatales, leyes federales. Tenemos, de igual manera, programas sociales por igualdad. Tenemos, de igual manera, organizaciones Copred, Conapred o las que acabamos de escuchar en este momento, que buscan, defiende los derechos e igualdades entre hombres y mujeres.

No obstante ello, también tenemos una Ley de Servicios y Cuidados Infantiles, pero también tenemos una Ley Federal del Trabajo y una reforma de este 1º de mayo, donde esta ley también busca esa tradición que tenemos como país, busca construir una sociedad correcta, una sociedad en armonía laboral, una sociedad responsable, una sociedad donde el individuo se siente identificado plenamente.

Tan es así, que tenemos un protocolo de discriminación, tenemos permisos de paternidad, tenemos una protección a mujeres embarazadas, tenemos también sanciones a quienes incumplan con estos artículos. Pero si bien es cierto que tenemos todo este marco regulatorio, también es cierto que tenemos otra realidad en México; es decir, tenemos que cuatro de cada 10 individuos laboralmente activos son mujeres.

Es trascendental hacer notar que la mayor desigualdad que existe en México, según datos del INEGI es sobre las mujeres en cuanto al salario, estas ganan, aproximadamente, como bien se apuntó hace unos momentos, un 12% menos sobre o con los hombres. Este camino también nos puede llevar a otro.

¿Cuáles son nuestras políticas de conciliación entre la familia y la vida profesional? ¿Qué tenemos, qué podemos ofrecer? No obstante ello, los roles de género han ido cambiando paulatinamente, ahora más hombres se involucran en el cuidado de los hijos.

Y es por ello que también me pregunto: ¿Cuáles son nuestras políticas sobre estancias infantiles y cuidados infantiles? ¿Qué tenemos para ofrecer a aquellos individuos que quieran participar activamente en este tipo de condiciones?

Es por ello que me permito proponer, a este panel, ¿qué necesitamos? Es importante publicar, en coordinación con los medios masivos de comunicación, campañas de información que condenen toda información de discriminación y violencia; necesitamos garantizar que los entes públicos destinen parte de sus espacios a medios masivos de comunicación. Necesitamos promover que las personas o empresas, las agencias de publicidad, sujetos públicos, sujetos privados comuniquen estas leyes que tenemos.

Necesitamos incentivar la educación mixta y otorgar becas y apoyos económicos. Necesitamos incentivar la participación de actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales. Necesitamos también incentivar la oferta de estancias infantiles, servicios de cuidado infantil en las fuentes de trabajo mediante estímulos fiscales.

Concluyo, mi tema, diciendo: “México, estamos en el mejor momento para crear una Ley Federal del Trabajo y ser un referente en materia de igualdad laboral en el mundo”.

Gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias, licenciado Álvaro Mendoza.

Con la participación del licenciado, de acuerdo a los datos que nos provee el equipo técnico, concluiríamos la ronda de apertura, eso si no tenemos a nadie más que hubiese llegado, por razones del tráfico en esta ciudad que es horrible, que hubiese llegado posterior.

¿No, verdad?

Muy bien. Procederemos entonces al primer bloque de preguntas, les pediría que fuéramos de tres en tres.

Ya tenemos listo el micrófono para compartirlo con las y los asistentes.

¿Listo? Por allá arriba.

Muy bien, entonces, les recuerdo el formato.

Aceptaremos tres preguntas si van dirigidas a algunos de los expertos o expertas, por favor, señálenlo.

Y las expertas y los expertos tendrán hasta tres minutos para responder los cuestionamientos y las participaciones de quien formule la pregunta.

Tenemos, por favor, adelante, si tuviera, como usted está ahí, hay un botoncito, que nos ayude por favor.

Adelante, por favor.

La Sra. : Yo fui trabajadora 30 años, sí coincido y estoy de acuerdo en las caracterizaciones que se han hecho, pero tengo una pregunta y algo que me preocupa.
...y sí coincido y estoy de acuerdo en las caracterizaciones que se han hecho, pero tengo una pregunta y algo que me preocupa.

No sé si haya gente que esté también aquí el tanto de todos estos planteamientos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. A mí se me hace muy importante que sí hubiera alguien, ahorita como lo remarcó el último ponente, en el sentido de los entes públicos que tienen que estar al tanto de todo este cambio en este paradigma de la igualdad de la mujer. Se me hace muy importante porque quiero hacer la pregunta.

¿Con qué instrumentos se puede dar realmente ese cambio a través de los entes públicos encargados o responsables de echar a andar una nueva Ley Federal del Trabajo?

Yo he oído que va a haber una serie de inspectores, de verificadores y que deben estar al tanto no solamente de las condiciones como se contrata a los trabajadores que respecto a los contratos colectivos es a través de los sindicatos y ahí también hay muchos problemas.

Entonces, mi pregunta es abierta y sí me gustaría ver cuál va a ser el papel de la Secretaría de Trabajo porque desde ahorita pienso que no basta con la buena intención de muchos de los buenos empresarios que hay en este país, hace falta también a través de los contratos colectivos, las negociaciones colectivas y la vigilancia de los entes públicos encargados de llevar a efecto estas buenas intenciones.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias por su pregunta.

¿Alguien más que guste participar?



Recuerden que este ejercicio de Parlamento Abierto nos da la oportunidad a las y los legisladores, pero no sólo a nosotras y a nosotros de tener herramientas de podernos llenar de información de datos, entonces, adelante, ataquen, por favor.

Adelante, por favor.

El Sr. : Buenos días. Gracias por permitirme la palabra.

Sí escuché en los ponentes que mencionaron aspectos de reglamentos de Estados Unidos. Yo estudié la licenciatura y la maestría allá, y uno de los debates que se pateaban mucho en las universidades es esta cuestión de género; o sea, ya tienen mucho tiempo ellos experiencia en esta área.

El punto, hagan de cuenta se quieren ir como de un lado donde todo es como patriárquico a una matriarquía, es como que está un pleito entre estas dos cosas.

En cuestiones laborales a veces se menciona esta cuestión de la corrupción, a veces se presenta el tema de que quizá las mujeres son mejores que los hombres. Mi punto no es tanto la ideología del hombre y la mujer que si son buenos uno o el otro, en el área de la corrupción se ha demostrado que tanto el hombre como la mujer pueden caer en esta cuestión de corrupción.

Mi pregunta para cualquiera que la pudiera responder.

¿Estas reformas que están contemplando incluyen reglamentos, trabajando la impunidad, por ejemplo, la contratación negligente de individuos que han abusado de su autoridad y que vuelven a hacer recontractados, porque esta es una situación crónica que tenemos en México donde se recontractan trabajadores que actúan de forma corrupta, no, por no decir otra palabra, si esta reforma, en Estados Unidos le llaman “neglen gawen” si hay una situación donde un empleado comete una trasgresión laboral, entonces, la dependencia la pueden denunciar y eso es para motivar la cuestión de que las personas se estén cuidando sean hombres o sean mujeres, porque aquí yo lo que veo se habla de la corrupción, pero cómo vamos a ponerle un alto, sea que venga por la mujer o el hombre?

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, muchas gracias.

¿Alguien más que quiera participar?

Si nos ayudan.

El Sr. : Buenos días. Pertenece al Sindicato de Transporte, nuestro principal problema que tenemos es en el capítulo de trabajadores de autotransporte de carga y maniobristas.

No hay mucha apertura y considero que debe modificarse ese planteamiento que hay de apertura ya que lo tenemos considerado como un trabajo de hombres, los operadores de trailers, de camiones, y necesitamos que haya más apertura y que la autoridad, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en los exámenes médicos y las capacitaciones que se dan incluyan el tema de género, castigan mucho a la mujer en sus condiciones físicas ya que en el transporte se requiere esfuerzo físico, pero la tecnología ha avanzado tanto que ya las unidades permiten que cualquier persona las pueda conducir, entonces, yo considero y lo pido al Parlamento y a los Senadores consideren entre las modificaciones que también el capítulo de transporte sea considerado el tema de género, que no lo consideren siendo sólo de hombres. Yo creo que también hay mujeres muy capacitadas para desarrollar el medio, nuestro índice es menos del 1.5 % de todos los operadores que hay en este país.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Qué interesante. Muchísimas gracias.

Bueno, quiero recordarles a las y los asistentes que esta mesa lleva por título y estamos hablando del tema de igualdad entre mujeres y hombres en términos laborales, entonces, hay tres preguntas que están abiertas: el tema de la contratación, los sindicatos y el papel de los entes públicos; el tema de la corrupción y la contratación de personal negligente y/o corrupto; y el tema, por ejemplo, del transporte de carga de mayoristas que tiene que ver con el asunto de género y de poder incluir a las mujeres como transportistas, como operadoras, ese es el término correcto.

Le pediría, por favor, a los expertos que nos ayuden con su perspectiva, su respuesta y su visión, y tienen hasta tres minutos.

Con muchísimo en el siguiente bloque.

Y también vamos a abrir las preguntas para las y los Senadores, y las y los Diputados presentes.

Adelante, por favor.

¿Quién le gustaría ayudarnos a responder?

Por favor.

La licenciada Gisela nos va a ayudar.

La licenciada Gisela Briseño Loredo: Con el tema de desagregación ocupacional, digamos que el tema de las operadoras de transporte no es el único sector que presenta esta problemática, la segregación ocupacional en diferentes sectores hacia las mujeres es muy evidente ¿no? los datos no lo dicen.

¿Cómo se combate la segregación ocupacional?

Una, impulsando a las mujeres a estudiar, capacitarse, certificarse en estas habilidades, conocimientos, capacidades para poder emplearse en estos sectores, darles facilidades, ya lo mencionaba alguna otra persona con becas, certificaciones, es decir, diferentes facilidades para que ellas puedan capacitarse.

Y las que ya tienen esta competencia que pueden desempeñarse, que tengan mayores oportunidades.

Al inicio de cualquier espacio que se quiera abrir hacia las mujeres va a requerir de medidas específicas.

La CEDAW ya cita estas medidas de carácter especial, extracciones afirmativas, que nos van a permitir cerrar las brechas de manera más rápida; es decir, vamos a abrirles espacios a las mujeres de distintas maneras.

Hay quien lo hace a través de cuotas, a través de convocatorias específicas para las mujeres, como lo hizo el INE, en algún momento.

Es decir, tenemos ejemplos de diferentes acciones afirmativas que se pueden hacer para primero acercarse a aquellas mujeres que ya tienen esta competencia y que quieren desempeñarse en ese sector que hasta el momento ha sido segregado para ellas.

Y después se tiene que garantizar la igualdad de oportunidades, y esto es básicamente con el respeto a esos derechos laborales.



Eso es lo que va a permitir que las mujeres vayan avanzando en sus carreras laborales, y lo que estamos presentando el día de hoy es que tenemos que tomar en cuenta las condiciones en las que las mujeres se integran al trabajo remunerado.

Es decir, siempre vamos a tener el trabajo doméstico y de cuidado en todos los aspectos, en todos los sectores, en todos, digamos, nivel de ingresos, en zonas rurales, zonas urbanas, siempre vamos a tener que tener en cuenta para cualquier política pública, para cualquier medida, práctica laboral en cualquier centro de trabajo, que las mujeres siempre tenemos esa carga adicional y entonces tenemos que hacer flexibilidad.

Muchas gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias, licenciada Grisela, muy oportuno.

Por favor, licenciado, si nos ayuda con la respuesta, licenciado Álvaro Mendoza.

El Licenciado Álvaro Mendoza: Parte de lo que usted decía, Senadora, es cómo hacer que estas leyes tengan vida, tengan una utilidad.

Le propongo.

Existe una Norma Mexicana NMXR-025, etcétera, se la puedo pasar en un momento, donde habla sobre una norma voluntaria, y habla sobre una igualdad laboral y no discriminación.

Los principales ejes son incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad, capacitación, garantizar la igualdad salarial, implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores.

Esta norma fue creada por Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Conapred. Creo y considero que puede ser un buen elemento para poder partir en este tipo de trabajos.

Gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien. Muchísimas gracias.

Alguien más que quiera ayudarnos.

¿Algunos de las y los Senadores que quisieran intervenir en la respuesta?

Si les parece bien continuamos con el segundo bloque de preguntas, entonces ahora mismo le damos la palabra a la doctora Lucía. Por favor.

La Doctora Lucía Pérez Fragoso: Buenos días.

Creo que una cuestión, yo no participé porque no sabía cómo era el formato, yo creía que había que hacer propuestas y estaba así como muy desubicada, pero yo sí con todas las presentaciones que escuché, solamente para reforzar un poco todo lo que ya se dijo, creo que los puntos importantes están en la definición de trabajo.

La OIT apenas en 2012 cambió la definición de trabajo para incorporar el trabajo doméstico y de cuidado al concepto de trabajo, entonces cuando leemos la Ley Federal del Trabajo hay que leerla con esos lentes diferentes en los cuales también está el trabajo de cuidado como un trabajo.

Entonces, lo que cambió fue que se puede realizar el trabajo en cualquier lugar, es decir, para incorporar a los hogares, que ya no tiene que ser en un lugar específico de trabajo, y que es en atención a sí misma, o a otras personas.

Eso es lo que cambió en la definición. Desafortunadamente no la traigo ahorita, pero se las mando, la definición nueva.

Y entonces, en esta definición entra el trabajo de cuidado, y ese es el otro concepto que tenemos que tener muy presente, es el concepto que necesitamos primero reconocer que existe el trabajo de cuidado, que creo que todas las presentaciones aquí ya hablaron de él y lo tenemos que tener siempre muy presente.

Pero no solamente reconocerlo, sino revalorarlo y subir el estatus de cuidado.

O sea, el trabajo de cuidado es un trabajo que requiere esfuerzo, capacitación, habilidades y todo lo que requiere, y entonces se necesita que sea un trabajo reconocido y revalorado.

La Senadora decía que les diéramos datos, que más del 30 por ciento de las mujeres que trabajamos en México trabajan en trabajos de cuidado. Entonces, es también una extensión del trabajo que se hace en el hogar, se hace también en el sector público.

Entonces, como no está valorado en el hogar, no se valora tampoco, entonces la pregunta viene a ser, o el punto focal es cómo hacer para que el trabajo, para que se reconozca el trabajo de cuidado como un trabajo que tiene mucho valor y se puede remunerar bien.

Si no, el trabajo con este dato que les acabo de dar, en la brecha salarial es muy importante, la segregación ocupa una parte muy importante de la brecha salarial. Es decir, que muchas mujeres trabajen en trabajo de cuidado y ese sea mejor, más mal pagado.

Entonces, para lograr un trabajo, un pago igual a trabajo de igual valor tenemos que revalorar el trabajo de cuidado.

Muchas gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien. Muchas gracias, doctora Lucía Pérez Fragoso.

Ahora sí.

La C. Leticia Juárez: Mi nombre es Leticia Juárez, soy abogada litigante.

Es cuché muchas propuestas, pero yo me voy más atrás, y me gustaría saber si alguien ha tomado en cuenta la cuestión de seguridad social.

Me voy más atrás, antes de cualquier tipo, bueno, antes de que cualquier persona entre a trabajar, los filtros que hay para que un patrón contrate a trabajadoras mujeres tiene mucho que ver con las semanas de cotización para que puedan tener su incapacidad. Me refiero a aquellas mujeres jóvenes a apenas están incluyendo en una vida laboral.

Sabemos que si no tiene por lo menos 30 semanas de cotización, es muy difícil que un patrón nos tome en cuenta para poder quedarse a trabajar.

No he escuchado ninguna propuesta al respecto. Sería bueno también que se cambiara algo en la legislación respecto a seguridad social para que pudieran, las jóvenes mujeres que se quieren incluir a una vida laboral no tuvieran, de entrada, ese pequeño tema que no pudieran entrar a un mundo de competencia por el tema de que están en edad reproductiva.



Eso no escuché en ninguna de las propuestas. Tal vez me gustaría saber si en los cómo, en el cómo se va a lograr, en los entes jurídicos que por ahí alguien menciono, sea tomado alguien en cuenta.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias.

Adelante, Senadora Xóchitl, por favor.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

Yo haría esta pregunta quizá dirigida a Copred o a Derechos Humanos.

Me inquieta mucho el tema del acoso a las mujeres. Mi vida personal es de empresaria, y todas las veces que he tenido un problema de acoso yo he tenido que pagar el costo de la liquidación del trabajador para sacarlo de la empresa, pero hay que liquidarlo porque es muy complicado legalmente acreditar el acoso, la chica acosada tiene que hacer una denuncia penal, generalmente no están dispuestas a hacerlo.

Y creo que muchos empresarios justamente dejan estos acosadores en los ámbitos laborales por lo complejo que es sacarlos, no obstante que es una conducta totalmente delictiva.

Qué propuesta harían concretamente para que las empresas realmente pudieran sancionar sin tener tanta carga laboral, debería de ser un motivo de despido, y vamos más allá, los sindicatos lo defienden. No quiero hablar de los maestros que han sido acusados de acoso, y cómo los propios sindicatos los reubican, los cambian, los defienden y ahí se quedan los acosadores.

Entonces, aquí está muy interesante hablar de terminar con el acoso hacia las mujeres, pero está muy complicado tipificar el delito y, sobre todo, sacarlos de la vida laboral.

Gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Como hemos sido económicos en tiempo, vamos a permitir una pregunta más y pasamos a las respuestas, posteriormente a las, perdón, es que antes de su participación nos pidió la palabra.

Nos ayuda con su nombre, por favor.

El C. Herlindo Alberto Robles Pérez : Buenos días a todos y a todos, mi nombre es Herlindo Alberto Robles Pérez, soy Secretario General de la Casa del Obrero Mundial y de la Confederación de Trabajadores Democracia Sindical.

Tuve el gusto de acompañar a la Senadora Patricia Mercado a todos en todos los trabajos que acertadamente realizó ante la OIT, es una persona que se ha destacado por la lucha de género desde toda su vida política, aquellas frases de la doble y triple jornada de la mujer, su defensa, aquella valía que estableció con un lema de campaña que decía palabra de mujer y que muchos mexicanos lo tenemos como parte de un lema de vivencia diario que me mueve a mí el ver y conocer, constatar y lo que está hablando la Senadora Xóchitl Gálvez, en cuanto al acoso.

Consideramos que las mujeres, cuando tenemos contacto directo con las trabajadoras nos damos cuenta de ese acoso laboral que no es nada más el tema sexual, sino muchas veces es para tener una alta rotación y tener, desplazar las cargas de los pasivos laborales de las empresas.

Considero que el Estado mexicano tiene mucho que hacer en este tema, pero para hacerlo n pregunta, quiero yo preguntar a esta soberanía, por qué no se establece un fortalecimiento de la inspección laboral, la última miscelánea fiscal ya hizo un cruce entre el SAT, el IMSS y la Secretaría del Trabajo, para que incluso, cuando un inspector del trabajo o cualquier trabajador de estos tres entes perciba que el centro de

trabajo no está en el domicilio declarado, de inmediato se inicia una investigación y esto pueda ser motivo de una sanción, incluso penal por el engaño que se está cometiendo hacia el pago de impuestos, hacia la evasión de pago de cuotas obrero-patronales y para el incumplimiento de un contrato individual o colectivo de trabajo, generalmente son contratos individuales, porque sin tratar de irme a un posicionamiento radical, debemos de entender que el mayor logro de la parte patronal, pues es el contrato individual de trabajo.

¿Qué puede hacer un empleado contra empresas transnacionales cuando tiene un contrato individual del trabajo? Pues nada, prácticamente nada.

Entonces si la pregunta es por qué esta soberanía no establece los mecanismos para fortalecer la inspección laboral y vamos a poder aplicar todas las normas que el licenciado Álvaro Mendoza acertadamente nos puntualizó, incluso ya establecer esa norma oficial en la cual la perspectiva de género sea un instrumento transversal en todos los órdenes de gobierno.

Muchas gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias.

Muy bien, pues tenemos varios temas, vamos a dar paso a las respuestas de nuestros expertos y expertas.

Adelante.

La C. : Bueno, quisiera contestar más de una, pero me voy a ceñir a la primera que escuché de la doctora Lucía, en la parte de cómo hacer que el trabajo de cuidados se reconozca, como lo comenté en la ponencia, aquí hay un tema, hay obstáculos sociales y culturales que están enraizados en la manera en la que interactuamos, entonces es bien difícil cambiarlo, tan difícil que uno de los convenios, que les comenté que había cuatro convenios con la OIT que no ha sido ratificado por el Estado mexicano justo hablar sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y es el 156, y éste desarrolla o invita un poco a tener conciencia sobre esta repartición de labores de cuidado, porque bueno, sabemos perfectamente que el estigma de labores de cuidado a las mujeres nos ha atravesado desde la tradición judío-cristiana y tiempos inmemorables.

Entonces, podemos pensar que la forma de llegar a un lugar en donde podamos, donde exista un reconocimiento de trabajos de cuidado, pues que sea par en donde intervengan todas las personas que incluyen una familia, porque tampoco podemos pensar en este sistema binario naa más de hombre-mujer, sino esta distribución, podría verse muchísimo más fortalecida si atendemos a los parámetros de ese convenio, y les digo, no es casualidad, porque hay que cambiar la reforma social y cultural, es desde adentro lo que tiene que cambiarse, porque las leyes están muy bien, claro, hay mucho que avanzar, hay que agregar lenguaje inclusivo, hay que poner trabajadoras y trabajadores y dejar de tener estos números rojos en donde la mujer sólo se nombra unas 12 veces, pero esto va desde adentro y también voltear a ver por qué México no ha ratificado un convenio que habla justo de esto, de las labores de cuidado, de que esto sea reconocido, por qué, porque está enraizado en nuestra cultura, entonces tenemos que irnos un poquito más atrás a buscar esta forma de una justicia restaurativa, desde abajo comprender que tenemos que ir modificando nuestra forma de relacionarnos, para poder alcanzar los parámetros mínimos, tanto internacionales como los reconocidos en nuestra Constitución.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, muchas gracias Maestra Abril.

Por favor, adelante maestra Geraldina.

La Mtra. Geraldina González de la Vega: La pregunta de la Senadora, que creo que es muy importante, porque creo que, no la mencionamos en las exposiciones y creo que es un tema muy, muy importante en el tema relacionado con igualdad de género, la cuestión del acoso y que hoy lo vemos pues mucho más presente, más visibilizado, gracias a movimientos como el Mitu.



Desde el Consejo para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México, hemos implementado una estrategia muy puntual para atender los casos de acoso sexual, de hostigamiento, lo estamos llamando sexual, justamente para escaparnos del tema penal, porque consideramos que verlo únicamente desde el punto de vista penal es un obstáculo para acabar desde el punto de vista estructural, si no atendemos las políticas internas de las empresas o de los sitios de trabajo, difícilmente vamos a acabar con conductas que se siguen repitiendo, porque están arraigadas culturalmente ya también como mencionaba la compañera de la Comisión.

Entonces nosotros lo que hemos hecho es, a través de esta estrategia invitar a la denuncia de las mujeres que no consideren que la vía penal es la vía ideal para ellas, por supuesto, estamos hablando de acosos y de hostigamientos que pueda ser atendidos por una vía de la discriminación, desde el consejo, para apoyar a medidas de no repetición, esto es, no ver el acoso de uno a uno, sino atender de manera institucional, qué están haciendo los lugares de trabajo o las universidades, por ejemplo, en otro caso, que no tiene que ver con esto, pero está relacionado para acabar con el acoso, revisar las políticas internas, revisar el cumplimiento de las obligaciones, en el caso puntual de los empleadores, de tener protocolos que ahora es una de las reformas importantes que se incluyeron en la Ley Federal del Trabajo, el tener protocolos que atiendan los casos, justamente de acoso sexual y de hostigamiento también en materia laboral como también decía el Licenciado.

Entonces, creo que verlo desde el punto de vista estructural y atender a las cuestiones más estructurales qué es lo que está permitiendo que eso suceda es un enfoque, una perspectiva importante que tenemos que tener las instituciones y también pensar en maneras más creativas, y lo digo con toda intención en la palabra, no sólo verlo desde el punto de vista penal, yo creo que tenemos que pensar en las sanciones laborales, en las sanciones administrativas, fiscales, en pensar en las Cámaras de Comercio, pensar en las uniones sindicales que apoyen justamente en implementar medidas específicas y además atendiendo a los tipos de violencias, porque no es lo mismo un compañero incómodo que viene y me soba todos los días los hombros a una persona que comete una violación.

Entonces yo creo que sí podríamos tener sanciones diferenciadas y en muy distintos ámbitos para atacar de manera más estructural el problema.

Esa es la visión que tenemos desde el Copred.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, muchas gracias.

Le cedemos la palabra a la maestra Rosy Laura Castellanos y después nos va a ayudar con las respuestas el doctor Ricardo Fuentes.

Adelante, por favor.

La Maestra Rosy Laura Castellanos Mariano: Muchas gracias.

Yo no puedo ver ya disgregados los derechos humanos ni desligados de un modelo estructural que tenemos. Se tiene que cambiar la idea y la concepción de lo que es el trabajo, la economía, la democracia, porque esto repercute en la vida cotidiana y la vida cotidiana está permeada de impunidad.

Las instituciones que defienden derechos humanos, igualdad o no discriminación aun no tienen la fuerza suficiente como para evitar, sancionar o erradicar lo que hemos visto, que tiene una raíz muy cultural y estructural.

Entonces, sí tenemos que revisar las formas en que nos relacionamos, las formas en que vivimos el trabajo; el trabajo como una expresión, incluso, de la cultura, una expresión humana.

Ahora se utiliza el trabajo para sobrevivir, no para vivir; no es una expresión que tenga que ver con la capacidad que tenemos como humanos de poder tener otro tipo de herramientas para expresarnos en el trabajo.

¿Cómo es posible que sigamos siendo uno de los países que más horas trabaja y menos gana? Y eso no le ocurre solo a las mujeres, que yo, igual que ustedes, soy feminista, lo que quiero decir es que es un problema estructural, integral y que nos atañe a todas y a todos.

Y sí se han hecho protocolos, por ejemplo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene el Protocolo de Actuación frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual. Podemos hacer protocolos, indicadores, mediciones, pero el fenómeno sigue prevaleciendo.

La pregunta es: ¿qué vamos a hacer, ustedes y nosotras, como sociedad, civil, como instituciones, como legisladores, como poderes, para salir adelante y hacer una propuesta de manera conjunta?

Nosotros les haremos llegar este pronunciamiento que hicimos entre varias organizaciones, donde tocamos varios puntos, para decir lo que ya no queremos y las posibilidades que tenemos de construir otro tipo de cultura a favor de los derechos humanos, que tiene que ver con que los empresarios, el sector empresarial, también vean esto como un derecho.

Se preguntó --no recuerdo ahorita el dato pero también se los puedo mandar, no recuerdo en qué encuesta fue de las miles de encuestas que tenemos en el país-- si se considera o si se tiene la idea que el trabajo es un derecho. La gente no relaciona el trabajo con un derecho, sino con una obligación.

Entonces, tenemos muchísimos parámetros e indicadores que transformar y que tienen que ver más ahora que nunca con lo cualitativo, más que con lo cuantitativo, porque en lo que he insistido en diferentes foros, en diferentes instituciones, es que podemos decir que capacitamos a 100 mil trabajadores o trabajadoras sobre la perspectiva de género y siguen teniendo las mismas conductas, las mismas expresiones culturales. Así que el problema va más allá.

Tenemos que transformar de qué manera estamos, por un lado, formando y, por el otro lado, nuestras concepciones mismas de derechos, de mundo y de relaciones interpersonales, intersubjetivas y su relación con el trabajo, que es el resultado y el micrositio donde podemos ver nuestra sociedad por completo.

Entonces, yo sí creo que esto todavía va para largo y que tenemos que seguir dialogando para ahondar en cuáles son esos parámetros distintos ahora. Ya hay una nueva concepción de trabajo que se viene construyendo por el feminismo desde las décadas de los ochentas, noventas y ahora se reconoce el trabajo de los cuidados.

Pero hay más, hay mucho más que tenemos que seguir dilucidando y encontrar mecanismos para que estos puedan realmente concretarse en la vida cotidiana, y de la vida cotidiana a la vida institucional y viceversa. Ya realmente nuestras instituciones tienen que transformarse.

Muchas gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Gracias a usted.

Adelante, por favor, doctor.

El Doctor Ricardo Fuentes: Sí, en respuesta a la pregunta de la Senadora Gálvez, desde nuestro punto de vista hay dos elementos que son importantísimos: uno es la prevención, y eso tiene que ver con educación de los empleados sobre cuáles son conductas inapropiadas, cuál es la diferencia entre hostigamiento y acoso, cuáles son conductas sexuales, cuáles son conductas laborales y ser muy claros con el principio de proporcionalidad.



Creo que el principio de proporcionalidad también es importantísimo e identificar que distintas conductas tienen distintas consecuencias y hacer de eso parte de la cultura laboral. La inversión en ese trabajo preventivo es muy importante, pero eso no resuelve, es un trabajo a largo plazo, no resuelve el problema económico.

Una de las cosas que nosotros hemos visto que otros países empiezan a utilizar son registros de referencias laborales que sean comprensivos y que, digamos, en ese registro de referencias laborales, protegiendo datos personales y protegiendo toda la información que sea posible, se hace una base de datos sobre los trabajadores cuando han incumplido o cuando han caído en conductas inapropiadas bajo los protocolos de este tipo.

Eso tiene que hacerse con mucho cuidado por cuestiones de datos personales y lo que requiere también es una base de datos enorme, digamos, que pueda ser referenciada entre recursos humanos de distintos organismos, para que pueda hacer eso. Se hace en otros países, se hace sobre todo en profesiones que tienen que trabajar con niños y niñas, por ejemplo, y esa es una de las alternativas.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, adelante, por favor, licenciado.

El Licenciado : Gracias.

Como bien apuntaba nuestra compañera, en nuestra reforma del 1 de mayo tenemos el artículo 132, fracción XXXI, donde habla sobre un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, etcétera.

Tenemos también un protocolo emitido por autoridades que habla sobre esta violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, y va dirigido a las empresas. Tenemos, nuevamente, Ley General de Acceso las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Pero la pregunta de la Senadora, es: ¿qué hacemos o qué hacen los empresarios para separar a quien haga este tipo de actos? El camino que hoy tenemos es un camino sumamente difícil, la pregunta es: ¿qué hacemos para facilitar ese camino, qué hacemos para poder separar a un acosador? Eso es lo trascendental.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien, muchísimas gracias.

Vamos a pasar a la siguiente ronda de preguntas. Teníamos al caballero esperando formular su pregunta.

El C. : Gracias.

Mi preocupación va en el siguiente sentido, la eficacia de las normas. Podemos generar las mejores leyes, pero si no inciden sobre la realidad, no se cumplen.

Entonces, yo creo que el fenómeno de la desigualdad laboral entre hombre y mujer es multifactorial. Así que no solamente hay que pensar en modificar la Ley del Trabajo y la del Seguro Social, sino que también tendríamos que pensar en qué otro tipo de leyes deberían modificarse y qué leyes deberían crearse para que en la realidad generaran mecanismos que permitieran que sin estar vigilando y castigando el ciudadano adopte la ley, la asuma y la cumpla, para proteger la igualdad entre hombre y mujer.

Mi pregunta es esa a los expertos, ¿en qué leyes podríamos estar pensando en ese sentido?

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Por favor, Diputado, adelante.

El Diputado : Gracias, Senadora.

Creo que durante toda la semana, en los trabajos que vamos a llevar a cabo, mi pregunta va a ser siempre la misma: ¿qué vamos a hacer? Somos parte de la estructura gubernamental, si bien como legisladores, en el estado.

Podemos tener las mejores leyes, las mejores propuestas, la realidad es que el árbitro es el que no funciona, es la realidad. ¿A dónde van a ir a quejarse todos los trabajadores?, a dónde van a ir a quejarse los patrones, ¿a la Junta de Conciliación? No funciona, ahí es un mercado del derecho laboral.

Está el huachicoleo laboral y es lo que se vive día con día, digo, construimos, decía el Presidente del Senado hace rato: “modificamos más de 500 artículos”, la verdad es que la Junta de Conciliación no ha cambiado nada, y las organizaciones sindicales tampoco seguimos en los ochentas.

Y cuando hablamos de abuso de autoridad vas a encontrar a un dirigente sindical que él hace y deshace con los que dice que representa sus derechos. Y si lo miramos en la Junta de Conciliación, donde el 60 % de los conflictos son entre trabajadores y su patrón, y ese 60 % su patrón es el gobierno, eso es lo que tenemos.

Entonces si vas a una junta donde el trabajador pudiese tener la razón, su primer enemigo es el representante sindical en un acuerdo con el patrón, que es una institución gubernamental, que esos son los sindicatos más grandes.

Tenemos el sindicato más grande del apartado A, que es el Sindicato del Seguro Social, y los más grandes del apartado B, y ahí vamos a encontrar a las mujeres que tal vez inicia un proceso de ingreso a trabajar a una institución gubernamental, y a la hora de los ingresos se encuentra que la prueba del embarazo le es positiva, es rechazada, y la ley dice que no debe de ser, pero no hay a dónde ir.

Y a qué le apuestan en esos procesos en la organización cuando tú pones la queja donde hay tanto incidente tan frívolo. Aquí está un abogado, yo no soy abogado, yo soy cirujano, pero soy trabajador, soy sindicalista, soy representante sindical, soy patrón, y hoy soy legislador, me toca pisar en todas las canchas.

Y platicaba con los magistrados, me encanta escucharlos para formar una nueva ley, nada más que tú nunca has sido trabajador, nada más que tú nunca has sabido qué se siente estar dentro de una estructura sindical, qué es tener un patrón, esa es la realidad que vivimos.

O sea, de aquí tenemos que salir en un proyecto donde tenemos que presionar a la estructura gubernamental, al árbitro, a que esto se aplique porque vamos a seguir forjando nuevas leyes y seguir firmando convenios donde realmente te canses de ir a un proceso donde, qué bien, ya cambiamos la ley, en cuatro años vamos a tener un juicio donde voy a ver más justicia.

Pero hoy por hoy el proceso va a durar ocho años, y no hay trabajador que tenga un abogado para que le lleve eso, ahí están las normas, están plasmadas, pero pasan por arriba de ellas todo el mundo.

En nuestro país sigue siendo el problema la impunidad, y si hoy hay una nueva forma de gobernar, creo que desde hoy la Secretaría del Trabajo debe de empezar a vigilar las juntas de conciliación donde está ahorita el problema.



Y yo les digo: “¿por qué batallan? Si miras que el proceso está mal, bueno, sanción y empecemos a limpiar esas estructuras porque habrá presidente de las juntas que son nombrados y tienen un contrato, por así decirlo, no lo puedes cambiar, pero si infringe la ley, pues ya tienes un pretexto para sancionarlo y cámbialo porque si no el proceso va a ser mucho.

Y tenemos la firma del Tratado de Libre Comercio, es: ¿qué pasa con los trabajadores en nuestro país? Hemos firmado convenios y veinte años y los trabajadores seguimos igual, bueno, no igual, cada vez estamos más abajo, tenemos menos prestaciones.

Creo que día con día nos vamos a encontrar en este problema, donde por ahí lo miré en redes, una imagen que es la realidad porque es nuestra idiosincrasia.

En el desarrollo profesional de la mujer los pones en la pista a hombres y mujeres, y una imagen así, muy triste, dice: “primer obstáculo de la mujer... hay una ropa tendida ahí, una lavadora, los hijos y todo lo demás, porque son los obstáculos que ella inicia; y el hombre está en la carrera libre, el trabajo y tal vez trabajo político en un partido político, está más libre, en el trabajo es lo mismo hacia una dirigencia sindical para llevar esa justicia; pero hoy por hoy seguiré diciendo lo mismo.

¿Tenemos que ajustar leyes? Sí, pero los problemas son los árbitros, representantes sindicales que violentan los derechos de los que dicen que representan, y patrones que no cumplen con la ley, y dices: “demándame”, y ahí esperamos.

La mayoría de los trabajadores no tenemos para llevar un proceso, y habrá los vivales dentro o a través, a afuera de las juntas donde dice: ¿cuánto ganas, cien pesos? te voy a poner 500, no te firmo, y ahí van contra el pobre patrón de la iniciativa privada, que hablamos de un pequeño empresario que se lo acaban.

Los grandes tienen con quién los defiendan y hacen convenios con las Juntas de Conciliación, por eso el “utripartita”, pues ya hay que darle vuelta a la página para poder sacar ese mercado del huachicoleo laboral.

Hoy en nuestro país es impunidad en el derecho laboral y para la desigualdad.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien.

Interesante reflexión.

Tenemos otra pregunta, permitamos que participen los compañeros y las compañeras que no han participado.

Si nos permite.

EI C. : Gracias por permitirme hablar.

Dando seguimiento a mis comentarios de la contratación negligente, una de las personas que comentó hace un rato sobre el caso donde hay un trabajador que comete acoso sexual y lo tienen que liquidar, la cuestión que si lo despiden, o sea, eso sería, yo digo, la consecuencia lógica.

Mientras tengamos esa situación, aunque seas un trabajador de cuello blanco, cuello azul, líder sindical, director de Universidad, vamos a tener, si no tenemos una ley, como dijo el último que comentó, que de forma específica delinee los reglamentos y las consecuencias y que se lleven a cabo, no vamos a cambiar.

Yo soy maestro de secundaria, yo también ahorita pensando lo que comentaron alguno de los expositores, de forma integral meter a la SEP. Yo con mis jóvenes, trabajo con puros varones, con ellos trabajo, pero con mucho cuidado de no traer, generar estereotipos, esto de educación de género se tiene que hacer con mucha sabiduría.

Igual un comentario que se hizo, bueno, hay personas que los acusan de acoso sexual, digamos, que sea un varón y lo hacen nada más para liquidar, ahí está la Ley de Transparencia donde, digamos, si a mí algún empleador me dice que fui despedido por esta razón, yo puedo pedir información pública sobre los documentos que utilizaron donde señala el por qué, y tiene que haber una congruencia.

Entonces hay leyes que existen ahorita, que se pueden complementar con lo que estamos trabajando.

Las autonomías es un problema, es un problema, la autonomía es algo magnífico que puede ayudar a una institución a hacer cosas muy buenas, pero vamos a ser realistas, vivimos en México.

Por ahí lo dijo, creo que Margaret Thatcher: "El poder absoluto se corrompe", y eso es lo que vivimos aquí.

Gracias por permitirme participar.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias.

Adelante, por favor.

El C. Damián Albarrán Mires: Buenos días.

Soy Damián Albarrán Mires, de la CAT, y, bueno, yo quiero preguntar y poner sobre la mesa un tema que tiene que ver con una acción afirmativa muy importante, que en los últimos años es dibujado, bueno, más bien en los últimos meses es dibujado, y es el tema de las estancias infantiles.

Porque si bien es cierto que es importante la inserción laboral de las mujeres al mercado laboral ésta no puede darse sin todas las medidas emergentes necesarias para que suceda, y me parece anticlimático por parte del Ejecutivo Federal que buscando una inserción paritaria o igualitaria dentro del mercado laboral, este tipo de acciones afirmativas se vayan para atrás.

Entonces yo quisiera preguntar a las expertas y a los expertos si tienen pensado o si tiene el radar, incluso a las Senadoras y los Senadores, algún otro tipo de acciones que tiendan a tratar de fomentar esta inclusión laboral de las mujeres y, bueno, pues que también no dejen de lado y sin descuidar el tema del cuidado de los hijos para las trabajadoras y también para quienes somos trabajadores, esa es mi pregunta.

Muchas gracias.



La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien.

Le cedemos el uso de la palabra a la Senadora Patricia Mercado, por favor.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Bueno, yo quería comentar la primera intervención.

Este Parlamento Abierto nos arroja a nosotros como Senadores y Senadoras no solamente la posibilidad de iniciativas de, digamos, de reforma legislativa, sino también de puntos de acuerdo, de exhortos a las distintas, digamos, entidades del Gobierno Federal sobre puntos; es decir, las discusiones aquí se dan, unas tienen que ver con leyes, otras ya tenemos la ley, pero lo que necesitamos es que se aplique, que se rindan cuentas sobre esa aplicación, sobre lo que está pasando.

Entonces me parece que todos los elementos, digamos, que se planteen de una manera o de otra, quienes estamos aquí, pues tomaremos nuestras causas, tomaremos nuestra agenda legislativa, además de las fracciones parlamentarias. Entonces, todo lo que se planea es importante en este Parlamento.

Yo también iba a preguntar, y a ver si puede el empresario de Concanaco, Servitur que habló en el tema del fortalecimiento de la inspección de trabajo, una forma de concretar las leyes que, como alguien decía, como ustedes sí efectivamente hemos trabajado mucho en los acuerdos para lograr esta igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y muchas otras, pues es a través de la inspección de trabajo; es decir, este mecanismo de llegar a las empresas y poder analizar si en esa empresa se está respetando la ley en términos de trabajo decente.

La definición de trabajo digno o decente que está ya en la Ley Federal del Trabajo implica la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, cuáles son los elementos que el inspector del trabajo tendría que analizar o cuáles son la información que tiene que dar las empresas para saber si este aspecto del trabajo digno que define la Ley Federal del Trabajo se está relacionando o no.

Por ejemplo, las empresas de transporte obviamente van a decir que no, al simplemente pedirles su nómina, pues en la nómina se va a ver que son 90% varones. Ahí no se está haciendo una política.

La recomendación de la inspección de trabajo o de la Secretaría del Trabajo puede ser una recomendación, en el sentido de, en el tiempo tus propias, como alguien decía, tus propias convocatorias, tus nuevas convocatorias sobre puestos vacantes tendrán que ser, en este caso, solamente para mujeres; es decir, ahí necesitamos una acción afirmativa, y si no lo haces en cuánto tiempo lo vas a hacer, cómo me vas a demostrar a mí, como autoridad que realmente estás haciendo un trabajo sistemático para poder equilibrar ese 90.10%.

Y esto, por supuesto, tiene que ir ligado a la política de capacitación para el trabajo que tiene que brindar la Secretaría del Trabajo o los centros, en general, de capacitación para el trabajo, un acuerdo con el sector empresarial en la capacitación para que no desplacen a las mujeres, sino que les ofrezcan también que pueden ser capacitadas como choferes para las empresas de transporte; es decir, es una política pública porque en realidad la ley ya no la dice.

Entonces, me parece que el mecanismo, el fortalecimiento de la inspección de trabajo es importante en términos de la calidad y la capacitación de los inspectores de trabajo para hacer recomendaciones una vez que entran al tema.

Otra cuestión es, ¿qué piensa el Instituto de las Mujeres y las expertas, los de Derechos Humanos que han hablado, sobre la posibilidad de hacer la norma de igualdad laboral obligatoria? En este momento hay una recomendación, en este momento las empresas dicen ponme la estrellita aquí, yo te voy a dar qué es lo que estoy haciendo pero, finalmente, no cerramos la brecha salarial, no cerramos la desagregación y entonces algo está pasando con esa norma, a la mejor necesitamos endurecerla, pero seguirla teniendo

voluntaria o a la mejor no, y también qué piensan los empresarios sobre este tema, porque si no yo creo que va a ser un asunto de nunca acabar.

Y también, o sea me parece que en este momento esta reforma laboral que se ha hecho es precisamente para cambiar el Sistema de Justicia Laboral, o sea cuando esto inicia, que son estos Foros que hace el CIDE para ver la justicia cotidiana, si hay justicia cotidiana o no, nos ponía unos videos y uno de esos videos era una mujer que había ido a la Comisión Nacional de Derechos Humanos por hostigamiento, la que se había quedado sin el trabajo era ella, tuvo que renunciar y entonces la Comisión, pero realmente efectivamente no había justicia, imposible, ya tenía años en ese juicio y era imposible lograr justicia.

Es uno de los temas por los cuales tenemos este nuevo modelo de justicia laboral que se llevará a cabo por los tribunales y además se acaban los 100 años, la OIT festeja sus 100 años de una institución que tiene como objetivo la justicia social con el convenio 190 de acoso y violencia en el mundo de trabajo de hombres y mujeres; hay una parte de mujeres, pero en realidad el sufrimiento laboral en este momento, está siendo muy grande a partir del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, decía, para hombres y mujeres, como que el tema del trabajo, alguien también decía aquí, el futuro del trabajo es un futuro complicado. Vamos a perder cientos de miles de empleo, ya se decía acá, ¿dónde se van a generar los nuevos empleos?

¿Esto qué significa en términos de jornada laboral? Vamos a seguir teniendo esas jornadas enormes, el país de la OCDE que más jornadas tiene y efectivamente productividad no hay. Entonces no tiene que ver jornada con productividad, no hay una relación, por lo menos esto lo ha demostrado y hay que dar esta discusión, ¿qué piensan?

Hace 100 años ganamos la jornada de ocho horas, ¿sigue siendo válido en este momento? ¿Cuál es la vida de los trabajadores, de sus familias? Se habló aquí de conciliación familia-trabajo.

¿Qué tenemos que decir sobre la jornada laboral para aumentar, por supuesto siempre, la productividad, pero también para la generación de empleos?

Y por último, el tema de la representación sindical. La reforma laboral, creo que ahí sí vamos a tener que pensarle aquí desde el Senado, Senador, Senadoras, el tema, la reforma laboral en la representación sindical, dice: Que las direcciones sindicales tendrán que tomar en cuenta, dice, la proporcionalidad de género.

El lenguaje no fue con base en la el principio de paridad de género, pensando en qué, por qué se dijo proporcionalidad o por qué fue ese el acuerdo, pues porque si hay una empresa donde el 90% son hombres, pues obviamente el 90% de los dirigentes sindicales van a ser hombres, y si es al revés, pero no es así.

Tenemos muchos sindicatos, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres y el Secretario General es un hombre. Entonces, si nosotros no rompemos eso, no importa que haya pocas mujeres, no importa que haya pocos hombres, si aplicamos el principio de paridad, vamos a ir cambiando esas prácticas de discriminación donde las mujeres son enfermeras y los hombres son choferes y además los hombres ganan más como choferes que las enfermeras, aunque yo creo que el trabajo que hacen las enfermeras es mucho más importante para cualquier sociedad. Pero esa es otra discusión.

Entonces, sino le entramos y vamos a ver si parte de este Parlamento Abierto puede significar cambiar esa redacción, porque si dejamos esa redacción en la representación sindical va a ser un cuento de nunca acabar, porque entonces las voces de las mujeres no se van a oír en los sindicatos porque no van a estar y las voces también, por supuesto, de los hombres aunque la mayoría de las veces las mujeres por todas esas tareas de cuidado que tenemos les dicen a los hombres: Sabes qué, tú que seas el dirigente sindical porque tienes tiempo, nosotras no tenemos porque nos encargamos de todas las tareas.

Pero hay que quebrar esas inercias para lograr esta sociedad más igualitaria. Entonces son algunos elementos que dejo en la mesa para quienes han participado.



Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias, Senadora Patricia Mercado.

Les damos la voz a nuestros participantes.

¿Quién gusta elaborar?

Adelante.

La C. : Yo estoy de acuerdo con las últimas dos participaciones, me parece que es coincidente con lo que estamos pidiendo las organizaciones que impulsamos el pronunciamiento, por eso hemos titulado el pronunciamiento: “Un salario digno, es un trato igualitario”. Entonces me sumo, efectivamente, a que hay mucho trabajo que hacer en la paridad de género de la representación de los trabajadores.

Yo, lamentablemente me tengo que retirar, pero quisiera dejar una inquietud, que pudiésemos hablar de la situación laboral de las personas defensoras de los derechos humanos y, dentro de ese sector de las personas defensoras de los derechos humanos, las mujeres, o sea lo que acaba de pasar con Lidia Cacho, los asesinatos de periodistas tienen mucho que ver con sus condiciones laborales, con cómo los dueños de los medios enfrentan estos problemas o cómo los dejan en solitario. Y así, yo creo que las condiciones de las personas que nos dedicamos a la defensa de los derechos humanos tendrían que ser también revisados dentro de este Parlamento, ¿qué necesitamos? ¿Qué es necesario? ¿Cuáles son las reivindicaciones que hacemos, si somos parte de la defensa de los derechos humanos, me parece que es importante y es un tema que poco se ha tocado?.

Hay varias amigas, amigos, que han sido defensores y defensoras históricos de los derechos humanos y han perdido la vida, pero también no sólo eso, por enfermedad han atravesado o han tenido que atravesar condiciones realmente indignas a pesar de su trabajo a favor de los derechos humanos en México, entonces, yo lo dejaría anotado.

Les agradezco muchísimo la invitación.

Espero poder seguir dialogando con ustedes.

Y yo creo que se tiene que mirar de manera integral, hay muchísima impunidad en el país, pero en el ámbito laboral igual, no podía ser la excepción, y que pudiésemos mejorar estas instituciones que enmarcan los derechos y el diálogo y la resolución de conflicto entre trabajadores, trabajadoras y sector empresarial y sector de gobierno.

Les agradezco muchísimo, como siempre es un honor.

Reciban un abrazo y un beso.

Gracias.

Hasta luego.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias maestra Castellanos.

Aprovechando y para despedirla, gracias por estar aquí, le agradecemos mucho.

Y nada más para hacer un pequeño paréntesis.

La sistematización de las propuestas se hará a través de la secretaría técnica en su momento. Les vamos a compartir las preguntas de forma general a todas y todos para que en su momento nos puedan ayudar con elementos que tengamos y podamos hacer la sistematización. Asimismo, también las preguntas que sea han vertido hasta este momento que tienen que ver con temas de otras mesas se le harán llegar a las propias mesas.

Muchas gracias.

Agradecemos mucho su participación.

La Sra. Rosy Laura Castellanos Mariano: Muchas gracias. Yo les dejaré el pronunciamiento que hemos hecho.

Muchísimas gracias a ustedes.

Hasta luego.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: ¿Alguien más?

Adelante, por favor.

La maestra.

La Mtra. : Respecto a la primer pregunta sobre qué les o qué tipo de mecanismos, herramientas legales podemos implementar, proponer desde esta parte del análisis, considero que no hay leyes que se tengan que proponer, hay que eficientar las que hay.

Y también como lo propuse hace rato, dije que todo tipo de empleador, empleadora, sea del sector público o privado, debe de adoptar iniciativas normativas o no para fortalecer la igualdad sustantiva.

Se tiene la posibilidad desde cada uno de los espacios donde se emplea de ejercer cualquier mecanismo, llámese formación, capacitación, sensibilización y todos estos mecanismos que van ligados a obtener la igualdad sustantiva y no desde un modelo punitivo, no desde un modelo de ir cortando cabezas de las personas que no se comporten como los estándares estipulan, sino un modelo que vaya hacia revisar cómo en todas estas instituciones o sector empresarial identifique y haga puente de diálogo con las personas que trabajan ahí a través de estos procesos, y tienen las herramientas y tienen la posibilidad de adquirir ya sea asesorías externas de expertos en derechos humanos, de sociedad civil, de muchas personas que están dispuestas a sumarse para obtener estos procesos de formación y que son mecanismos para sensibilizar, porque cortar cabezas no es suficiente, liquidar a alguien no es suficiente para que esta persona deje de ser un acosador o un hostigador, se necesitan procesos muchísimo más profundos.

Y no considero que una ley, aunque por otro lado la parte de la Norma Mexicana también me parecería excelente que fuera vinculatoria de otra manera, pero, bueno, el tema es que necesitamos eficientar las que hay y buscar, justo decían, ser más creativos, buscar cómo desde donde estamos parados, desde el privilegio, desde la posibilidad de estar en una institución o en un sector empresarial, adaptar mecanismos para que todas y todos los trabajadores que están ahí sean capaces de comprender que hay formas nocivas de relacionarse en el ámbito laboral, y que además de eso también conozcan los mecanismos para defenderse en caso de que sean violentados sus derechos, pero inicialmente comprender cómo relacionarse, porque esto no es potestativo, es cómo debemos de relacionarnos todos los días y más aún si pertenecemos al sector público. Creo que eso debe de estar tatuado en la piel, comportarnos bajo los estándares más protectores de derechos humanos y buscar siempre la igualdad.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias.



Adelante, por favor.

Le cedemos la palabra al arquitecto José Manuel López.

El Lic. José Manuel López Campos: Se ha hablado mucho de los temas que nos ocupan en esta mesa, pero yo sí quisiera abundar en algunas de las acotaciones que tendríamos que considerar en estos temas.

Cuando se está hablando aquí de la inclusión, y que no solamente es de género, el octavo objetivo de la agencia de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas establece la meta de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, que ya se mencionó, tanto para mujeres y hombres, pero también para jóvenes y personas con discapacidad, cosa que no se le ha dado mucho espacio en este foro.

Y así como la igualada remuneración por el trabajo de igual valor, pero también tenemos unas metas en el tiempo y la fecha fijada para esto es 2030; o sea, que también tenemos que dentro de estas mesas poner plazos para que se puedan ir realizando.

Y con relación a la inspección del trabajo para el cumplimiento de los acuerdos o de los compromisos que se asuman en estas mesas, la propuesta del sector empresarial es que sea coparticipativo, que se le dé la fortaleza que deberían de tener las normas, no sólo las leyes, y que el cumplimiento de estas pudiera bastar para que no se tuviera que crear un ejército burocrático de inspectores y que podría devenir no solamente en una falta de eficiencia, sino también en aspectos de corrupción para el cumplimiento únicamente en el papel.

Y completando con esto, hablar de que cuando hablamos de la justicia laboral a la que aspiramos desde luego que estamos contemplando que los derechos humanos que se mencionaron en varias ocasiones, o sea, están comprendidos dentro de esto, la justicia laboral a la que estamos aspirando parte de los derechos laborales y no son paralelas y mucho menos se contraponen.

Y pedirles que se reconsidere, no se ha hecho mucha mención al respecto, lo que es el futuro laboral de manera global. De modo de que tomemos en cuenta que las condiciones en las que se va a dar la empleabilidad en el muy corto plazo que ya se está dando se van a cambiar las condiciones.

Usted preguntaba hace un momento que si siguen vigentes las ocho horas que hace cien años fueron un logro sindical; no solamente no van a estar vigentes, ya no lo están, o sea, ya hay mucho trabajo que se realiza fuera de los centros laborales, ya hay mucho trabajo que no se calcula por el número de horas empleadas y donde no importa el género de quién lo desempeñe, sino la calidad del proceso que se ejecute.

Si en esta revisión o en este trabajo que se está haciendo no se toman en cuenta estos aspectos vamos a arrancar ya con un retraso en el enfoque. Estamos a tiempo todavía de incluir estos conceptos, darle la flexibilidad que nos permita ir las incorporando en la manera en la que previsiblemente se están dando.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias. Le damos la palabra al Senador Miguel Ángel Lucero, por favor.

El Senador Miguel Ángel Lucero Olivas: Senadora, muchas gracias.

Se ha mencionado tres veces el tema de las estancias, veo que ninguno de los compañeros participantes lo ha tomado y me permito tomarlo yo.

Acortar esta brecha entre hombres, mujeres, que en el caso de las estancias es entre padres, madres de familia, va muy relacionado, va muy de la mano con tener espacios adecuados, dignos, donde podamos dejar a los niños.

Dentro de la nueva Reforma Educativa ya va incluida la figura, la obligatoriedad del Estado para brindar la educación infantil, la educación a la primera infancia.

Se habla mucho de que si la Cuarta Transformación quitó el Programa de Estancias Infantiles. Básicamente la 4T no ha cerrado ninguna estancia, solamente se cambió la forma de cómo se ministraba los recursos, y esto le permite, les ha permitido a padres y madres de familia hacer un mejor uso de este recurso.

Y al decir “mejor uso”, pues es escoger, elegir dónde se deja a los niños.

El estado de Durango, que es de donde yo provengo, han cerrado 30 estancias infantiles, hasta hace un mes que tuve la cuenta y ya sabrán ustedes cuáles son las 30 estancias que han cerrado, las que no tenían niños, las que tenían factores inhumanos, las que tenían espacios muy confinados y que los padres de familia ya no las favorecieron.

Hay una propuesta que traemos el grupo parlamentario de mi partido para dentro de las reformas secundarias que vamos a empezar a abordar a partir de septiembre en el siguiente período ordinario, de cómo ir incluyendo a todos los niños y niñas de México en verdaderos centros de desarrollo infantil, sin quitar modelos de estancias de guarderías, pero sí viendo que el gobierno participe de una manera más efectiva en proveer una verdadera educación, una verdadera formación a niñas y niños, y un verdadero cuidado, un verdadero nivel asistencial donde se cuide la salud de los niños, donde se les alimente correctamente y donde exista el personal que debe de estar en estos lugares.

Créanlo que estamos trabajando dentro de la Subcomisión que está integrada por algunos Senadores para analizar el tema de las instancias infantiles, estamos viendo el cómo, el cómo sí poder sacar adelante una reforma en este tema para que se pueda ver beneficiado el mayor número de niños y niñas.

Y con esto disminuir esta brecha de desigualdad que se tiene laboral entre padres y madres. Es importante que los padres y madres tengan dónde dejar a sus hijos, pero es más importante estos lugares reúnan las condiciones adecuadas, tengan el personal adecuado, se requieren instalaciones con características, incluso la Organización Mundial de la Salud tiene definidas, se requieren condiciones en las cuales las gentes que ahí trabajan, pues también sean protegidos sus derechos.

Básicamente es mi participación.

Muchas gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias, Senador Miguel Ángel.

Adelante, maestra Geraldina.

La Maestra Geraldina González de la Vega: Muchas gracias.

Quería yo hacer un par de comentarios al respecto.

Con respecto a lo de la leyes, coincido con la compañera Abril Flores, de la Comisión, en cuanto a que no hay que hacer más leyes y modificarlas, que hay sino aplicar las que tenemos.

Hay un gran sentimiento de impunidad con respecto al cumplimiento de obligaciones desde el punto de vista del acoso, pero también desde el punto de vista del cumplimiento de derechos laborales, como lo son, por ejemplo, los temas de maternidad o los temas de cuidado.

Yo quería comentar, por ejemplo, que en la Ciudad de México más del 60% de las denuncias que recibimos son de discriminación en el ámbito laboral, y los números del Conapred son muy parecidos, no tengo yo las cifras, pero sé que son muy parecidos.



Y lo más impresionante es que casi el 50 por ciento de los casos que tenemos desde el 2016 son de despido por embarazo, y esto se debe a que haya un sentimiento de impunidad en cuanto a que se puede despedir sin que haya ninguna consecuencia a las mujeres por estar embarazadas, o por regresar después de haber tenido un hijo.

Además de la impunidad, hay muchos mitos, hay un estudio por ahí que nos dice que sale muchísimo más claro despedir a la mujer embarazada, que respetar a sus derechos laborales y sus licencias de maternidad. Entonces, me parece que también esto es una información muy importante que hay que tener a la mano.

Yo creo que hay que insistir en que las autoridades laborales competentes, federales y locales tienen que cumplir con el imponer las sanciones específicas, económicas cuando se incumplan todas estas obligaciones que tienen tanto empleadores, como trabajadores en el sentido del acoso.

Con respecto al comentario de las estancias, por supuesto, coincido. Una las propuestas que nosotros hacíamos es justamente la importancia de contar con espacios de cuidado de los hijos, y creemos que también además de lo que ya comentaba el Senador, el hecho de que existan estímulos fiscales para las empresas que tengan guarderías en sus lugares de trabajo, me parece que es una medida que también contribuye.

Y también quería yo decir que no hace falta modificar las leyes, también es una cuestión de voluntad el hecho de que los empleadores, las empleadoras permitan que los trabajadores y las trabajadoras hagan conciliación laboral, y se les reconozcan licencias de paternidad o de maternidad más largas que lo que está establecido en la propia ley.

Un ejemplo concreto es la Corte Suprema de este País, que tenía ya una licencia de paternidad antes de que estuviera reconocida en la Ley Federal del Trabajo. Y eso conecta mucho con lo que la Senadora Mercado mencionaba respecto de la Jornada Laboral, porque yo creo que se pueden respetar las horas de trabajo siempre y cuando se respete el horario laboral por el que una o uno fue contratado. Sin embargo, sabemos que en nuestro país se trabajan muchísimo más horas de las que realmente es nuestra jornada laboral.

Hay un estudio por ahí de la OCDE que demuestra que México es el país de la OCDE que más horas trabaja, y eso no se traduce en eficiencia, tenemos en el lugar de menos horas laborables, Alemania, que tiene justamente una reputación en el sentido inverso.

Y también reconocer que hay posibilidades de flexibilidad en el trabajo, como lo es el teletrabajo, o el tener jornadas reducidas, pero más intensas de trabajo.

Yo creo que podemos empezar a pensar en medidas, insisto, mucho más creativas para cumplir con el trabajo, sí, pero no como decía la compañera hace un momento, vivir para trabajar, sino trabajar para poder vivir, al revés, perdón, al revés.

Muchas gracias.

La Moderadora Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias, maestra.

Le damos el uso de la palabra a la Senadora Xóchitl Gálvez.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Yo espero en próximos días organizar un foro sobre el temad el concepto de trabajo, ahora con las APP's, no sé si se han puesto a pensar toda la cantidad de jóvenes que trabajan de mensajeros sin ningún tipo de prestación social. Los choferes de Uber, en fin, hay una gran cantidad de trabajo virtual que se está generando sin ningún tipo de prestación social.

Entonces, no va a cambiar el trabajo, y cambió, ya hay otro tipo de empleos que ni siquiera pasan por los que aquí estamos discutiendo. Todos estos jóvenes desarrolladores de software que están en diferentes partes del país trabajando sin ningún tipo de prestación social.

Entonces, si bien es cierto, se le quiere poner un impuesto a las APP's, tendríamos que pensar cuáles son los derechos laborales que van a tener esos trabajadores a través de APP's, y no sólo buscar una visión recaudatoria, sino también una visión de seguridad social porque además sufren algún accidente y todo va por su riesgo, pero en su momento lo platicaremos.

Me gusta que el Senador haya tocado el tema de las estancias infantiles. Me parece grave y delicado que el Gobierno Federal no asuma la recomendación de la Comisión de Derechos Humanos, es clarísimo que hay un problema porque se eliminó un servicio y no se sustituyó por nada.

Y yo no coincido, si ustedes checan el costo de un niño en el IMSS, debe andar alrededor de los nueve mil pesos por niño, de costo. A las mamás de una instancia infantil se les está dando 800 pesos.

O sea, ¿qué servicio se puede tener?

Si bien es cierto, no era el mejor modelo, sí es un modelo colaborativo que ha empezado a funcionar en muchas economías del primer mundo, inclusive de otros países desarrollados este modelo donde se juntan un grupo de mujeres, se apoyan para el cuidado de los niños porque los gobiernos están rebasados en el tema del cuidado infantil.

Entonces, la propuesta es que el gobierno actual abra 10 mil estancias infantiles, las construya, las equipe, contrate médicos, contrate maestras, contrate cuidadores, la verdad no lo va a hacer, no lo va a hacer porque no tiene los recursos económicos para hacerlo, pero sí se quitó un servicio que por lo menos estaba supervisado.

Si quieren pobremente supervisado, pero existía una permanente supervisión del DIF, de la propia Secretaría del Bienestar que hoy al no existir este programa dejaron de estar supervisadas estas estancias.

Entonces, no va a haber posibilidades de que las mujeres nos incluyamos al mercado laboral de manera plena si no hay la seguridad social para las mujeres, en el sentido de tener estancias infantiles, ni siquiera el Seguro Social puede satisfacer las demandas de sus trabajadoras y de sus trabajadores, tiene que subrogar estancias infantiles con las consecuencias que todos conocemos de lo que pasó con la guardería ABC y bueno, creo que es gran debate lo tenemos que dar aquí en el Senado, qué modelo va a sustituir a este que se está cancelando, porque ahorita, pues muchas estancias infantiles no han cerrado con la promesa de que les van a pagar de acuerdo a los amparos que han ganado, pero qué vamos a hacer en el siguiente Pef, le vamos a seguir recortando los recursos a este modelo o vamos a crear nuevas estancias, bienvenido el que sea, yo no voy a decir si era bueno o era malo, pero quitaste uno y no pusiste otro.

Entonces yo creo que sí es un tema muy importante para las mujeres, el tema de las estancias infantiles y me parece que se tendrá que hacer algo relevante en la materia para que más mujeres puedan ingresar al mercado laboral.

Gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Tiene la palabra la Senadora Patricia Mercado.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Bueno, yo creo que una de las, digamos de las conclusiones para no centrarnos solamente en el tema de estancias, aunque tenemos, efectivamente el acuerdo unánime del Senado de la República fue decirle al gobierno, tienes derecho a cambiar, es un gobierno nuevo, sin embargo no terminemos con esto hasta que no tengamos algo nuevo, fue finalmente el exhorto que el Senado le hizo al gobierno, vamos analizar, vamos a hacer un diagnóstico, que aquellas que efectivamente no estén funcionando se cierren y vamos a analizar, porque efectivamente, el tema no es estancias



infantiles para los niños pobres, y guarderías para los trabajadores formales, porque ahí creábamos una desigualdad, sino vamos a crear un sistema donde todos los niños y las niñas reciban el mismo cuidado, si eres trabajador formal, si eres trabajador informal o trabajador, en fin, hay una discusión sobre el tema y creo que aquí se ha planteado el asunto de que tenemos y seguramente vamos a discutir en los próximos años, todo el tema del cuidado, del cuidado de niños, niñas, enfermos, personas con discapacidad, adultos mayores dependientes, porque imposible lograr igualdad entre mujeres y hombres si no resolvemos quién cuida y quién se encarga del trabajo doméstico, porque tiene que ver, incluso en las nuevas modalidades de empleo, donde la formación, la capacitación o las nuevas tecnologías es tan importante, las mujeres no tienen tiempo de capacitarse, salen corriendo del trabajo, porque tienen a su madre enferma, tienen a los hijos chiquitos, es decir, es imposible.

Entonces hay muchas mujeres que dicen, tengo 40 años, ya no tengo trabajo y nadie me contrata, no es un problema de que no la contraten porque tiene 40 años, es un problema que no tiene las habilidades y las capacidades laborales para que pueda ser contratada, entonces no hay posibilidades de mayor igualdad si no pensamos en cómo vamos a resolver los temas del cuidado.

Yo lo que también iba, nada más como a dejar en la mesa tiene que ver con la brecha salarial, ahí vamos a necesitar un nuevo acuerdo entre los sindicatos, el mundo empresarial, el gobierno, la digamos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones encargadas de vigilar la no discriminación y la igualdad como son las que nos han acompañado ahora sobre el tema de la brecha salarial.

Por alguna razón los empresarios y los sindicatos nos contarán esa historia, por alguna razón, tenemos efectivamente ratificado el Convenio 100 de igualdad salarial y en la Ley Federal del Trabajo, en lugar de decir igual salario por trabajo de igual valor, tal y como dice el Convenio número 100 dice, igual salario por trabajo igual, entonces por supuesto que eso no es lo mismo, no es lo mismo, pero por alguna razón se puso esto y entonces se empezaron a camuflar los puestos, este se llama auxiliar administrativo, esta se llama secretaria, pero en realidad pues más o menos hacen lo mismo, pero o es el mismo puesto.

Entonces en algún momento de la historia se planteó esto, incluso el abogado Carvajal decía el otro día, es muy difícil calcular el valor, sin embargo, no hay manera de cerrar la brecha salarial y México es de los países, incluso de América Latina de los que más brecha salarial tenemos si no haces un, digamos un esfuerzo que es casi centro de trabajo por centro de trabajo a partir de cambiar la ley y que se reconozca el trabajo de igual valor para poder revalorizar el trabajo de las mujeres.

Hace unos días yo ponía el ejemplo, que fue el día de la Secretaria, y con eso termino, digamos el tema de la brecha salarial, a través del convenio 6, que ya ratificamos en México, que ya tenemos la obligación, el día de la Secretaria, yo decía, en muchísimos centros de trabajo, para muchos hombres y mujeres, digamos a ciertos puestos, ciertos niveles, una secretaria es de vida o muerte y un chofer pues por ahí lo tenemos parado todo el día.

Entonces el valor para el trabajo es mucho más el de la secretaria que el del chofer, y sin embargo, como es la secretaria o el chofer, ganan hasta dos veces más los choferes que la secretaria.

Entonces de eso estamos hablando, ¿cuál es el valor? Y la OIT tiene una serie de indicadores para medir este valor que incluso se están flexibilizando, se están haciendo mucho más fáciles para esto.

Entonces yo creo que la discusión en un futuro no tuvo que ver con esa reforma laboral, pero digamos, es uno de los temas que queda pendiente, la brecha salarial, parte de todo el tema de cuidados y participación para el trabajo no la vamos a cerrar si no nos hacemos cargo que estamos hablando de trabajo de igual valor y no simplemente del mismo trabajo, es decir que el puesto se llame de la misma manera.

Lo dejo, digamos, en la mesa, me parece uno de los retos más importantes que vamos a tener en el futuro próximo en este país para poder cerrar la brecha.

Gracias.

La senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien.

Muchísimas gracias.

Pues las y los participantes de esta mesa, nos han brindado elementos para conocer como se encuentra nuestra sociedad en cuanto al avance, en términos de conseguir la igualdad sustantiva.

Resalta la relación entre cómo pensamos a las mujeres y el modo en el que se insertan al mercado laboral, sobre todo.

A mí gustaría solamente dejar una pregunta y tiene que ver con que cómo evitamos o más bien en positivo cómo promovemos la inserción y la participación de varones en cuestión que han sido tradicionalmente feminizadas, sobre todo el tema de los cuidados y cómo hacemos que las mujeres accedan también a labores, a trabajos bien remunerados que tienen que ver con actividades socialmente pensadas como religiosas, eso lo dejo sólo en la mesa, a los y las expertas les entregaremos las preguntas que aquí se vertieron para que si así fueran de generosos, nos devolvieran una respuesta, para poder sistematizar los trabajos de esta mesa.

Quiero señalar que estamos a 15 minutos de concluir y me gustaría que ustedes tuvieran la palabra por dos minutitos, ser muy sucintos para el cierre y luego me permitiré los comentarios finales.

Entonces los voy a ir nombrando de acuerdo al listado, como ha sido y le cedemos la palabra a la licenciada Gisela Briseño, como arte de Inmujeres.

Adelante, por favor.

La Lic. Gisela Briseño Loredo: Muchas gracias.

Pues para finalizar, aparte de toda la realidad que ya vimos que viven las mujeres y los hombres en este país y las problemáticas que se presentan, yo creo que no sólo es que nuestras leyes se cumplan, que haya justicia laboral, sino que cada una de nosotras y nosotros podamos también ir cambiando en las actitudes, en los comportamientos que tenemos en los centros de trabajo.

Esta política es como la política de ética, como la política antirrobo en los centros de trabajo, así de seria se tiene que tomar, así se tiene que aplicar y si hay cero tolerancia en los casos de robo, que haya cero tolerancia en cualquier caso de discriminación y violencia, sobre todo en los casos de hostigamiento y acoso sexual. Creo que también tiene que ver con la seriedad con la que tomamos el tema, tiene que ver con conocimientos, quizás en algunas ocasiones o formación que hace falta en algunas personas, pero en las actitudes, en la práctica y el respeto que tengamos entre nosotras y nosotros, vamos a poder generar cambios reales y si tu eres víctima denuncia, si no denuncias no va a haber casos, no vamos a poder alzar la voz, si funcionan o no los mecanismos.

Eso es creo que lo que tenemos que tener en cuenta.

Muchas gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchas gracias.

Adelante, maestra Geraldina González de la Vega.

La Maestra Geraldina González de la Vega: Sí, muchas gracias.

Yo creo que concluir con que necesitamos, además de aplicar las leyes que ya tenemos, lograr un cambio cultural a través de voluntad por parte de todos y de todas. Creo que no es una cuestión únicamente del



Estado, únicamente de las autoridades, sino también una cuestión de todas las personas que estamos involucradas en el ámbito laboral. Me parece que tiene que ser un compromiso tripartito, como siempre ha sido, de un cambio cultural.

Concretamente para contestar la pregunta, Senadora, que planteaba hace un momento, y me parece que es muy importante dejarlo muy claro, ¿cómo le hacemos para involucrar a los hombres?

Pues en la medida en la que los empleadores permitan que un papá pueda irse temprano para atender a su hijo, que no se le vea raro porque se va temprano porque quiere estar con sus hijos temprano o que llega tarde porque fue a dejar a sus hijos o fue a la junta de la escuela o porque quiere acompañar a su esposa a llevar a su hijo a las vacunas; vaya, en la medida en que hagamos un cambio cultural en donde este tipo de responsabilidades de cuidado y domésticas, porque también los hombres van al súper, también los hombres limpian, también los hombres lavan y deben hacerlo, porque también tiran, también ensucian y también comen.

Me parece que es una cuestión de cambio cultural, insisto, no solamente en las leyes, no podemos poner en las leyes: “dejen salir a los papás para llevar a sus hijos a las vacunas”, pero creo que sí decimos que tenemos que corresponsabilizarnos, todos y todas, en que todos y todas tenemos un pie en el ámbito laboral y un pie también en el ámbito doméstico y de cuidados, podremos cambiar nuestra manera de pensar.

Con eso cierro, gracias.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias.

Le cedemos la palabra a la maestra Abril Flores Rojo, para conclusiones.

Adelante.

La Maestra Abril Flores Rojo: Claro que sí.

Creo que ya lo he dicho, lo han dicho mis compañeras, en efecto, se necesita esta identificación de qué está pasando en nuestra sociedad y en nuestra cultura para saber qué tenemos que cambiar.

Casualmente se ha repetido el tema de la responsabilidad compartida y, bueno, los números que me impresionaron de la cantidad de despidos que hay con motivo de la maternidad. Son cosas impresionantes, pero casualmente son las dos cosas que se desarrollan en los dos convenios de la OIT que no han sido ratificados por nuestro país.

Entonces, ahí vemos perfectamente una radiografía cultural de lo que es nuestro país, lo que hace falta y lo que no nos importa; tan no nos importa que no se ha puesto la mirada en justo estos dos convenios que desarrollan esta necesidad de incluir las responsabilidades compartidas en el cuidado de la familia sin discriminación, porque este tema también implica que cuando los hombres se involucran en las responsabilidades de cuidado muchas veces son discriminados y también tiene que ver con esta visión patriarcal completamente hegemónica de cómo se tienen que relacionar las personas.

Entonces, casualmente este convenio que desarrolla el reconocimiento de las responsabilidades compartidas lo tenemos olvidado y este otro que desarrolla el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo, a través de la lactancia, de acceso a servicios de salud, de poder regresar a su trabajo con el mismo puesto o con un puesto de igual remuneración, y todas estas cosas que se van desagregando en estos dos convenios que no se han volteado a ver, son casualmente el eje que nos ocupa en visibilizar la desigualdad, los problemas que como mujeres tenemos para poder acceder a un espacio laboral y para poder tener derecho completamente, todos los derechos que se deben tener por ser trabajadora.

Entonces, cierro con esta reflexión, dándonos cuenta que precisamente esa es una radiografía de cómo somos como sociedad y a lo que tenemos que voltear a ver.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien. Muchísimas gracias, maestra Abril.

Por favor, arquitecto José Manuel López Campos, adelante, para conclusiones. ¿No?

Muy bien, perfecto.

Doctor Ricardo Fuentes, por favor.

Adelante.

El Doctor Ricardo Fuentes: Creo que hemos tratado el tema exhaustivamente, sin embargo, queda mucho por hacer, como lo había dicho anteriormente.

Creo que estamos ante una oportunidad de repensar el pacto social que nos permita evaluar estas brechas entre hombres y mujeres, que el tema de cuidados ahí es importantísimo y es importantísimo por lo que mencionaba la Senadora, sobre todo.

Digamos, lo que decían mis compañeras también, yo lo veo, tiene que ser una responsabilidad inicial del Estado, o sea, a pesar de las corresponsabilidades de las que estamos hablando tiene que haber un garante y ese garante tiene que ser el Estado, y el Estado no puede evitar esa responsabilidad, digamos, que es como primaria entre esa enorme corresponsabilidad con los ciudadanos, con los mercados, con las empresas y demás. Hay un primero entre pares en esas responsabilidades y tenemos que reconocerlo.

Y para mí una de las cosas que dije, que no fue retomada pero que me parece importantísima, es que las leyes son importantes, avanzar en las leyes y en la implementación de esas leyes es importante. Pero si no buscamos los recursos financieros con lo cual financiar el sistema, estos sistemas universales basados en derechos de cuidados, no vamos a avanzar.

Y, de nuevo, ¿no? las políticas de austeridad que estamos viendo simplemente nos están llevando un poco hacia atrás ante el cumplimiento de esos derechos. Ese tema para mí es importantísimo y tiene que seguir estando en la mesa de debate.

La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muy bien. Muchísimas gracias, doctor.

Adelante, licenciado Álvaro Mendoza, para conclusiones.

El Licenciado Álvaro Mendoza: Nuevamente agradezco esta invitación a este gran evento.

Como lo mencioné, tenemos un gran marco normativo, sin embargo, es necesario publicar, es necesario hacer campañas de información sobre este marco normativo que tenemos. Pocas personas lo conocen y pocas personas pueden acceder a él por esa falta de conocimiento.

Igualmente considero que es necesario incentivar la educación, otorgar becas, otorgar apoyos económicos, para fomentar inscripción, permanencia y conclusión de los individuos en todos los niveles escolares.

También considero incentivar participaciones en actividades económicas, deportivas, recreativas o culturales de todos los individuos y más aun, insisto, incentivar la oferta de estancias infantiles mediante estímulos fiscales.

Para mí esas son las proposiciones y conclusiones que puedo hacer.

Gracias.



La Senadora Elvia Marcela Mora Arellano: Muchísimas gracias.

Pues ha sido un placer pasar este tiempo con todas y todos. Quiero agradecer a las y los ponentes, a las y los asistentes.

Hace un momento, cuando la doctora Lucía, a quien le tengo mucho aprecio y la verdad es que es un honor, igual que todos, que estén aquí, hablaba del sentido de los conceptos y es un tema que a mí me parece muy importante, que lo mencioné en la apertura.

¿Qué pensamos y cómo actuamos a partir del significado de lo que estamos entendiendo? En este caso en lo que tiene que ver con trabajo y lo que estamos entendiendo por igualdad.

Yo creo que no debe pasarse por alto que son las mujeres las que realizan la mayor parte del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico no remunerado, como reiteradamente cada una de las participantes y de los participantes lo señaló. Un trabajo que, según lo que nos compartió Ricardo Fuentes, equivale al 22% del PIB nacional.

La amplia mayoría de las mujeres trabajadoras se ven en una situación de doble y hasta triple jornada laboral, que se legitima en los estereotipos de género que feminizan al trabajo de cuidados y que configuran al varón como proveedor del hogar. Y así perdemos todos y todas.

De acuerdo a lo que señalaba Geraldina de la Vega, la propia Ley Federal del Trabajo se construye desde la perspectiva del varón trabajador. La mujer pareciera constituir una excepción, cuyo trabajo se infantiliza desde la ley que, por otro lado, solo protege los derechos de las trabajadoras en función de su papel en la reproducción y el mantenimiento de la familia.

Paradójicamente se sanciona la mujer trabajadora en función del trabajo de cuidados, condenándola al empleo precario y a la reducción de oportunidades de desarrollo laboral. Estos estereotipos condicionan también la propia inserción al mercado.

Y se mencionó también que es deseable mayor autonomía laboral para las mujeres, no solo por el impacto benéfico que tiene para la sociedad en su conjunto, sino porque no hay peor dependencia que la económica, no existe. Y esa es la realidad para muchas mujeres de nuestro país.

Para que las mujeres tengan autonomía económica es importante, se dijo, mejorar el Sistema de Prestación de Cuidados para Niñas y Niños que aligera la carga de la crianza sobre las mujeres trabajadoras.

Para el caso de las estancias infantiles, que el programa se ha transformado en transferencias directas a padres y madres trabajadores que promueven la autonomía de los beneficiarios, según lo que señala la Cepal y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Considero que fortalecer el derecho al empleo digno, de acuerdo a lo que se ha señalado, es importante, es un punto en el que confluyamos todos y todas, pues la vulnerabilidad en los derechos laborales y la insuficiencia salarial, propias del empleo precario e informal, son un obstáculo para que las mujeres puedan avanzar en su trayectoria laboral, pero también los varones.

Como señalaron varias panelistas, es importante que desde la ley se promueva el acceso de los hombres a prestaciones como las guarderías y las licencias de paternidad que involucren auténticamente a los hombres en la crianza de los hijos, hijas y el trabajo doméstico.

Parte de lo que hay que hacer, como se recomendó, es analizar la adhesión de México a los convenios 156 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo para que se garantice la participación de los hombres en los trabajos de cuidado.

También se puso sobre la mesa que la igualdad sustantiva es un componente de la justicia social a que debería conducir la protección de los derechos laborales; sin embargo, persisten las situaciones de violencia y discriminación de género en el campo del trabajo que condicionan la trayectoria laboral de la mujer y se arraigan a la cultura, todo en el marco de una sociedad donde la violencia hacia las mujeres es moneda corriente, desafortunadamente todavía no lo hemos resuelto y es asunto de toda la sociedad.

Uno de los grandes pendientes en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres es eliminar la brecha salarial.

Se mencionó que la mitad de las mujeres ocupadas reciben hasta dos salarios mínimos, una proporción 8 % mayor que en el caso de los varones.

Es inaceptable que la Ley Federal del Trabajo y otras leyes relacionadas con los derechos laborales carezcan de una perspectiva de género que trate a las mujeres como menores de edad, perdón, que no trate a las mujeres como menores de edad, como excepción o como solamente reproductoras del ámbito privado.

Son esas herencias de nuestra historia que tenemos la oportunidad de transformar para mejorar en este momento.

Pero como dijeron tanto las y los panelistas, como las y los asistentes a este Parlamento Abierto, también tenemos un reto para hacer realidad lo que la ley protege y administra.

Este camino pasa de forma obligatoria por una revolución del pensamiento que desmonte por fin el esquema de género tradicional y nos permite reconocernos como personas iguales en derechos.

Finalmente, quiero enfatizar que la autonomía económica es un punto central en la ciudadanización de la sociedad y el empoderamiento de las personas, pues la dependencia económica, insistimos, es la peor de todas y el trabajo es un derecho de todas y todos.

Como se señaló en las participaciones, el empleo digno permite el acceso a otros derechos, no sólo para las mujeres, sino para cada persona.


El empleo debería ofrecer para todas y todos una plataforma que permita a trabajadores y trabajadoras más que meramente sobrevivir.

Hacer posible esta transformación es tarea compartida de todos y todas.

Les agradezco muchísimo su participación, su atención y su amable escucha.

La siguiente mesa que tenemos a continuación, ahoritita ya, es “Discriminación y Acoso Laboral”, le robamos un minuto, pero fue solamente un minuto.

Les agradezco a todas y todos.



Hasta luego.

(Aplausos)

Y, por favor, quédense, permanezcan, las mesas están muy buenas y tendremos tres días.

Si quieren saber el programa, con muchísimo gusto acérquense con los equipos técnicos.

Gracias a todas y todos.

Buenas tardes.

Mesa 2. Discriminación y Acoso Laboral.

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Les damos la bienvenida a todas y a todos los que el día de hoy nos acompañan.

Me presentaré primero.

Yo soy la Senadora Verónica Camino Farjat, del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista, y tendré el honor de moderar el día de hoy esta mesa, esta segunda mesa del Parlamento Abierto en donde trataremos temas como la discriminación, también abordaremos temas de las trabajadoras del hogar, Discriminación y Acoso Laboral en donde tocaremos esos temas.

Me acompaña hoy aquí en la Mesa Directiva, y como ha estado desde la Mesa número 1, la Senadora Patricia Mercado, quien es la Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y gran impulsora de estos temas.

Y en unos minutos más se incorporará con nosotros la Senadora Verónica Delgadillo, de la fracción parlamentaria de Movimiento Ciudadano.

Como todos ustedes están enterados, la Junta de Coordinación Política del Senado de la República autoriza la realización de este Parlamento Abierto, de este ejercicio para recoger observaciones de trabajadores, organizaciones sindicales, sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, institutos académicos, de investigación, especialistas y de la ciudadanía en general sobre las temáticas de las que ya les hable, y en lo general, a lo largo de todo el día de hoy, de la reforma laboral, y de todas esas reformas que acompañan la reforma laboral hecha en abril del presente año.

En ese sentido, las Comisiones Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana, de Trabajo y Previsión Social son las encargadas de realizar este ejercicio.

Antes de iniciar, explicaré brevemente la dinámica, cada uno de los ponentes contará con hasta cinco minutos para su exposición.

Una vez terminadas las intervenciones pasaremos a las rondas de preguntas y respuestas.

Parlamento Abierto
23 Julio 2019

Esta me parece llevar a cabo el mismo ejercicio que se realizó en la mesa anterior, haremos bloques de tres preguntas para que los ponentes puedan responderlas, y esta dinámica durará hasta el término de la presente mesa, o sea, las preguntas, los bloques de preguntas que se puedan incorporar.

Los ponentes que hayan sido cuestionados tendrán hasta tres minutos para poder responder, y desahogada preguntas y respuestas daremos un mensaje final.

En esta mesa contaremos con la participación de distinguidos ponentes, hombres y mujeres, entre ellos tendremos a la doctora Gloria Careaga Pérez, bienvenida.

Al maestro Armando Campo Zambrano, bienvenido.

Al doctor Manuel Fuentes Muñiz, bienvenido.

Al doctor Federico Anaya Ojeda, bienvenido.

Se incorpora también el licenciado Octavio Carvajal Bustamante.

Tendremos también a la maestra Alexandra Haas Paciuc, ella estará incorporándose un poco más adelante, está en camino hacia aquí.

Y también esperamos la llegada del doctor Federico Anaya Ojeda.

Iniciaremos la participación de los ponentes, empezaremos, como comentaba hace un momento, con la doctora Gloria Careaga Pérez, ella es Directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH en la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Es Licenciada en psicología por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO. Cuenta con Maestría en Psicología Social por la UNAM.

La doctora Careaga participa activamente en el Movimiento Feminista y en el Movimiento LGBTI, tanto en la arena nacional como internacional.

Asimismo, ha participado activamente en conferencias y sesiones de Naciones Unidas desde 1991, forma parte del Consejo del Observatorio de Sexualidad y Política y de ONU-Mujeres, su experiencia se ha especializado en temas como “Derechos Humanos, Población, Desarrollo y Sexualidad”.

Adelante, doctora Gloria Careaga.

La Doctora Gloria Careaga Pérez: Muy buenas tardes y muchas gracias por la invitación para participar en este parlamento, este ejercicio de reflexión respecto al hostigamiento y la discriminación que enfrentan las personas en el área laboral.

Creo que el marco general de discriminación que enfrentamos en el país está claramente ejemplificado en la encuesta que Conapred ha realizado el año pasado en la Endosic, que nos da cuenta precisamente del profundo arraigo que tiene la discriminación en nuestro país.



A mí realmente los datos que ofrece esta encuesta me sorprendieron, hay cosas que uno da por hecho, de que hemos superado y que estamos más allá de lo que pensamos y que me parece que es un elemento que habría que considerar, pero no voy a abundar en la encuesta, puesto que está aquí el Conapred representado.

Creo que para todas, todos nosotros es claramente reconocido que el trabajo y la educación son dos ejes fundamentales del desarrollo de un país, pero también es un marco fundamental para el marco de derechos humanos de la ciudadanía, para el pleno ejercicio de sus derechos.

En ese sentido, contar con un trabajo es esencial en la vida de las personas, ya que además del ingreso mismo propicia una condición emocional sana cuando los espacios laborales permiten socializar en ambientes gratos y respetuosos de las personas.

El Moving, también conocido como Bullying laboral, es un fenómeno que se presenta en los lugares de trabajo cuando existe un comportamiento negativo entre los miembros de una organización, ya sea por jerarquías o entre pares.

Las personas que enfrentan esta condición son sometidas a conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosadoras durante mucho tiempo y de manera continua.

Una encuesta del Centro de Carrera Profesional en Línea del OCC mundial orientada a conocer la problemática del Moving en México, revela que siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral; ocho de cada 10 entrevistados confirmó haber sido testigo de Moving en contra de algún compañero del trabajo y, del total, 11 reconoció haberlo ejercido de alguna forma; solo 2% aceptó hacerlo regularmente; 60%, dice: Que este busca provocar un despido injustificado.

Un 46% se refiere al acoso por conflictos personales, en menor número un acoso por placer y por motivos económicos; un porcentaje de 21% mencionó el acoso sexual. Entre los que ejercen el Bullying laboral, con mayor frecuencia, 74% respondió que son los superiores, como ocurre, en general, en otros espacios; 17% fueron los compañeros y, 7% de los compañeros de su área laboral o los subordinados.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, en 2017 el acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo orillaron a más de 18 mil personas a abandonar su empleo. Tenemos que pensar cuáles son los costos que esto significa para nuestro país.

No voy a referirme, en general, a datos sobre el acoso sexual, puesto que se mencionó en la mesa anterior, solo quiero señalar que uno de los desafíos más importantes que enfrenta el acoso sexual es su naturalización, fundado en mucho en la impunidad.

En México, además de las manifestaciones y testimonios que surgieron en 2017, a partir de los movimientos Mitu y Time Sap, ampliaron la opinión pública. Uno de los acontecimientos notables que ayudó a tener una mejor radiografía del panorama fue la apertura a los datos duros.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública dio a conocer sus estadísticas delictivas bajo una nueva metodología, este hecho permitió que los delitos sexuales fueran desagregados y, con ello, dar a conocer las denuncias que se presentan en el fuero común, específicamente por el delito de acoso sexual.

Desafortunada, en México son pocos los estudios que al respecto del acoso sexual laboral se han desarrollado, lo que impide tener un panorama claro de su incidencia, como de sus consecuencias.

Y quiero referirme específicamente a la discriminación laboral que enfrentan las personas LGBTI, se considera que en México las personas LGBTI enfrentan procesos de discriminación al acceder a sus derechos y que, a pesar de los esfuerzos que se han llevado a cabo para comprender el alcance de dicha

discriminación, no en todos los casos ha sido a profundidad, debido a la falta de información específica y especializada sobre la materia.

En el diagnóstico sobre discriminación laboral a personas LGBTI de la Comisión de Atención a Víctimas, se muestra que los hombres como mujeres trans tienen una perspectiva mayor de que su condición siempre es un impedimento para acceder a algún empleo.

Alrededor del 60% indicaron que ocasionalmente, con frecuencia o siempre han sido rechazadas en un trabajo debido a su condición.

En relación al trato que reciben las personas LGBTI en los espacios laborales, 23% de las personas encuestadas mencionó que nunca recibían el mismo trato. Es notorio que son las mujeres trans quienes perciben que la mayoría de las veces el trato que reciben en los espacios laborales nunca es el mismo que las personas heterosexuales.

Por otro lado, dentro del ambiente laboral y relacionado con las experiencias de discriminación laboral, las actitudes violentas en el trabajo hacia la población LGBT son evidentes; 43% de las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación.

La reacción entre la discriminación en los espacios laborales más frecuentes de las personas entrevistadas, fue ignorar lo que pasaba, con tal de mantener el trabajo prefieren ignorarlo, lo que revela posibles altos índices de tensión y ansiedad en el desempeño de su trabajo.

Sin embargo, una de cada 10 personas presentó reacciones más drásticas, entre ellas destacan que un 8% de las personas encuestadas cambió su trabajo, 2% pensó en acabar con su vida y, 1% faltaba al trabajo.

Otro factor de tensión, en el desempeño laboral de las personas LGBT, es el ocultamiento de la identidad, ya que seis de cada 10 de las personas encuestadas expresaron que han sentido que deben ocultar su orientación sexual y su identidad de género en los espacios de trabajo para evitar ser discriminadas. De este grupo, 14% indicaron que siempre tienen esa sensación; 20% señalaron que es frecuente y, 26% que es ocasional.

De manera general, la discriminación laboral es considerada como un impedimento relevante para el desarrollo de las personas encuestadas, pues cerca de ocho de cada 10 personas encuestadas indicaron que la discriminación por la orientación sexual y/o la identidad de género afecta mucho o en algo su desarrollo profesional y laboral.

Quiero solamente hacer notar que en México se ha avanzado en la inclusión laboral para las personas LGBT, pero principalmente en las corporaciones internacionales, las empresas mexicanas y las instituciones gubernamentales mismas no tienen políticas de inclusión para este sector de la población.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Ahora cedemos el paso al maestro Armando Ocampo Zambrano, él es titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la Ciudad de México, es egresado de la carrera de derecho por la UNAM, cuenta con maestría en derecho fiscal por la Universidad Panamericana; el maestro Ocampo Zambrano es promotor y litigante en principio de igualdad sustantiva y no discriminación en grupos históricamente vulnerados; su experiencia se ha especializado en la promoción y defensa de los derechos humanos, la prevención, atención y reparación integral de daños a víctimas por violación a sus derechos humanos.

Adelante, maestro Armando Ocampo Zambrano.



El Titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la Ciudad de México Armando Ocampo Zambrano: Muchas gracias por la invitación.

Como pueden ver, la doctora Careaga, justamente ha visto el tema propiamente de estadísticas, yo quisiera irme a un tema justamente ahora en el contexto como titular de la Comisión de Víctimas de la Ciudad de México en el cual el tema de acceso efectivo a la justicia, el tema de reparación integral es uno de los grandes pendientes que también tenemos no solo en la Ciudad de México, sino en general en todo el país.

Como ya se ha comentado, inclusive ya estaba viendo, al preparar la exposición, varios, inclusive reformas adicionales que tuvieron a la del 1º de mayo, en el cual yo quisiera empezar, y celebro y quiero ser muy claro en ese sentido, de que finalmente ya se considera expresamente en el tema de despido injustificado, un motivo de violencia de género, en el cual finalmente ya de manera transversal y de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo ya se habla como tal la situación de violencia de género que también impacta, precisamente en el tema de la vigencia de las relaciones laborales.

Ya incluso también queda expresamente determinada la discriminación en términos del artículo primero de la Constitución Federal; sin embargo creo que es un área de oportunidad el tema que se diga la palabra explícita, porque en temas de discriminación, en temas de violencia de género por supuesto que está y puede, desde luego, converger un tema inclusive de violencia propiamente de tipo físico, de tipo psicológico, pero yo creo que también debería considerarse la supresión de esa palabra explícita, porque parecería inclusive que se genera una antinomia con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¿Por qué digo esto? Si atendemos a esta ley, los elementos del acto de discriminación justamente derivan a partir de toda acción y toda omisión que provoca una distinción basada justamente en un tema de las categorías sospechosas que son las que denomina la Constitución federal en el artículo 1º constitucional; es decir, estamos hablando de un tema de orientación sexual, expresión y entidad de género, estado civil de las personas, condición social, condición económica, en el cual, como pueden ver, parecería que mientras la Ley Federal del Trabajo habla de que es esta situación de violencia y discriminación de manera explícita, la Ley Federal para Prevenir la Discriminación es mucho más amplia y laxa en ese sentido; sin embargo, la manera en como tendríamos que ver este fenómeno y en cualquier operador jurídico, ya sea como en el caso de las ahora ya próximamente tribunales laborales o inclusive cualquier operador jurídico, tendría que ver esto de manera conforme y sistemática.

Podemos pasar a la siguiente, por favor.

Como les decía, cómo ver el elemento de un acto de discriminación. Bueno, ya dijimos toda acción, toda omisión que provoca una distinción basada en alguna de las categorías sospechosas, pues, bueno, aquí es como en mi opinión tendríamos que ver de manera conjunta la Ley Federal del Trabajo junto con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y a su vez otro instrumento normativo que la verdad de las cosas es de gran importancia y relevancia en la presentación de la teoría del caso y presentación para los litigantes y para las víctimas, en este caso de temas de discriminación que es el protocolo de la Suprema Corte para juzgar casos sobre orientación sexual, expresión e identidad de género.

Entonces, conforme a estos dos instrumentos considero de especial relevancia incluir dentro del tema propiamente terminación de las relaciones laborales, también estos dos instrumentos que pueda resultar de manera transversal en cuanto a la interpretación y que esto también pueda incorporarse a la regulación laboral, lo que la Corte ha establecido un test de razonabilidad y proporcionalidad; es decir, lo de menos es encontrar o tratar de justiciar alguna razón por la cual cierta persona debe perder o debe separarse, o inclusive no ser promocionada en el empleo, sino que la Corte ha dicho en ese sentido lo relevante es si esas razones son proporcionales y objetivas y razonables. Por eso considero de vital importancia incorporar de una manera supletoria respecto a la Ley Federal del Trabajo justamente la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en temas justamente desde luego de discriminación, porque esto a su vez nos permite, y aquí, sobre todo los operadores en las juntas laborales lo van a tener muy claro, que también

implica reversión de las cargas probatorias; es decir, quien afirma discriminación no está obligado o no estaría obligado a demostrar propiamente la existencia de esa razón o de esa categoría, sino más bien bastaría invocarla y en todo caso al patrón es a quien le va a corresponder demostrar en todo caso la existencia de esa alguna razón, objetiva y razonable.

Por tanto, establecen estos dos instrumentos que al trabajador sólo le compete por regla general en estos tres temas en donde converge el derecho humano y la igualdad sustantiva, y no discriminación en el tema del empleo, al trabajador sólo le compete demostrar las aptitudes para el trabajo, más no así si existió propiamente y bajo qué razón y bajo qué motivo la discriminación.

Y todo esto obedece, como se podrán imaginar, a un tema de inequidad en las condiciones de acceso no sólo al trabajo, sino también a temas de acceso efectivo a la justicia, que esto desde luego permite desde un nivel de creación de las normas y de aplicadores jurídicos generar una tutela judicial efectiva.

Podemos pasar a la siguiente, por favor.

Inclusive veo de gran relevancia también que en esta reforma legal finalmente, como ven en la diapositiva, en el centro está el derecho humano, la igualdad jurídica y no discriminación, y sobrevienen cuatro figuras que también se introducen en la Ley Federal del Trabajo que es para los sindicatos la prohibición en ese sentido de no discriminar, el no agotamiento de la instancia conciliatoria para los trabajadores, si es que se genera alguna situación de discriminación lo cual es relevante porque precisamente evita esa revictimización.

Y también celebro el hecho de la existencia de providencias cautelares en temas de discriminación por embarazo, ya que desafortunadamente la tasa de incidencia por despido injustificado en este sentido es muy alta y el hecho de que en la legislación ya se esté hablando en ese sentido desde luego genera un acceso efectivo de la justicia a las víctimas.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Muchísimas gracias al maestro Armando Ocampo Zambrano.

Dentro de las preguntas que posteriormente se harán, me gustaría que a razón de quitar la palabra explícita en el tema de violencia, esto se responderá al final, pero lo ponemos sobre la mesa, cuáles serían los medios que pudiera ofrecer la víctima probatorios, aunque la carga la tiene el patrón en este cargo; o sea, se busca que la tenga el patrón, pero siempre en los juicios se presenta esa situación en donde le piden al trabajador, entonces, cómo el trabajador podría protegerse y empoderarse, trabajador, trabajadora, podría empoderarse para no sentirse ahora sí que replegado a la pared que es lo que siempre sucede.

Muchísimas gracias.

Ahora contamos con la intervención del doctor Manuel Fuentes Muñiz.

El doctor es investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, es doctor en derecho, maestro en derecho penal y licenciado en derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, ha ocupado diversos cargos públicos en el gobierno de la Ciudad de México como Director General de Trabajo y Previsión Social; Consejero Jurídico del gobierno de la Ciudad de México y Subdirector General del Sistema de Transporte Colectivo, así como Consejero de la Comisión de Derechos Humanos en la Ciudad de México.

Fue reconocido por su trabajo en la defensa y protección de los derechos humanos en la Ciudad de Nueva Yorkw, por el (...)



Adelante, doctor Manuel Fuentes.

El Dr. Manuel Fuentes Muñiz: Muchas gracias.

En primer lugar quiero felicitar por estos espacios de reflexión y propuestas dado que cuando se aprobó la Ley Federal del Trabajo el Senado de la República no permitió ningún foro de consulta ni de discusión, fue una ley que se aprobó al vapor, sobre todo por la presión del acuerdo comercial con los Estados Unidos.

El tema de la discriminación y el acoso laboral no es un tema de voluntad o actitud personal, sino que tiene causas estructurales, normas jurídicas, procesales y de instituciones de justicia. En realidad la forma como se aprobó la Reforma a la Ley Federal del Trabajo presenta una serie de irregularidades en perjuicio de los trabajadores. Yo apuntaría diez de ellas.

La primera de ellas tiene que ver con el artículo 33 de la Ley Federal de Trabajo, se agrega un párrafo al final en donde permite la privatización del derecho al trabajo al dar posibilidades a que el patrón pueda presionar al trabajador, firmar un acuerdo sin que este pase por las autoridades laborales.

Antes del 1° de mayo de 2019, no era posible que ningún acuerdo, determinación de la relación laboral, pasara de manera privada, tendría que ser a través de las autoridades laborales.

La Reforma Laboral se lava las manos y hace a un lado la vigilancia de las autoridades.

Me parece conveniente que este artículo 33, en su último párrafo, debe de suprimirse.

Un segundo aspecto es la implementación del protocolo que establece el 132, fracción XXXI, ahí se establece que el patrón con el acuerdo de los trabajadores va a implementar un protocolo contra la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual.

A mí me parece que estos temas no son temas de acuerdo privado, es necesaria la vigilancia, la propuesta, llevar a cabo lineamientos en donde en efecto las partes puedan establecer estos mecanismos.

Yo pregunto.

¿Qué va a pasar entre una trabajadora del hogar y su patrona, cómo se van a establecer este tipo de mecanismos cuando se plantea que solamente sea un acuerdo privado? En ese sentido me parece que es importante reformar la fracción XXXI del 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, un aspecto tercero, el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo, referente a la protección de trabajadores y trabajadoras por responsabilidades familiares no establece qué tipos de derechos, solamente dice que habrá igualdad y demás. Establecer normas de esta naturaleza no sirve para nada, en los hechos cuando se establecen normas tan abstractas no tiene ningún beneficio para los trabajadores.

Cuántos tipos de permiso se podrían dar con goce de salario o sin goce de salario, el tiempo de otorgamiento, o por ejemplo, el derecho de goce de guarderías para ambos sexos, o para la atención de menores, personas enfermas, o el cuidado de personas mayores. Este artículo también parece que debe ser más preciso porque obviamente propicia un tema en el que será una norma solamente de papel.

Un cuarto aspecto es el relativo al 365 Bis, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, que permite un exceso de transparencia en relación al tema de los padrones sindicales.

¿Qué es un padrón sindical?

El padrón sindical es la lista de los trabajadores que pertenecen a un sindicato. La Reforma Laboral plantea que cualquier persona podrá tener acceso a esos padrones sindicales, eso me parece que es un exceso,

porque cuando se da una disputa entre sindicatos, el primer interesado es el patrón, en saber quiénes son sus agremiados, y lo que ocurre con ello es que la primera situación es el despido de los trabajadores.

Me parece que esa transparencia como se plantea, lo que está señalando en el aspecto específico de los padrones, es motivo de represalias en perjuicio de los trabajadores.

Por otro lado, el 371 Bis, fracción III de la Ley Federal del Trabajo permite que sea opcional la vigilancia de las autoridades en relación al tema del voto secreto para los trabajadores.

Esto es muy importante porque el voto secreto tiene que ver con la elección de sus dirigentes, con el tema de la aprobación de los contratos colectivos de trabajo. Y obviamente si no hay una adecuada consulta a los trabajadores, permite una discriminación, hostigamiento de los trabajadores.

Y en este sentido debe ser obligatoria la participación de las autoridades en la vigilancia del voto secreto. La verdad es que es lamentable que recientemente el gobierno federal haya permitido la separación de 500 inspectores en materia federal, y me parece que es una contradicción que se hable de una Reforma Laboral, y al mismo tiempo quite inspectores en ese sentido.

Un sexto punto es el relativo a que los sindicatos deben entregar una cuenta completa y detallada al estado financiero, dice que debe entregarse físicamente en papel.

Me parece que deben establecerse otro tipo de mecanismos para la información, información digital o demás, porque hay sindicatos, como el del seguro social que tiene 440 mil trabajadores, y plantea que deba de entregarse de manera detallada esta información. Y obviamente esto me parece un tema, va a ser complicado para ello.

¿Por qué no se pide el estado financiero de las empresas? ¿Por qué los trabajadores no tienen derecho a eso? ¿Eso no es discriminación?

Un séptimo punto es el relativo a la firma de los contratos colectivos de trabajo. El objetivo principal de la Reforma Laboral era acabar con los contratos colectivos de trabajo, pero el problema es que el sindicato que quiera tener un contrato colectivo de trabajo tiene que pasar varios escenarios.

Primero, tener una lista del 30 por ciento de los trabajadores, por otro lado tener una constancia de representatividad. Y después, esto le daría el derecho para una negociación.

Esto significaría que el patrón mientras no acepte la negociación, nunca se va a firmar un contrato colectivo de trabajo, y obviamente lo que va a traer como consecuencia es de que haya empresas que nunca tengan un contrato colectivo de trabajo y se puedan llevar a cabo estas situaciones.

Un octavo punto es que se obliga a ofrecer pruebas a los trabajadores desde el escrito inicial de demanda estableciendo cargas probatorias en perjuicio de ellos.

Un noveno aspecto es que el artículo 684 e), establece y permite que los patrones puedan pagar las indemnizaciones en plazos o en abonos.

Conocemos situaciones en las cuales patrones han pagado hasta en dos años las indemnizaciones, me parece que un artículo de esta naturaleza es contrario a los derechos humanos.

Y finalmente, el punto 10 es que mantiene la carga probatoria en materia de riesgos de trabajo, en este caso las viudas, los hijos, los propios trabajadores cuando sufren un riesgo de trabajo o cuando se llega a fallecer deben de ser estas personas las que tienen que aprobar todos los hechos.



Me parece que es importante que este parlamento en efecto pueda revisar aspectos que significan una discriminación, una afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores para que efectivamente podamos decir que es una Reforma Laboral que pueda avanzar en beneficio de los trabajadores.

La Moderadora Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Muchas gracias por sus aportaciones muy puntuales, al doctor Manuel Fuentes Muñiz.

Toca el turno al licenciado Octavio Carvajal Bustamante, es Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Concamin; licenciado en derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, y cuenta con una especialidad internacional sobre la estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Actualmente, es miembro del Consejo Directivo y Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Confederación de Cámaras Industriales de México. Y es donde ha participado en el llamado “Cuarto de Junto”, en las negociaciones del acuerdo de cooperación laboral de América del Norte, del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, así como en las negociaciones de los capítulos laborales, tanto del tratado comercial transpacífico, como del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, recientemente firmado.

Adelante, licenciado Octavio Carbajal Bustamante.

El Licenciado Octavio Carbajal Bustamante: Buenos días, damas, caballeros. Especialmente honrado por concurrir a este evento, vinculado con un tema de alta trascendencia, como es la Discriminación y el Acoso Laboral.

Resulta una oportunidad especial el poder dirigirse ante este foro que han convocado a fin de hacer un conjunto de reflexiones y señalamientos sobre temas de la trascendencia, como es el de la discriminación en general, y particularmente la discriminación y el acoso laboral.

No resta señalar que nuestra Carta Magna en su primer artículo establece con precisión: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga como objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Congruente con este principio constitucional a la Ley Federal del Trabajo refiere en su actual artículo 3º de la ley recientemente reformada, que no podrá establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de todas y cada una de las cuestiones que antes mencioné, y con un agregado final dice que no se consideraría discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

La Ley Laboral igualmente define el acoso, el hostigamiento en su artículo 3º Bis. Y previene la propia ley, causales de rescisión de la relación de trabajo de un trabajador, así como del patrón por conductas violentas o de acoso en el trabajo, incluso fuera del trabajo si son especialmente graves.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo define a su vez la violencia.

De reciente cuña y recién entrada en vigor, la Norma Oficial 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo, identificación, análisis y prevención, en su título, constituye una amplia regulación que sobre padecimientos psicosociales en el trabajo encierra el procurar un ambiente laboral favorable combatiendo la violencia, el acoso y el hostigamiento en el trabajo.

La OIT ha emitido diversos convenios ocupándose del tema de discriminación, en particular el convenio 111, convenio de los fundamentales, la declaración de derechos fundamentales de la OIT sobre la

discriminación al referirse al empleo y ocupación que ha sido ratificado por nuestro país desde septiembre de 1961, y recientemente ha recibido en nuestro país el informe sobre su cumplimiento.

Finalmente, para concluir la normatividad que tiene como objetivo este tema de especial trascendencia en la vida laboral de las personas, en la reunión del centenario de la OIT, en junio de este año, dentro de las 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el rubro del trabajo, instrumento de especial interés tanto por los conceptos alegados, como por la definición del ámbito de aplicación y responsabilidad de trabajadores y de empleadores.

Debo señalar que tuvimos el privilegio de contar en esa ocasión con la presencia de nuestra distinguida Senadora Patricia Mercado, con quien tuvimos un amplio cambio de impresiones sobre este tema, lo que obviamente confirma el interés que para México y sus legisladores tiene esta situación del acoso y del hostigamiento, y toda la violencia en el trabajo.

Resulta, por tanto, determinante que las actividades en el trabajo se vean libres de discriminación, tanto para el inicio del vínculo laboral, cuanto durante el tiempo que dure el desarrollo del trabajo, lo cual implica la necesidad de un claro y amplio conocimiento de las obligaciones implícitas en estas normas para la observancia por el patrón, así como por sus representantes y no debe de ser importante que los mismos trabajadores estén conscientes de la protección que esas disposiciones le otorgan, pero igualmente deben cuidar de no incurrir en las conductas que pueden traducirse en violación respecto de sus mismos compañeros o de sus empleadores, consideramos que hay dos amplios y definidos campos de acción, el de la violencia, en general y el de la violencia y el acoso en el trabajo.

El combate a la violencia generalmente considerado va vinculado con una acción gubernamental tendiente a establecer condiciones de estabilidad en el país, de seguridad física y jurídica, que propicie confianza y despierte respetabilidad en las instituciones que partiendo desde la más sencilla, no por ser la de más importancia dentro de la familia, el mensaje debe ser plagado de positividad, de unidad, de respeto, de cordialidad, el medio ambiente que vivimos no nos refleja una condición de paz y tranquilidad, corresponde a la administración pública permitir a los ciudadanos un tránsito seguro de su casa y viceversa, una ciudad limpia de asaltos y de agresiones, de funcionarios de la seguridad con la preparación y la estructura de servicio y apoyo al ciudadano, de ciudadanos respetuosos de las reglas de todo tipo, las de tránsito, de elemental respeto a las personas, a las mujeres, a los ancianos, a las mismas autoridades.

Esto que pareciera no tener que ver directamente con el ámbito del trabajo, resulta fundamental, ya que esa tranquilidad, esa presión, ese estrés del trabajador de llegar con vida o seguridad a su trabajo y de regresar de igual manera, trasciende al mismo camino del trabajo, el estrés conlleva a la inestabilidad del empleador, del empleo, del supervisor, del patrón afecta la productividad, nos llama a reaccionar en búsqueda de normas que solucionen en esta situación tan seria y complicada.

La situación puede negarse, la preocupación es implícita, pero para poder caminar en este terreno, la oral de manera positiva, consideramos que deba hacerse un análisis completo de toda normatividad a la que nos hemos referido, que la autoridad laboral defina un claro y uniforme estatuto jurídico que sea coincidente por contener alcances de obligaciones y responsabilidades, que tenga en consideración, por una parte los sujetos a los que se aplica, particularmente las mini, pequeñas y medianas empresas, así como adecuar la regulación, por numerosas que sean para ... en obligaciones que no sean excesivas o confusas.

Resulta indispensable una política pública determinante, contra la violencia en todas sus formas, contra la violencia y el acoso en el trabajo, una amplia difusión para concientizar, desde las escuelas, hasta los ámbitos de la administración pública, a los sindicatos y a las organizaciones de empresarios que de una manera u otra podemos abonar en favor de este combate pues a todos nos afecta, quizás debemos promover y suscribir un pacto de gran calado, los interlocutores sociales y la administración pública contra la violencia y el acoso por un país y un ambiente laboral libre de violencia.

Muchas gracias.



(Aplausos)

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Muchísimas gracias al Licenciado Octavio Carvajal Bustamante.

Me parece sumamente relevante el tema que abordó sobre el transporte de los trabajadores, que el tránsito desde su casa, su lugar de trabajo debe ser seguro y cómodo para que puedan rendir en ello.

Eso es un tema que nos falta mucho todavía por garantizar.

Damos ahora paso al doctor Federico Anaya Ojeda.

Es miembro del Colegio Ilustre y Nacional, Colegio de Abogados de México, es egresado de la carrera de derecho por la UNAM, cuenta con una maestría en Administración por la UVM y candidato a doctor en derecho por la Universidad Anáhuac y por la universidad complutense de Madrid.

El maestro Anaya Ojeda es coordinador de derecho de la empresa, del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México y miembro de la Comisión de Arbitraje y de la Comisión de Trabajo ante la Concamin.

Es columnista de la revista Pyme y en la revista "Paf", director editorial de la revista laboral y además es articulista invitado en el periódico Excélsior, adelante doctor Federico Anaya Ojeda.

El Dr. Federico Anaya Ojeda: Muchas gracias.

Estimadas Senadoras, estimados amigos que están allá viendo este ejercicio de audiencias públicas.

El día de hoy me propongo hablar sobre dos temas importantes que considero peligrosamente discriminatorios, se encuentra en nuestra legislación y que se pueden encontrar los principios y derechos fundamentales del derecho del trabajo.

No hace más de un año uno de los Senadores trajo sobre la mesa la ratificación de uno de los convenios que forman parte de esta legislación, me refiero al Convenio 98 de la OIT, este convenio establece en su artículo 1º que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, esta protección deberá darse, especialmente contra cualquier acto que pretende acondicionar la libertad de contratación y el despido de los trabajadores en sus circunstancias más extremas.

En México, esta conducta se le llama cláusula de exclusión en dos vertientes, la que hace la discusión por admisión y la cláusula de admisión por separación.

La primera de ellas, la que permite que un empleador no contrate a una persona por pertenecer a un sindicato diferente a aquel que regula la relación obrero patronales en la fuente de trabajo, la segunda, que a esta persona, a este trabajador se le despida o se le separe de su empleo simplemente por la sencilla razón de que deja de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Afortunadamente el 17 de abril del 2001 se declaró inconstitucional esta cláusula de exclusión por separación, en la reforma del 2012 de la reforma a la Ley del Trabajo se suprime un segundo párrafo, el artículo 395 y se deja sin efectos, pero no así la cláusula de discusión por admisión, es decir, un patrón puede no contratar a una persona porque pertenezca a otro sindicato.

Y en este tenor, y ante la ratificación del Convenio 98 que queda pendiente, cuando creemos que por fin se van a conjuntar todas las estrellas cuando justo el 1º de mayo del 2019 se promulga la reforma laboral que beneficia grandemente a la clase trabajadora, y por ende a los patrones y por ende a los mexicanos y por ende a México, encontramos un artículo 395 del ordenamiento reformado que establece que en el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admite exclusivamente como trabajadores a

quienes sean miembros del sindicato contratante, conducta por demás discriminatoria en todos sus sentidos ,que se contrapone con todo lo que hemos platicado y con la declaración de los principios y los derechos fundamentales.

La propia Ley Federal para Prevenir y Eliminarla Discriminación, establece en su artículo 9º que se considera discriminación prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, esto es tan grave por imaginarnos que una empresa que practica la religión católica impidiera el acceso de trabajo a las personas de otras religiones, sólo por no ser católicos o que en un centro de trabajo no se permitiera el ingreso a mujeres, pues el patrón es muy macho, ya ni hablar de la comunidad, el GBT o de cualquiera de los grupos vulnerables, conductas claras y ejemplos de discriminación en pleno siglo XXI que no deben de existir, dejémoslo de hacer.

El otro tema que quiero tratar el día de hoy, tiene que ver con la reforma del 4 de junio, el mes pasado, los niños con cáncer.

Nuestros legisladores tuvieron a bien agregar un artículo 140 Bis, un artículo 37 Bis y un artículo 179 Bis de diferentes ordenamientos, la Ley del Seguro Social, la Ley del ISSSTE y la Ley para el Trabajo, el propósito de esta reforma otorgar a los padres una licencia para cuidar a sus hijos enfermos que tuvieran cáncer.

Con ciertas reglas, la mayoría de edad, de 16 años, de niños hasta 16 años, 3 años máximo 52 semanas máximo, una licencia para ausentarse de sus labores y cuida a sus hijos, y este argumento tan humano, cuyo propósito fue el de permitir a los padres estar con sus hijos durante los momentos difíciles de la enfermedad, puede generar problemas a futuro: el de presupuesto y el que se considere que esta conducta humana puede ser también discriminatoria.

El primero, el tema presupuestal, tendrá que ver con las instituciones que se encarguen de pagar licencias que se otorgue a los padres para atender a sus hijos, que se acentuará mucho más en la medida en que deje de limitarse estas licencias para los niños enfermos de cáncer.

El segundo, precisamente este acto legislativo tan noble puede ser discriminatorio al limitar estas licencias a la enfermedad del cáncer, existen otras enfermedades graves también que igualmente requieren de cuidados de los padres a sus hijos, enfermedades como el alzhéimer infantil, el sida, la influenza, H1N1, por dar algunos ejemplos.

¿Qué acaso los niños con esas enfermedades no tienen derecho a que sus padres los cuiden? ¿Acaso los padres con niños enfermos de gravedad no tienen derecho a cuidar a sus hijos, solo los que tienen cáncer?

Se los dejo a su consideración, Senadores y Senadoras.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Muchísimas gracias al doctor Federico Anaya Ojeda. Definitivamente nos parece que el tema del cáncer es una entrada a y, efectivamente, poco a poco iremos por más, porque sí queremos más.

Muchísimas gracias por su aportación.

Continuamos ahora con el maestro Abraham Madero, quien es Director Ejecutivo del Early Institute México.

Licenciado en Derecho por la Universidad Panamericana y especialista en Derecho Constitucional por la Universidad de Salamanca, España.



Cuenta con una maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, también por la Universidad Panamericana.

Se desempeñó como Director del Ministerio de Culto en la Dirección General de Asociaciones Religiosas y Director General Adjunto de Seguridad Privada de la Comisión Nacional de Seguridad, ambas de la Secretaría de Gobernación.

Adelante, maestro Abraham Madero.

El Maestro Abraham Madero: Muchas gracias, Senadora, Senadores.

Primero que nada pues un agradecimiento muy especial a las comisiones organizadoras. Sabemos que el tiempo es corto, entonces, sin más, me permito compartir justo un tema, y qué bueno que el colega que me antecedió abrió el espacio, para ir puntualizando sobre este tema tan relevante y tan sensible sobre el particular, las políticas de permisos parentales en nuestro país.

Durante los últimos años justamente la política de permisos para padres y madres trabajadores es un tema que nuestra organización se ha venido especializando en los últimos 10 años, pues es un tema que ha cobrado, sin duda, la mayor relevancia en México, entre otras razones, ya anticipaba el licenciado algunas de ellas, porque este tipo de políticas responde, sin duda, a un tema muy puntual, el nuevo modelo familiar, en donde ya no podemos negar que hoy se le reconoce tanto al padre como a la madre un doble papel, que es tanto, sí, la proveeduría, pero sobre todo el cuidado de los niños.

Sin embargo, a pesar del claro interés social, académico y desde luego hoy en el ámbito legislativo, parlamentario, hay que reconocer que el tema ha avanzado muy lentamente.

A casi 100 años, dicho esto, casi 100 años que fue introducido el permiso de maternidad en la Constitución mexicana del '17, el permiso por paternidad fue incorporado en la Ley Federal del Trabajo apenas en 2012. A partir de esa fecha básicamente no ha habido ningún cambio sustantivo.

Asimismo, se advierte gran falta de información, de estudio y de propuestas integrales, diagnósticos puntuales, para mejorar las políticas de permisos parentales en nuestro país, pero vistas desde un enfoque integral.

En esta labor, sobre todo de información y de difusión del tema, Early Institute ha venido ocupando básicamente la mayor cantidad de esfuerzos posibles desde la sociedad civil en los últimos cinco y seis años.

De acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, del ISSSTE, de la Secretaría de Marina, de la Secretaría de la Defensa Nacional y desde luego de Pemex, se estima que alrededor del 13% de los casi dos millones 187 mil nacimientos que se registraron en 2018 fueron cubiertos por los beneficios del permiso de maternidad únicamente.

Sin embargo, respecto del permiso de paternidad, la información es incompleta, insuficiente e incluso de muy baja calidad.

El total de permisos por maternidad, únicamente permisos por maternidad otorgados en 2018 fueron, en estas dependencias, un total de 279 mil 990; mientras que los permisos por paternidad registrados por estas mismas dependencias fueron tan solo ocho mil.

Con el objetivo de apoyar al Legislador en la consolidación de las políticas de permisos parentales en México, Early Institute tiene ya en la mesa un documento que en el próximo período ordinario de sesiones queremos compartir, desde luego, a las comisiones dictaminadoras y a los legisladores por el interés que ha despertado este tema, que hoy titulamos: recomendaciones para implementar una política integral de cuidados parentales en México.

Este trabajo reúne la información hasta ahora que consideramos más relevante en el entendimiento del tema a nivel nacional, su configuración en el ámbito internacional y, sobre todo, algunos retos que consideramos deben ser compartidos a manera de recomendaciones puntuales para el Legislador.

Por compartirles algo del análisis que van a poder encontrar en este informe, como parte central de este documento revisamos todas las iniciativas de ley que al menos hasta diciembre de 2018 se han presentado en ambas cámaras del Congreso de la Unión y que refirieron alguna propuesta o que incluyeron alguna medida puntual para implementar alguna medida de mejora a los permisos parentales.

Un dato: se detectaron tan solo 93 iniciativas de ley en el período comprendido entre 2012 y 2018, tema que refleja que al menos desde el ámbito parlamentario no ha habido falta de interés ni mucho menos falta de seguimiento, al contrario, ha habido muchas propuestas pero hasta ahora ninguna de ellas ha tenido una dictaminación efectiva en las comisiones respectivas.

De estas iniciativas, de las 93 mencionadas, 55 buscaron ampliar la extensión del permiso de maternidad y paternidad, al margen de otro tipo de mejoras a los beneficios laborales que tienen tanto la madre como los papás.

Observamos también que a pesar que los legisladores proponentes sostienen la relevancia del padre en las iniciativas, en la gran mayoría de los casos todavía es muy lejana una visión equitativa, pues los permisos de ampliación contenidos en tales iniciativas son totalmente desiguales.

Un ejemplo, la mayoría de estas iniciativas para extender el permiso por maternidad proponen elevar a 18 semanas, es decir, seis semanas más que el actual permiso de maternidad, mientras que en el permiso de paternidad el común denominador es encontrar propuestas que en promedio lo ubican en elevarlo hacia 10 días, como el número más propuesto; es decir, cinco días más que el que hoy se tiene en nuestra actual legislación.

De aprobarse ambos permisos, en coincidencia ambas tendencias, tendríamos todavía una brecha de desigualdad todavía mayor de la que hoy se tiene entre ambas prestaciones.

En este documento analizamos también el contexto mundial y observamos que no existe una fórmula única para el diseño e implementación de este tipo de políticas; sin embargo, se observan algunos puntos puntuales que queremos compartir:

Uno, establecer períodos desde luego igualitarios entre padres y madres, desde luego con la complejidad de implementación que esto exige desde el ámbito técnico y de financiamiento.

Dos, establecer períodos exclusivos para el padre e incentivar su uso.

Tres, cubrir la mayor parte del primer año de vida del hijo o la hija con permisos tanto para padres como para madres. Que es una tendencia establecida en las recomendaciones internacionales.

Cuatro, financiar ambos permisos, ya sea mediante la seguridad social o como se ha implementado en algunos otros países, buscando algunos otros esquemas de contribución general a través de fondos comunes o participaciones específicas entre empleadores y empleados.

Y quinto, establecer pagos por permisos que cubran la mayor parte del salario ordinario.

En nuestro caso, y para finalizar, creemos y apostamos, nos da mucho gusto que hoy en el Congreso, particularmente en el Senado, haya ya iniciativas como la de la Senadora Patricia Mercado, en este sentido de ampliar el permiso por paternidad.



Nuestra postura siendo razonables y objetivos es implementar un permiso progresivo que nos pueda al menos en un primer momento permitir ampliar la licencia de cinco a un plazo razonable de quince días que, desde luego, puede ser revisable.

Finalmente, hacemos un énfasis y coincidimos en que este enfoque tiene que ser un enfoque de estudio integral en donde se ponga en el centro una nueva dimensión no solamente desde una prestación laboral, sino del derecho que tienen los menores a ser cuidados y, sobre todo, también el derecho de los padres a formar parte de la educación y del cuidado integral de los niños.

Muchísimas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Verónica Noemí Camino Farjat: Muchísimas gracias al maestro Abraham Madero.

Nos informan, está aquí la representante de la maestra Alexandra Haas, pero nos dice que está en camino, entonces empezaremos con una primera, correcto, entonces pasará con nosotros la maestra Alejandra Isibasi en representación de la maestra Alexandra Haas.

La Maestra Alejandra Isibasi: Qué tal, buenas tardes.

Agradecer antes que nada a todo el mundo. La maestra Haas está en camino, en cualquier momento puede llegar, yo voy a tomar la palabra en este momento, de decir un poco las palabras que ella tenía preparadas y no dudo que ella va a estar encantada de estar aquí con ustedes para la sesión de preguntas y respuestas después de esta participación.

El acoso laboral y sexual es un problema en el ámbito laboral de nuestro país.

De acuerdo con datos del Inegi, casi una de cada cuatro personas dejó su empleo en los tres primeros meses de este año por discriminación o acoso, se trata de la cifra más alta desde 2008.

En Conapred estamos convencidas de que, como lo hace la pregunta del Inegi, cuando se habla de acoso laboral o sexual también se debe de hablar de discriminación.

¿Por qué? porque los espacios laborales donde hay discriminación, y sobre todo en los espacios laborales en donde se tolera la discriminación se fomenta de manera indirecta un contexto propicia para el acoso, lo cual es muy grave.

Pongamos algunos ejemplos.

Si en un entorno de trabajo se permite que a las mujeres se les despida por estar embarazadas, si en un entorno de trabajo se permite que las personas indígenas tengan menos probabilidad de ser contratadas por su origen étnico, o si se restringen los ascensos a las personas LGBT por su orientación sexual o por su identidad de género, se está mandando el mensaje de que esas personas no merecen el mismo trato, ni las mismas oportunidades que las demás y se justifica a tomar medidas, además, para recordárselos, esas medidas pueden ser algunas formas de acoso laboral y sexual.

Se sabe, por ejemplo, que en muchos casos de violencia sexual en el trabajo contra las mujeres no tienen como objetivo principal la satisfacción sexual del agresor, sino el recordarle, entre comillas, a la mujer cuál es su lugar o presionarla incluso para que renuncie.

El acoso laboral o el acoso sexual en el trabajo es entonces, o son entonces formas de reforzar las relaciones asimétricas de poder, mismas que reproducen la desigualdad de estructura.

Los prejuicios y los estereotipos que existen sobre las personas discriminadas sirven para justificar en este sentido tanto la discriminación como las formas de acoso desde las más sutiles hasta las más graves, como el acoso sexual.

Con esa idea el prejuicio de que las mujeres que ascienden, por ejemplo, perdón, el prejuicio de que las mujeres que ascienden lo hicieron a cambio de algún favor sexual descalifica a priori cualquier mérito de la persona para el cargo.

Su ascenso se reduce a una transacción que además tiene una enorme sanción social, este tipo de prejuicio puede justificar, y en el peor de los casos incluso promover que se agrede directamente a la persona.

Desde esta perspectiva, en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación estamos convencidas de que para prevenir el acoso entonces no sólo se necesitan protocolos de atención a casos particulares, sino se necesitan políticas integrales que combatan los ambientes de acoso en el trabajo y los ambientes laborales discriminatorios en general.

No se trata nada más de atender el caso por caso, sino de directamente atender los ambientes laborales en su conjunto para prevenir la discriminación estructural que se da en ellos.

Un ejemplo muy concreto de este tipo de políticas es la Norma Mexicana de Igualdad y no Discriminación, que se impulsa junto con la Secretaría del Trabajo y el Inmujeres dentro del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y que busca incluir de manera efectiva a los grupos históricamente discriminados en todos los ámbitos laborales.

Se trata de un reconocimiento del gobierno federal a las empresas, las organizaciones civiles e instituciones públicas que cumplan con ciertas medidas de inclusión laboral, verificadas por un organismo evaluador independiente.

Por ejemplo, contar con una política contra la discriminación, crear mecanismos que vigilen su cumplimiento y contar con procesos de reclutamiento libres de sesgos discriminatorios.

Si además cumplen con otras medidas, como espacios laborales reservados para personas con discapacidad o contar con al menos 40 % de los puestos directivos ocupados por mujeres, los centros de trabajo pueden obtener incluso un distintivo adicional, niveles bronce, plata u oro.

Otra medida importante, impulsada por el Conapred, es crear la información desagregada que permita conocer la verdadera magnitud de la discriminación en el empleo.

En Conapred hemos recibido alrededor de 3 mil 400 quejas por presuntos actos de discriminación laboral desde 2012 hasta junio de este año; sin embargo, sabemos que esta cifra no refleja los casos que ocurren en todo el país.



En ese sentido, estamos trabajando en una estrategia nacional contra la discriminación que contempla, entre otras acciones, trabajar con instituciones como el IMSS para que se logre una mayor desagregación de la información en los registros de los centros de trabajo que nos permitan acercarnos más al verdadero tamaño de la discriminación en el país.

Finalmente, el Conapred felicita y celebra los importantes avances en materia de trabajo del hogar.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social, aunadas a la implementación del programa piloto de incorporación al Régimen Obligatorio de Seguridad Social de las Trabajadoras del Hogar, representan un avance sustancial hacia la justicia y la inclusión laboral.

Quedan, sin embargo, varios aspectos por cuidarse en este proceso.

Las mujeres trabajadoras, hablantes de lengua indígena que radican en zonas rurales, como por ejemplo, siguen enfrentando múltiples barreras que ponen en entre dicho su acceso al empleo directamente.

Será y es obligación del Estado vencer estas barreras y no sólo a nivel laboral, que da en manos del Estado mexicano garantizar a todos y a todas el acceso al empleo.

Creo que ya llegó Alexandra Haas, les agradecemos su atención, y quedas para preguntas y respuestas.

Con permiso.

(Aplausos)

La Senadora Patricia Mercado Castro: Alexandra, si quisieras, leyó la ponencia, si quisieras agregar algo como Directora de Conapred, pues sería muy importante.

La Maestra Alexandra Haas Paciuc: Muchas gracias, Senadora Patricia Mercado y al Senador de la República, por esta invitación.

Pues realmente lo que teníamos que decir está contenido en el mensaje, simplemente decir que, como se dijo, el entorno laboral para los grupos en situación de discriminación es un entorno realmente difícil en donde se viven situaciones de discriminación, de acoso, de hostigamiento, y sí nos parece que la intervención en términos de poder hacer que los espacios laborales estén libres de violencia y discriminación es indispensable.

No tengo mucho más que agregar que la ponencia, pero por supuesto estoy abierta a recibir preguntas si lo desea el público.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

Abrimos la participación para todas y todos ustedes también lo que tienen que decir, comentarios, preguntas a quienes nos han expuesto, pero también pueden ser comentarios o propuestas en estos dos minutos de preguntas y luego le daríamos otra vez la participación a quienes nos presentaron sus propuestas.

Adelante, por favor, usted.

La C. : Muchas gracias, buenas tardes.

Mi intervención y mi cuestionamiento es sobre el tema de la situación de las personas adultas mayores o de mediana edad que precisamente son víctimas de discriminación para el acceso al empleo y, sobre todo en el sector privado que se siguen ofertando las vacantes, en las cuales limitan la edad para el ingreso y más aún se viene reforzando esto con el Programa Federal de Jóvenes Construyendo el Futuro, pero sobre todo es, sobre todo pedir que se lleven a cabo medidas también más coercitivas o de sensibilización, sobre todo en el sector privado, y creo que ahí la Conapred nos puede ayudar mucho, porque sobre todo si bien tienen un buen trabajo aquí, sobre todo a nivel central, pero en la mayoría de los estados de la República en la cual no tienen una representación y las denuncias son prácticamente a través de diferentes medios electrónicos o bien todo hay que presentarlo aquí en la Ciudad de México, yo creo que eso nos hace falta mucho, porque sabemos que la Comisión de Derechos Humanos no puede intervenir en el sector privado cuando hay denuncias por discriminación, pero sobre todo en el tema, que no he escuchado que se aborde, de la contratación de adultos mayores o personas ya de mediana edad para el acceso al empleo.

Muchas gracias.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Adelante, por favor, allá atrás. Ahorita se lo doy.

El C. : Me parece importante hacer una precisión sobre el permiso de paternidad por nacimiento de hijo en los cinco días, este permiso que si bien es cierto le permite al padre estar presente dentro de los primeros cinco días durante un mes, a elección de este, menoscaba el salario del trabajador.

Esto, por ejemplo, si hay una persona que gana 10 mil pesos y que son siete mil pesos su salario, y tres mil pesos forman parte de las prestaciones de este, se pierden los tres mil pesos de las prestaciones que son bono por puntualidad, asistencia, toda esa serie de bonos se pierden y en el transcurso de tres meses rondan alrededor de los cuatro mil y cinco mil pesos.

Entonces, esos cinco días a que tiene derecho el padre, son los días más caros que, si bien es cierto se le pagan esos días, porque se pierden, le sale alrededor de cinco mil pesos si hacemos las divisiones, de a mil pesos el descuento que le surge al padre.

Entonces, yo creo que por ahí más o menos viene el por qué casi nadie hace uso de esta prestación. Si tu hijo nace el 1º de marzo y ocupas esos cinco días durante el mes de marzo, pues ya perdiste cinco mil pesos.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

Por favor.

La C. : Yo quiero referirme a la discriminación del listado que le escuché al doctor Carbajal, la discriminación por una diferencia de opinión que también puede ser y, en ese caso en todos los sindicatos, los grandes sindicatos que tienen contratos colectivos grandes, si nosotros valoráramos nuevamente algún punto, sobre todo lo del artículo 395 que se mencionó, podríamos ver la cantidad de gente que tenemos en los sindicatos que no tienen derechos sindicales.

Esa es una manera en la que se aplica una especie de cláusula de exclusión, que como bien se mencionó desde 2001 ya hay convenios internacionales firmados para evitar la exclusión, pero el hecho de que ocurran al interior de los sindicatos es parte de esos procesos de discriminación por opinión.

A mí me gustaría que se pudiera retomar en una, cuando se esté analizando, si es posible, nuevamente el artículo 395 checarlo y ver de qué manera se puede utilizar un protocolo, porque en muchos sindicatos lo que sucede es que dicen que la Ley Interna, que es el estatuto, es lo que mandata al interior para ejercer estos procedimientos de exclusión por opinión. Y no es así, porque un estatuto sindical no puede estar por encima de la Constitución y mínimamente cuando uno apela a esa pérdida de derechos sindicales no



existen procedimientos que garanticen ni el derecho de audiencia ni un debido proceso ni a presentar pruebas, porque todo es una ejecutoria que manda generalmente el Secretario General directamente.

Esto ocasiona que a nivel del ambiente de trabajo, donde el trabajador cotidianamente se presenta, pues sí dentro de todas las jerarquías de funcionarios sindicales que hay, comisionados, delegados, coordinadores, jefes, delegado de piso, delegado de sala sí se ocasiona una discriminación y un acoso que tiene que ver con la tensión y estos problemas que mencionaba el doctor, psicosociales, de este tipo.

De hecho el grado extremo ahorita que se ha presentado en el mismo ramo de las telecomunicaciones, por ejemplo en Francia, son juicios ya muy grandes que hay contra la cantidad de suicidios en la rama de telecomunicaciones, derivados de procesos tóxicos en los ambientes de trabajo y eso impera muchísimo.

Desafortunadamente muchas veces el patrón no tiene, yo lo diría coloquialmente, no tiene ni qué ensuciarse las manos, este trabajo directamente lo realizan los funcionarios sindicales.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

La última, allá arriba, por favor, el micrófono.

Y le doy la palabra a quienes intervinieron que quieran contestar.

El C. : Buenas tardes.

Quiero ser breve y prudente mis comentarios, nada más quiero comentar, vengo de fuera, ando de vacaciones aquí y he estado yendo a este tipo de eventos para participar, yo soy una persona ciega, ya tengo más de 30 años invidente. Gracias a Dios o afortunadamente ahorita tengo un trabajo como maestro de secundaria, que considero algo, no quiero ser arrogante, pero es una excepción a la norma cuando veo personas invidentes en el camión; a veces me ha tocado que ni siquiera tienen un bastón, usan un palo. No me tocado vivir esas situaciones.

Yo soy del norte, afortunadamente, bueno cuando terminé la secundaria se me discriminó mucho por la cuestión de mi discapacidad, perdí la vista para cuando gradué la secundaria. Afortunadamente una familia me adopta, me voy a Estados Unidos, estudio carrera y postgrado, gracias a Dios, y asociaciones de ciegos me dan experiencia laboral.

Ya cuando termino mi maestría en administración pública ya no puedo aterrizar trabajo allá, regreso aquí a México, curiosamente me recontratan bajo un H1B, como profesionista me regresan a Estados Unidos y ahí vivo la situación de la discriminación por una persona mexicana pero nacida allá.

Entonces, ya sé lo que es, o sea he vivido la discriminación por la cuestión de ceguera, por ser mexicano, casi dos años viviendo en el estado de Texas donde favorecen a la autoridad; a los trabajadores, un lugar donde no tienes que ser buen administrador, simplemente tienes que tener experiencia como administrador y eso tienes para que entres a otro trabajo y hacerle el infierno a los trabajadores. Así es allá.

Regreso a México, le apuesto a México. Digo, ya el sueño americano, le doy gracias a Estados Unidos lo que me brindó en mi formación, regreso aquí, le apuesto aunque sé que tengo esta discapacidad, la ceguera, y también pues ya tenía, ya estoy acercándome a los 40 años cuando regreso.

Obtengo diferentes tipos de trabajo y aterrizo este lugar donde estoy ahorita. El punto que quiero pintar ahorita muy brevemente, aunque estoy hablando de una persona ciega, le puedo pasar a cualquier minoría.

Ahorita, como les comento, mi trabajo es con adolescentes, pero una de mis aspiraciones ha sido llegar a ser facultad universitario, esa es una de las cosas que quiero y deseo realizar.

Ahorita mencionó una de las personas que dos derechos fundamentales humanos son el trabajo y la educación.

Pues ahorita en el estado donde estoy yo navego la siguiente situación.

Fui a entrevista de postgrado y hay una situación en donde hablamos del abuso que hacen los hombres. Me entrevistaron tres mujeres, si ustedes tuvieran acceso a esa entrevista de postgrado se darían cuenta lo que es el bullying realizad por mujeres, eso fue lo que ocurrió.

Lo reporté con el coordinador del programa de doctorado, dijo: ¡Oh! Sí, no pasada nada, aquí todo es académico.

Me regresan la respuesta con cuatro criterios los cuales fueron evaluados los candidatos. Y todos ustedes pueden revisar mi expediente, cumpla todos los expedientes.

Ya hablé con la agencia de la última persona que habló prevención de discriminación y lo que dijeron ahí es que como las universidades son autónomas, como que están arriba de la ley, de los derechos humanos.

Ahorita lo que me queda como una persona que fue discriminada ante esta situación, porque se me fue negado de una forma discriminada el acceso a la universidad para poder tener acceso a otro derecho...

La Senadora Patricia Mercado Castro: Si puede ir cerrando, por favor.

Gracias.

Dejo a los participantes responder a los diferentes comentarios que se han hecho.

¿Quién quisiera tomar la palabra?

EI : Como hubo la gentileza de una referencia a su servidor en mi intervención, quisiera dar una breve respuesta al planteamiento que se hiciera sobre la temática de la aplicación de alguna sanción o exclusión con motivo de una diferencia de opinión o un criterio disidente.

Siento que la disidencia ha sido parte fundamental de la vida del país; si no hubiera habido disidencia, no habría habido una revolución y un cambio en nuestra estructura social y política.

Es claro que todos queremos de alguna manera u otra quienes ejercen una autoridad imponer el criterio sobre la base definitivamente del sentido de autoridad. Yo creo que lo importante de quien ejerce una función y una autoridad debe ser el convencimiento.

Por otra parte, sin duda que los estatutos son un marco de autonomía de los sindicatos y de su propia ley, pero no por eso es ni puede ser una cuestión sin ninguna fórmula adecuada de cuidarse, tiene que haber un procedimiento debidamente estructurado en el que pueda someterse en su caso a un trabajador que incurra en una de las faltas que el propio estatuto prevea como sancionable, pero nunca podrá, ya lo dijo muy bien mi amigo en su intervención, que no puede excluirse a un trabajador ni afectarle en su trabajo por cuestiones ni ideológicas ni mucho menos de carácter sindical. Yo creo que eso debemos subrayarlo, tenerlo muy presente y que tanto la autoridad como el propio trabajador tenga claramente consciente cuál es su situación, cuál es su derecho y que puede acudir a los tribunales, sobre todo pensamos optimistamente en que la nueva administración de justicia tenga una mayor capacidad para atender y solventar este tipo de problemas.

Gracias, Senadora.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias. Alexandra Haas.

La Mtra. Alexandra Hass Paciuc: Se hizo mención igualmente al CONAPRED.



Me parece que respecto del tema de las personas mayores y personas de mediana edad yo creo que hay aquí varias problemáticas que tenemos que abordar.

La primera es, este no es sólo un problema de las empresas privadas. En nuestra ley, en nuestras leyes en general, instituciones federales, estatales, municipales, tienen límites de edad para abajo y para arriba que deberían de revisarse con mucho cuidado porque muchas veces los requisitos de edad, tanto de tener más de cierta edad o menos de cierta edad pueden resultar discriminatorio si no tienen una justificación objetiva y razonable para ello.

Y es difícil que la tengan, no digo que no haya casos de excepción, pero es difícil que la tengan, son muchos mejores los requisitos que tienen que ver con la experiencia, el tener algún título, alguna otra forma de medir la idoneidad del puesto que no sea la edad. Y me parece que eso refleja que efectivamente hay una cultura de discriminación vinculada con la edad, insisto, por ser jóvenes o por ser personas mayores que va en perjuicio de la justicia, digamos.

En segundo lugar, efectivamente CONAPRED tiene solamente una oficina en la Ciudad de México y eso dificulta enormemente el trabajo que hacemos en el resto del país. De todas maneras recibimos quejas en todo el país y hacemos visitas a donde están las personas peticionarias, pero eso ha motivado que hemos hecho trabajo en las entidades federativas para impulsar la creación de consejos estatales de igualdad y no discriminación que pudieran efectivamente conocer quejas hacia el sector privado, porque eso, como usted lo dijo, no lo pueden hacer las comisiones estatales de derechos humanos.

En tercer lugar, me parece que finalmente estas exclusiones van en detrimento del desarrollo del país, o sea, realmente lo que estamos haciendo es perder la posibilidad de incorporar a las personas con candidaturas idóneas para ciertos puestos en lugar de estarlas evaluando por la vía de la objetividad, estamos excluyéndolas por cuestiones tan absurdas como son la edad, el sexo, la edad reproductiva y otro tipo de consideraciones que no tienen nada que ver con las capacidades.

Sobre el tema del permiso de paternidad, sí quisiera decir que todo el tema tiene que estar visto desde el punto de vista del sistema nacional de cuidados. Esto no puede ser tema por tema, realmente lo tendríamos que estar viendo como un sistema de cuidados que haga que las distribuciones de las cargas de cuidado entre hombres y mujeres sean más justas, pero también que el Estado tenga a su cargo algunas de estas obligaciones de cuidado para que pueda haber una mejor organización del tiempo de las personas y que se puedan eliminar estos absurdos como tener cinco días de permiso, pero no tener tu salario íntegro; en fin, este tipo de incongruencias que realmente motivan a que la gente en lugar de querer tomarlo, quiera no tomarlo.

Y sobre el caso del señor que tiene una problemática concreta, con gusto si quiere nos reunimos ahora que termine el Parlamento y revisamos su caso.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

¿Alguien más de los ponentes?

Por favor, Armando.

El Mtro. Armando Ocampo Zambrano: También contestando al tema de la pregunta que decían respecto a la manifestación de las ideas en el contexto del Sindicato, atender simplemente para puntualizar el artículo 9, fracción XVI, de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, cataloga y desde luego justamente establece cómo una causa de discriminación limita la libre expresión de las ideas, inclusive al interior del Sindicato.

Entonces, además de esto contestando la pregunta respecto a que mi ponencia decía cómo evitar ese tema de conflicto respecto a que se establece una carga parecería al trabajador respecto a la discriminación

en el tema de violencia de género porque se habla en la Ley Federal del Trabajo que sea explícita. Yo ahí lo que sugiero es desde luego la eliminación de esa palabra explícita, pero además de ello establecer la supletoriedad en el tema de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, porque con eso generaríamos la aplicación también transversal de manera directa, clara y no estar sujeto nada más a un tema de interpretación de cada tribunal o cada junta local ¿no? o federal.

También sería importante incluir como fuente de interpretación los protocolos que derivan también de la Suprema Corte, como por ejemplo el que enuncié justamente en el tema de casos para juzgar sobre orientación sexual, expresión e identidad de género.

Y también un tema que yo he visto recurrentemente en el tema de litigio es las juntas y los tribunales laborales deberían ya estar expresamente abiertos a un tema de la acción de daños y perjuicios también en el tema de las acciones laborales, creo que ahí es un tema de oportunidad.

Y por último, de hacer esto va a generar la posibilidad de distribuir la carga explícita respecto al patrón, respecto a temas de discriminación y violencia de género, y creo que no debería ser a cargo de los trabajadores para, justamente como decía la Senadora, generar un empoderamiento y un acceso efectivo a la justicia de los trabajadores.

Gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Abraham Madero. Después Manuel Fuentes.

El Mtro. Abraham Madero: Muy breve. También en relación al tema obviamente de los permisos de paternidad, justo el tema que tocaba el compañero es un claro ejemplo de lo mucho del camino que nos queda por recorrer para una implementación efectiva del tema.

En ese tema hemos observado que al menos en lo legislativo el error viene de origen, nos comparamos con los países del norte de Europa para poder implementar modelos de financiamiento. La tendencia ya obviamente es que la seguridad social, por sus condiciones específicas o sistemas que tienen tanto de recaudación y obviamente en otros rubros pensiones y contribuciones, les permite lógicamente proponer este tipo de políticas públicas.

En Latinoamérica la tendencia al menos es que de tres, o sea, dos de cada tres países que en Latinoamérica están implementando este tipo de políticas, el permiso lo asumen los patrones con las complejidades que esto desde luego implica, como lo que mencionaba.

Obviamente el llamado, y un poco en el documento que presentaremos, y dese luego les haremos llegar, es encontrar un modelo razonable y, sobre todo, aterrizarlo a las condiciones específicas del caso mexicano, que nos parece que por ahí ha sido uno de los errores de análisis de este tipo de políticas que pareciera, como bien lo dijo la maestra Alejandra Has, que fuera como una cuestión fragmentada.

En realidad lo que hay de fondo es la ausencia de una política integral de cuidado infantil, que no sólo se reduce a un tema laboral, sino a un tema de lo que hoy estamos discutiendo en tema de estancias infantiles, de permisos laborales, de horarios, de cultura laboral.

Entonces, hoy desde luego el tema se centra en la política de permisos de paternidad por esta lógica tendencia de igualar hacia la maternidad, pero el enfoque desde luego tiene que ser más integral. Y el ejemplo que pone nos parece no solamente ilustrativo, sino muy revelador el tramo que nos queda por recorrer, únicamente.

Gracias.

La Moderadora Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias.



Manuel Fuentes.

El Doctor Manuel Fuentes Muñiz: Me parece que hay dos aspectos importantes que habría que estar considerando.

El primero de ellos es que lo relativo al hostigamiento, discriminación y demás trae generalmente afectaciones emocionales hacia los trabajadores, y que obviamente esto trae como consecuencia enfermedades profesionales que no son reconocidas.

Y el problema más grave es que el trabajador es el que tiene que acreditar esta circunstancia, no es un tema en el que el patrón o la autoridad de manera obligatoria tenga que intervenir en este sentido.

A mí me parece que es importante que pueda plantearse una protección efectiva a trabajadores y trabajadoras en ese sentido.

Un segundo aspecto sobre el tema que estamos comentando, el tema de la prevención de la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia y acoso, y hostigamiento sexual, o así como para erradicar el trabajo forzoso infantil, en la Ley de una Manera Extraña plantea que este es un tema del patrón y el sindicato, y aleja totalmente la intervención de la autoridad.

El artículo 132, fracción XXXI dice que es obligación del patrón implementar en acuerdo con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación. Pero dónde queda el estado, cuál es la vigilancia del mismo.

Yo anotaba esta contradicción de que se separan 500 trabajadores recientemente, inspectores, pero no hay inspectores especializados en materia de género, de discriminación o demás. Si pudiera haber por cada 10 empresas un inspector, pero también no solamente un inspector, abogado, ingeniero o demás, sino especializado en este tipo de aspectos sería algo muy importante.

Si en la ley se establece la obligación de que la autoridad cuente con un número determinado de inspectores, pero con diversas especialidades, esto evitaría que de una manera unilateral viniera la tijera del presupuesto y cortara inspectores, y no hubiera mecanismos para que los trabajadores se pudieran defender si no hay sindicatos, si la autoridad va desapareciendo, a donde queda la protección de los trabajadores.

La Moderadora Senadora Patricia Mercado Castro: Gloria Careaga.

La Doctora Gloria Careaga Pérez: Creo que efectivamente, yo señalaba al principio la profundidad que tenemos establecida en el sistema de discriminación en nuestro país. Y en ese sentido creo que el revisar precisamente esta Reforma Laboral nos exigiría mirar más allá de la norma para estar considerando los márgenes. Es decir, quiénes son aquellas personas que tradicionalmente son discriminadas y que difícilmente no solamente van a tener limitada su posibilidad de desarrollo, sino incluso el acceso al trabajo.

Es decir, las personas que han estado tradicionalmente en los márgenes tienen distintas condiciones a través de las cuales no tienen acceso al trabajo, y mucho menos aquellas que logran entrar si no es, yo señalaba la necesidad de silenciamiento que muchas veces tiene que tener para mantener el trabajo, y yo creo que tendríamos que pensar, yo hablaba sobre las personas LGBT, pero me parece que son distintos sectores, como se ha señalado aquí, de personas mayores, personas con capacidades distintas que tendríamos que estar pensando precisamente a la hora de revisar esta ley, cuáles son esas personas, realmente esta ley favorece la inclusión de todas las personas, o está otra vez reproduciendo un sistema discriminatorio que está dejando a muchas personas de lado.

Creo que, con lo que estaban señalando ahorita, creo que la Norma Oficial Mexicana sobre el trabajo ha dado lugar a considerar muchos aspectos del género que me parece que han sido muy positivos para el avance y la inclusión de las mujeres. Sin embargo, esa misma norma, porque pensaba ahorita con la

propuesta que hacía el licenciado, que se impulsó incluso una certificación de empresas que estaban cumpliendo con la Norma Mexicana, pero nosotros sabemos de que muchas de esas certificaciones fueron muchas trampas que se desarrollaron, que sabemos que somos mucho más eficaces para saltar la norma, que para cumplirla.

Entonces, en ese sentido creo que tendríamos que establecer mecanismos de certificación de inclusión de esta amplia diversidad social, cultural, sexual que tenemos en el país, y que garantice realmente que los mecanismos de discriminación que tenemos tan arraigados se vayan rompiendo y que posibiliten el acceso y la permanencia, y el crecimiento profesional de todas las personas en el ámbito laboral.

La Moderadora Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Rápidamente quizás otra ronda, que ya estamos sobre el tiempo de preguntas intervenciones.

Por favor.

El C. Fidel Antonio Abatista: Buenas tardes. Fidel Antonio Abatista, de Nuevo León.

Existen en total siete procedimientos para llevar a cabo inspecciones, siete procedimientos distintos de condiciones de trabajo, de capacitación, de libertad sindical ordinarias, extraordinarias, de confirmación de datos, de orientación.

Existen en total 18 protocolos por parte de la Secretaría del Trabajo, el último es el protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a empresas de la República Mexicana.

Entonces, tenemos una nueva Ley Federal del Trabajo. Hay que reconocer, yo creo que hemos dado ciertos avances, estamos muy preocupados en todo lo que viene, pero tal vez estamos dejando de ver algo muy importante.

Las juntas de conciliación y arbitraje existieron 110 años, todavía siguen existiendo, 110 años. Y platicamos hace un rato con el magistrado Mercado.

Pero el grave error de las juntas por las cuales no funcionó es porque nunca hubo el presupuesto necesario, porque nos dedicamos desde el estado a estar disminuyendo a la planta laboral de las juntas.

El gran proyecto de este gobierno, el gran proyecto del Senado, el gran proyecto de la iniciativa privada, de los sindicatos, de los investigadores es que esta reforma funcione, es que haya el presupuesto necesario para que se creen los tribunales y para que se creen los organismos de conciliación, verdaderos organismos de conciliación.

Esa es la realidad, queremos crecer muchísimo y abarcar muchísimo, tenemos esa gran preocupación porque tenemos la gran oportunidad, yo creo de hacer muchas cosas interesantes, pero se va a ser el gran proyecto detonante que va a poder cambiar las cosas.

Si tenemos verdaderos tribunales, si tenemos una verdadera selección, si hay los recursos, ¿por qué no funcionan las juntas de conciliación en tal estado? Porque no hay dinero, porque el abogado del trabajador lleva 100 hojas de papel, y el abogado de la empresa lleva la tinta para que se pueda imprimir.

Esa fue la realidad de la justicia laboral, no es que fueran malos funcionarios o que fueran corruptos, no está el Diputado, hace un rato que decíles "huachicoleros" a los de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cero que nunca se ha presentado y no podemos dignificar así a gente, hay gente buena, como también gente mala en las diferentes funciones.



Pero también queremos cambiar las cosas, el tema de hostigamiento, el tema de la inclusión en el trabajo, y tenemos que ver hacia adentro también, hacia el hogar y hacia la educación que le estamos dando a nuestros hijos, y la educación que estamos dando en escuela. Hoy es más fácil que un niño levante una denuncia contra un maestro y se le despida, que un maestro esté educando como se daba hace muchos años.

Entonces, tenemos un problema, pero estamos dando la pauta. Hay que reconocer que se están haciendo bien las cosas.

Y algo importante que decía hace un rato una doctora, hay muchas leyes, tenemos que generar, en iniciativa privada estamos preocupados. Las grandes empresas lo podemos afrontar contactando a médicos de inseguridad para temas de psicólogos con la norma de psicología. Pero el 70 por ciento del país se mueve por las Pymes, y cómo las Pymes van a poder afrontar todo este problema.

Entonces, tres condiciones importantes.

La Secretaría del Trabajo tiene que regresar una gran función que tenía de orientar, tiene que orientar al trabajador como tiene que orientar a la Pyme.

Dos, tiene que capacitar, tiene que haber ese presupuesto como hubo hace muchos años, para capacitar, para que las empresas estuvieran capacitando y que la Secretaría del Trabajo capacitara y,

Tres, la Secretaría del Trabajo era fuente de investigación, había un área de investigación, si hoy nos paramos, no es de esta administración ni de echar culpas, ni de las anteriores ni de las demás, pero si hoy decimos cuál fue el impacto de la reforma en el 2002 ó 2015 cuando cambiamos la edad de los jóvenes no podemos decir que se fueron a la calle tantos jóvenes porque se cambió la edad laboral.

Cuántos años tuvieron que transitar para que una mujer pudiera cambiar su número de semanas, porque en el 2012 o en el 2015, abogados que son mejores que yo, me dirán, pero ya pasaron 6 años y lo tuvo que enfrentar el patrón de mutuo acuerdo con el trabajador con el riesgo que había.

Entonces hay que generar una transversalidad y muchas de las cosas y cuidar no seguir creciendo y firmando convenios y acuerdos y seguir creciendo, porque hagamos lo que ya tengamos, que salga bien, que funcione y eso va a ser que se cumplan las metas y que tengamos grandes empresas, trabajadores perfectamente, equidad de género, igualdad y sobre todo sustentabilidad.

Gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Muchas gracias.

Creo que ya o hay ningún otro comentario.

Yo lo único que quisiera dejar para que no se nos olvide o más bien que lo retomemos es que en esta, digamos se acaba de acordar, de convenir en la Organización Internacional del Trabajo el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo es algo que se venía discutiendo de manera muy fuerte, ya hay un acuerdo internacional, hay una recomendación también, vamos a ver si en México podemos ratificarlo, pero independientemente que no esté ratificado, creo que ahí hay un marco de acuerdo y de actuación nuevo que nos permitirá quizás poder alienar las diferentes legislaciones para trabajar o para hacer que el mundo laboral sea un mundo donde el acoso y la violencia laboral sean erradicados, por supuesto, para hombres y mujeres.

Me parece que eso es importante tenerlo, porque es un nuevo instrumento que nos ayuda en lo que estamos planteando.

Pues yo nada más a los ponentes, agradecerles y decirles que si alguno de ustedes, alguna de ustedes quisiera decir para cerrar en un minuto algo, por favor, lo más importante es, aquí se está haciendo, por supuesto una sistematización de todo lo que se ha planteado, algunas cosas tienen que ver con la reforma laboral que se hizo, quizás una reforma a la reforma, propuestas de reforma a la reforma y otros son temas nuevos.

Creo que aquí se han planteado temas que no tocó la reforma electoral, y bueno, eso alimenta y eso es lo que queríamos con este parlamento abierto, alimenta la agenda sobre la agenda laboral del Senado para las próximas iniciativas de las fracciones parlamentarias o de los Senadores o Senadoras en particular.

Entonces retomaremos las dos cosas y ustedes lo verán reflejado en el sitio de este parlamento abierto y que va a significar en términos de la consecuencia de lo que ustedes han planteado acá y de las propuestas.

¿Alguno quisiera tomar la palabra, cerrar con algún elemento?

EI C. : El paradigma del derecho del trabajo actual es el de trabajo en equipo, es un equipo que consta de dos personas, uno que emplea y otro que presta los servicios, no podemos entender una relación laboral en donde un patrón no tenga trabajador a su servicio y no podemos tener un trabajador que se llame trabajador que no tenga un patrón que le pague el salario y eso los convierte en un equipo, eso los convierte en una simbiosis jurídica y cuando logremos entender que no estamos unos contra otros, que los trabajadores no hacen como que trabajan y los patrones no hacen como que les pagan, damos a entender que el mundo al derecho ha cambiado y que vamos a prosperar.

Muchas gracias.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Seguro, muchas gracias.

¿Alguien más?

Por favor abogado Carvajal.

El Lic. Octavio Carvajal Bustamante: Gracias Senadora.

Yo señalaría que la violencia nos abrumba, el acoso y el hostigamiento nos alerta, el combate nos compromete a todos.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Gracias.

¿Alguien más?

Por favor, Alexandra Haas.

La Mtra. Alexandra Haas Paciuc: Muy particularmente en el tema de discriminación, simplemente puntualizar que en muchos casos las empresas ven el tema de inclusión laboral como un tema facultativo del cual deben recibir premios o reconocimientos y creo que somos responsables las autoridades y el propio sector privado de cambiar ese paradigma, la inclusión laboral es una obligación legal y se tiene que ver así, se tiene que reforzar y coincido con Manuel Fuentes en el tema de la inspección laboral, la norma mexicana de igualdad laboral tiene que pasar de norma voluntaria a una norma obligatoria, es decir, se tienen que mandar un mensaje claro que la inclusión laboral no son medidas de responsabilidad social corporativa por la buena voluntad y tener buena reputación es una obligación legal de las empresas.

(Aplausos)



La Senadora Patricia Mercado Castro: Muy bien.

¿Alguien más?

Solamente decir que a las 5:00 de la tarde retomamos esta sesión de parlamento con Derechos de las Personas trabajadoras de hogar y el día de mañana tenemos libres indicación y negociación colectiva, conciliación laboral y su correcta implementación y aspectos a considerar en la justicia laboral, eso será a partir de las 10:00 de la mañana o de las 09:00 a partir de las 09:00 de la mañana por si no regresan en la tarde, nos vemos a las 05:00

3.-Derechos de las personas trabajadoras del hogar.

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchísimas gracias a la Senadora Patricia Mercado que nos acompaña, pero sobre todo, muchas gracias a todas las participantes en este parlamento abierto, donde pues obviamente se acordarán de lo complicado que fue sacar la reforma a la Ley Federal del Trabajo, porque originalmente venía en el paquete de reformas, pero curiosamente eso cambiaba lo que habíamos reformado nosotros en el Senado y lo regresaba a su condición original.

Y bueno, lo que acordamos fue aprobar esa reforma y posteriormente con la aprobación que hicimos en el período extraordinario, las reformas vigentes pues son la ley que finalmente se pudo consensar, sí es importante que sepan pues que siempre quisimos respetar el planteamiento original de las organizaciones del sindicato, pero pues en esas negociaciones tuvimos que ceder en un par de temas que nos pareció acertado, no convencidas, se pasó de 18 a 24 meses ya pasaron 4, o sea que si no lo hubiéramos aceptado, ahorita seguiríamos sin reforma y entonces ya pasarían más meses.

Entonces a final de cuentas no era algo tan grave y lo de la seguridad social también fue un tema de la supervisión, le causaba mucho ruido que entraran a los hogares.

Ese es un tema que vamos a discutir aquí, porque no quedó resuelto en la iniciativa, parecía que pudiera ser violatorio la intimidad de la casa, pues siempre se debe de cuidar.

Entonces creo que eso estaría muy bien para este debate, cómo asegurarnos de que las trabajadoras del hogar tengan estos derechos.

Entonces el parlamento está denominado Los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

Como todos saben, la Junta de Coordinación Política aprobó la realización de este ejercicio para recoger las observaciones de trabajadoras y trabajadores, personas trabajadoras si les parece para que usemos lenguaje incluyente, organizaciones sindicales, el sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, institutos académicos de investigación, especialistas de la ciudadanía en general sobre llevar esas temáticas que se derivaron en la reforma laboral de abril de este año, porque no fue uno de los únicos temas que se abordó.

En ese sentido, la Comisión de Anticorrupción, transparencia y Participación Ciudadana de la cual su servidora es secretaria de la Comisión, y la Comisión del Trabajo, donde Paty Mercado es también la Secretaria de la Comisión.

Si les parece, a mí me gustaría a lo mejor marcar una dinámica, porque son tantos los participantes que puede perderse un poco el tema de preguntas y respuestas. A lo mejor dividirlo en dos bloques, un primer bloque de participantes, entramos a preguntas y respuestas de ese bloque, y luego un segundo bloque de participantes, para que no sea tan complicada la parte de preguntas y respuestas.

Entonces, tendrán cinco minutos cada uno. Terminado pasaremos a la ronda de preguntas y respuestas del primer bloque.

Les voy a presentar a las del primer bloque, si les parece, porque además afortunadamente nos llegaron dos participantes más del Infonavit, porque va a ser uno de los temas que quedó pendiente.

Si se dan cuenta, hicimos la reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero está pendiente la reforma a la Ley del IMSS, que se va a hacer una vez acabado el piloto y necesitamos también hacer la reforma a la Ley del Infonavit, porque en esta reforma no se otorgaron derechos en materia de vivienda a las trabajadoras del hogar, la previsión social.

Entonces, en el primer bloque le vamos a dar la palabra a Marcelina Bautista, que es fundadora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar.

Gracias, Marcelina.

Estaría Claudio Saucedo, que es activista e integrante del Colectivo “Hogar Justo Hogar”, la maestra Norma Gabriela López Castañeda, Directora de Incorporación y Recaudación del IMSS; Norma Palacios Trabamala, Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, la ex Senadora y todo ha sido, Angélica De la Peña, que también presidió la Comisión de Derechos Humanos.

Entonces, cerraríamos con María Fernanda Valdez Herrera, responsable de Legislación y Política Pública de la Red por los Derechos de la Infancia en México, Redim.

Sería el primer bloque de participantes.

Pueden hablar desde su lugar, pueden hablar desde los laterales y pueden hablar desde enfrente, o sea, ustedes escogen y empezaremos con el uso de la palabra. Vamos a evitar las síntesis curriculares, si les parece, para que ese tiempo mejor les damos, un minuto más, para que hablen por lo menos seis minutos, aprovechando que no vamos a leer. Vamos al grano.

Marcelina, bienvenida. Es toda tuya la palabra.

La C. Marcelina Bautista: Muchas gracias, primero que nada, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y también al compromiso de dar seguimiento al tema de las personas trabajadoras del hogar.

Voy a hablar un poco más sobre la desigualdad bajo la discriminación que viven las trabajadoras del hogar y del beneficio de la reforma al capítulo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

Empezando a hablar sobre la discriminación y la desigualdad en las trabajadoras del hogar, que se perpetúa más porque normalmente los empleadores, las empleadoras son quienes deciden desde la modalidad de trabajo hasta si dar o no derechos a las trabajadoras del hogar. De ahí que este trabajo se ha vuelto un trabajo precario.

Hemos experimentado también que para cambiar, modificar, estas condiciones, han empujado a las trabajadoras del hogar a aceptar condiciones más vulnerables, que tienen que ver con la falta de valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados, que repercute en la falta de derechos para nuestras compañeras.

Para nosotras ha sido muy importante el cambio de lenguaje, ya que la forma en que se nos ha nombrado ha sido muy poderosa para discriminar y marginarnos como esclavas a las trabajadoras del hogar.

Nuestra lucha fue resistir y nuestro objetivo fue visibilizar, reconocer nuestro trabajo como un trabajo digno e indispensable para la vida de nuestros empleadores, porque con él nos ganamos la vida y mantenemos a nuestras familias.



Debido a esto quiero aprovechar la oportunidad para reconocer la gran suma de esfuerzos que recibimos por parte de las dos cámaras para el avance histórico de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y más porque no solo es falta de condiciones, sino la suma de voluntades, el querer hacer efectivos los derechos de las personas como un compromiso de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras en nuestro país.

Son relevantes todos los avances, porque hemos sido un sector no atendido, un sector olvidado, un sector que no ha sido reconocido y un trabajo que no se ve, que se ve solo como ayuda y vista a las trabajadoras del hogar como parte de la familia, mañosamente para sustituir los derechos que establece la ley.

No olvidamos que a pesar de todos los avances que se han logrado aún queda pendiente la ratificación del Convenio 189, falta de una claridad de la ruta de modificación para garantizar el seguro social obligatorio para las personas trabajadoras del hogar.

Como trabajadoras tenemos el mismo derecho a buenas políticas públicas, tenemos derecho a organizarnos como trabajadoras del hogar, a que la sociedad en general no nos discrimine como trabajadoras del hogar.

Tenemos que hacer que estas leyes verdaderamente sean efectivas. Los empleadores deben entender que estos derechos no son un privilegio, es solo respetar los derechos que nos corresponden, que el Estado no dé por hecho que esta reforma camina sola, porque depende de todas las formas y que día a día podamos decir que hemos saldado una deuda histórica para las trabajadoras del hogar.

Queremos que el plan piloto del Seguro Social deje un buen mecanismo de incorporación obligatoria para las personas trabajadoras del hogar, que la cultura de normalizar la discriminación e incumplimiento de los derechos se traduzca en una nueva concepción del trabajo en el hogar con derechos.

Queremos también que las trabajadoras del hogar tengan derecho a una vivienda digna, queremos que las trabajadoras del hogar no se queden calladas cuando viven una discriminación en su trabajo, porque a partir de hoy hay una ley que las respalda.

Muchas gracias a la mesa.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

Efectivamente, hoy hay una ley que las respalda y creo que lo importantísimo ahora es aplicar esta ley, hacerlo algo común.

Creo que hay empleadores y empleadoras a que no del todo les ha agradado la idea de tener que pagar prestaciones laborales, y creo que lo que tenemos que hacer es convencerles que es mucho mejor este mecanismo, por cualquier accidente, por cualquier situación de enfermedad, cualquier incapacidad, ellos mismos están mucho más protegidos. Y ese va a ser el trabajo justamente que tendrá que hacer el Seguro Social y todos los sindicatos en general, en beneficio de las trabajadoras.

Le quiero agradecer al Diputado Manuel Valdenebro que esté aquí con nosotros, Presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Muchas gracias, porque su trabajo en la Cámara de Diputados fue fundamental para la aprobación de esta reforma.

Claudio Saucedo, tienes la palabra hasta por seis minutos.

Muchas gracias.

El C. Claudio Saucedo: Muy buenas tardes a todos.

Senadora Xóchitl Gálvez, muchas gracias por convocarnos a este Parlamento Abierto.

Creo que es muy importante poner un antecedente en este tema. Es una deuda histórica que pensando en positivo, como me gusta hacerlo, vamos por muy buen camino.

Cuando hay voluntad en el gobierno, en el Poder Legislativo, en el Poder Judicial podemos llegar a buen puerto con temas de derechos humanos fundamentales, sector completamente vulnerable el de las trabajadoras del hogar.

Las cifras ya las conocen, cerca de dos y medio millones de, principalmente mujeres, el 98 %; 15 millones de personas relacionadas directamente con este trabajo, empleadores, trabajadoras del hogar y miembros de las familias.

1.6 millones de hogares de este país que contratan a las personas trabajadoras del hogar, y si hablamos a nivel macro, 67 millones de trabajadoras del hogar en el mundo, y esto va en ascenso.

Las condiciones precarias que han sufrido las trabajadoras del hogar desde la propia ley, que hay que reconocerlo, no teníamos nosotros los elementos para cambiar el paradigma de la sociedad y que se reconozcan los derechos humanos, laborales y de seguridad social para este sector.

El trabajo que se hizo desde el Senado para mí fue fundamental, acompañado de las organizaciones de la sociedad civil que estamos aquí presentes, del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, encabezados, y el Case, por Marcelina, Norma en este caso con el sindicato.

La suma de esfuerzos de todas las organizaciones hizo que llegáramos a este punto, a tener una reforma laboral de los 13 artículos del Capítulo Trece de la Ley Federal del Trabajo, en donde completamente se da un giro radical en el reconocimiento de estos derechos.

Ahora el tema, que es uno de los temas centrales, es cómo vamos a hacer que este mensaje de ya tener el marco jurídico establecido, la sociedad conozca y cumpla con la ley, es tan sencillo como eso, cumplir con la ley.

Yo aquí propongo realizar y unir esfuerzos para una campaña de difusión con el Senado, con las organizaciones, para realmente llegar a la sociedad y transformar el pensamiento y reconocer, y que ya sea un tema que para las siguientes generaciones ni siquiera se tenga que cuestionar, pero tenemos que llegar a la gente común.

Y me da pena lo que voy a decir ahorita, pero uno de los principales medios de comunicación tiene una telenovela que se llama "La Gata", eso no lo podemos permitir, no lo podemos permitir, tenemos que cambiar ese pensamiento de la sociedad, precisamente de los empleadores, de las empleadoras.

Aquí yo también invito a todas las organizaciones empresariales para que desde sus propios corporativos y las cámaras y asociaciones que los aglutinan empiecen a difundir esta información con sus trabajadores.

Lo único que se está pidiendo aquí es que tengan los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador formal de este país, digo, es complicado porque casi siete de cada diez trabajadores en este



país trabajan en la informalidad, pero, bueno, para eso están los restos, para cumplir y para poder cambiar este paradigma social.

Otro punto muy importante, el programa piloto del IMSS.

Creo que fue importantísimo que desde el Gobierno federal, desde el día 5 de diciembre, con cuatro días del en aquel entonces titular del IMSS, tomara como propio este reclamo de las trabajadoras y de la resolución, que todos conocemos, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, dicho sea de paso, venía con un proyecto completamente violatorio de derechos humanos.

Nos abocamos a tener conversaciones con los ministros, las organizaciones, todo mundo, porque yo personalmente a un Ministro le dije: “usted tiene la oportunidad histórica de cambiar esta situación”, y quince días después tenemos una resolución impecable, que incluso va más allá del propio quejoso, en este caso quejosa, y le da lineamientos al IMSS para que en un período, primero dice un año, luego seis meses, inicie un programa piloto.

El IMSS lo inició a los cinco días de que entró el Gobierno federal a esta nueva administración.

El programa piloto ha sido muy importante y tiene muchas cosas muy buenas, pero creo que en estos 18 meses, y con toda la información que está recabando el IMSS, es importante tratar de llegar a la regulación que tiene cualquier trabajador formal en este país.

Es decir, tenemos que acercar el programa piloto a la realidad jurídica de los trabajadores y trabajadoras de este país, creo que va por muy buen camino, las cifras hablan por sí solas, lo comentábamos con Norma Gabriela en los foros que organizamos conjuntamente en distintos estados de la República.

Con la Ley del IMSS, vigente todavía, con el aseguramiento voluntario al régimen obligatorio de 1997 a 2019, estaban afiliadas cerca de tres mil trabajadoras. Ahorita Norma les platicará las cifras concretas, yo no tengo el dato actualizado, pero estoy seguro que estamos hablando de siete, ocho mil personas del 1º de abril al 23 de julio.

Entonces creo que es muy importante hacerle los ajustes necesarios para acercar el programa piloto a la realidad y que sea no discriminatorio, es decir, que sea como se regula para los demás trabajadores, creo que eso es muy importante.

Otro tema que ya había comentado la Senadora, el tema de lo que se quedó afuera en esta negociación, como el tema del Infonavit, creo que es fundamental que también se tenga que abordar este tema.

El tema de los salarios mínimos también, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos también tiene ahí un pendiente y está trabajando en este punto para acercar a la realidad los salarios mínimos profesionales y ya sumarlos a la lista de los 59 para tener 60 salarios mínimos profesionales en este país.

Yo concluyo mi participación agradeciendo al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Poder Ejecutivo, a la sociedad en general por el avance que estamos haciendo para el reconocimiento de estos derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras del hogar.

Y concluyo simplemente exhortando por enésima vez al titular del Ejecutivo, en este caso el licenciado Andrés Manuel López Obrador, de que envíe el Convenio 189 para su debida ratificación en el Senado y así ya tenemos todo el marco jurídico completo.

Los avances en la ley y en la reforma que el mismo Congreso se dio dos años, entonces en el peor de los casos, en abril del año 2021 tenemos que tener ya una reforma a la Ley de Seguridad Social para incorporarlas al régimen obligatorio de seguridad social a las personas trabajadoras del hogar.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz: Muchas gracias, Claudio.

La verdad es que la maestra Norma Gabriela nos va a poder aclarar varias dudas.

Y yo pondría en la mesa un tema fundamental que se debatió y que creo que tenemos con los diputados, la posibilidad de que se discuta en la próxima Ley de Ingresos, que es hacer deducible a los patrones el Seguro Social de las trabajadoras del hogar.

Porque me parece que no habría mejor manera de incentivar el darlas de alta sabiendo, porque cualquier patrón deduce este impuesto en la nómina, no estamos pidiendo nada que no se haga ya actualmente con los patrones cualquiera y seguramente de tu declaración anual es probable que tengas saldo a favor, pero bien vale la pena esta posibilidad y estoy segura que habría más entusiasmo por parte de los empleadoras, empleadores para dar de alta a sus trabajadoras.

Entonces creo que si pudiera alguno de ustedes abordar este tema y, sobre todo es una agenda especialmente en la Cámara de Diputados, para que ahora en el paquete económico se pudiera discutir y nosotros también en la Ley de Ingresos podemos discutirla aquí en el Senado de la República.

Maestra Norma Gabriela López, bienvenida a este Senado de la República y, esperamos con mucha ansia lo que nos va a comentar de esta primera parte que es la prueba piloto.

La Directora de Incorporación y Recaudación, IMSS, Norma Gabriel López: Muchas gracias, Senadoras, a todas y a todos un fuerte abrazo.

Para hacerlo más dinámico –traje una presentación, esa la voy a dejar a disposición de ustedes para que la puedan analizar a más detalle-, pero quiero enfatizar algunos datos importantes de lo que ha acontecido con la prueba piloto.

Efectivamente, nosotros lo vemos con muy buenos ojos todo lo que ha pasado, principalmente por toda la información que se está arrojando. Platicábamos esto incluso con Marcelina, con su equipo de trabajo y decíamos cómo de pronto empieza a disociarse el tema estadístico del tema de lo que pasa en la realidad y puede tener muchas lecturas.

La lectura puede ser que la prueba piloto esté a lo mejor sesgando un poquito aquellos que estén entrando, porque obviamente, por ponerles un ejemplo, en el caso de hombres y en el caso de mujeres ustedes recordarán que hablábamos de un 95% de personas que eran mujeres las que estaban asociadas al trabajo del hogar; sin embargo la prueba piloto arroja que tenemos un 17% de hombres. Eso quiere decir que algo ocurre con nuestra prueba piloto.



La justificación puede ser que a lo mejor al hombre le cuesta menos trabajo exigir sus derechos, que a nosotras como mujeres, puede ser algo histórico.

Y otro dato, por ejemplo, también muy relevante es el tema de edades. El tema de las edades donde nosotros apostábamos a que era un volumen de personas muy jóvenes las que estaban o las que se iban a incorporar a la prueba piloto y resulta ser que solamente el 11% de las trabajadoras del hogar son menores de 30 años.

Y el gran universo oscila entre 40 y 60 años de edad. ¿Qué quiere decirnos esto? Quitando un poco el tema de que a lo mejor podrán decir algunos a lo mejor el tema de recuperación de semanas o derechos que ya se tenían.

La realidad de las cosas es que haciendo un sondeo más profundo lo que vemos es que mucho de este sector que ya no encuentra una cabida en el empleo formal, se van al trabajo del hogar. Entonces aquí los primeros datos que estamos arrojando o que estamos analizando es precisamente qué prestaciones vamos a tener asociadas a todo el esquema de seguridad social.

Si vemos una población entre 40 y 60 años como los más grandes en esta prueba piloto, evidentemente el tema de guarderías tal vez no será la presión del Instituto que más nos impacte.

Otros datos también relevantes, los números de los que hablaba, los que platicábamos aquí eran, efectivamente tendríamos tres mil 600 más o menos trabajadores del hogar que habían, que se habían ido incorporando en estos más de 20 años que estuvo vigente el programa de trabajadores domésticos, que así se llamaba; lo digo a propósito porque era un término totalmente discriminatorio. Hoy por hoy el término de trabajador o trabajadora del hogar es el que nosotros empleamos, pero en ese esquema traíamos tres mil 600 personas con un salario promedio más o menos de tres mil 600 pesos.

Sin embargo la prueba piloto arroja un salario aproximado de cinco mil pesos y traemos ya al último corte, todavía nos falta este mes, de cinco mil personas. Pero aquí lo relevante no son nada más las cinco mil personas, sino estas cinco mil personas le abren el derecho a otras tantas más.

Entonces hoy podemos ver que estamos atendiendo realmente una población cerca a las nueve mil personas. ¿Por qué? Por la población potencial de beneficiarios que están haciendo uso de los servicios de salud del Instituto Mexicano del Seguro Social.

¿Por qué les comento estos datos? Porque claramente el abrir esta posibilidad de un piso más parejo para este sector tan hecho a un lado durante tanto tiempo, trae un beneficio no individual, sino un beneficio colectivo, y aquí empieza el tema de lo valioso o de lo costoso.

Yo creo que la prueba piloto nos ha arrojado muchos datos muy importantes. El primero, es el reto de hacerlo simple.

Si nosotros empezamos a vincular con otro tipo de obligaciones en materia fiscal, vamos a generar una desincentivo, porque habitualmente el empleador de este sector no está familiarizado con el cumplimiento de obligaciones; sin embargo, el establecer una deducción como lo proponen aquí en la mesa, no lo vemos como un esquema complicado, porque simplemente es el timbrado que se tiene que hacer de cualquier pago a través de un CFDI y lo puede timbrar aquel que tenga el Registro Federal de Contribuyentes activo y una deducción personal sería totalmente transparente.

Como Instituto no tendríamos ningún problema en la implementación de esa medida, de hecho la prueba piloto como está diseñada da los mismos beneficios que a cualquier otro trabajador, utilizando el mismo esquema de financiamiento; es decir, los cinco ramos de seguro se financian, de la misma manera que se financia cualquier trabajador ordinario; la parte del gobierno la cubre el gobierno, la parte del obrero se cubre por parte del trabajador o trabajadora del hogar y, la parte del patrón pues la cubre evidentemente el patrón.

Esto nos lleva a que es un proceso en donde qué es lo que cambia. Lo que estamos haciendo es generar un mecanismo a través del cual hacemos una ficción de la figura del patrón para no vincularnos directamente con él, o sea es decir no tiene que ir a darse de alta en el SAT ni tiene que abrir un registro patronal en el IMSS, simplemente la llave de acceso es la CURP para generar el número de seguridad social y con ese número de seguridad social se hace la inscripción de la trabajadora del hogar.

A esto le apostamos, porque haciéndolo de una forma simple lo que vamos a buscar es incentivar el cumplimiento, no tengo al IMSS atrás porque va a venir a cobrarme, porque para eso sí somos muy buenos el IMSS cobrando, ni tengo el tema de que vienen a mi domicilio y me van a incomodar.

¿Cuáles son las áreas de oportunidad que yo vería ahorita en la prueba piloto? La prueba piloto, como bien lo dicen, lo comentaban también, deriva de una sentencia, una resolución de la Suprema Corte de Justicia donde el IMSS se allana a esta visión de incluir a este sector tan importante en el esquema obligatorio del Seguro Social.

Sin embargo, hoy cambian las condiciones porque ya hay una ley, que si bien en la ley existe un transitorio que le dice: Espérame tantito, dale chance a la prueba piloto a que tenga más resultados y que vea el mejor mecanismo para hacerlo, eso no quiere decir que ya no sea obligatorio, ya está mandado en la ley, ya hubo una reforma al artículo 12 de la Ley del Seguro Social y en ese sentido ya queda claro para todos que es obligatorio.

¿Dónde está el reto? En transmitir que la prueba piloto, si bien va a tener ciertos ajustes, estos ajustes no van a implicar una mayor complejidad en el cumplimiento, no van a implicar que de pronto si yo hoy te digo que no me vinculo, se me vaya a vincular una obligación.

Entonces, creo que ahorita el gran reto, y con eso yo lo dejo así en la mesa, el gran reto es que la prueba piloto ya se vea como un mecanismo necesario, más bien definitivo de cumplimiento de esta obligación y de elementos para ya meterlo en un esquema especial de regulación en la ley.

(Aplausos)

La Secretaria Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

Gracias, maestra Norma.

Pues justamente ese era el gran debate que teníamos, en el sentido que decían, dejen que termine la prueba piloto para que después reformemos la Ley Federal del Trabajo.

Nosotros lo que decíamos no tiene nada que ver una cosa con otra, porque finalmente el derecho ya se tiene.

Y, por otro lado, la prueba piloto va a ser ya lo que mandata la ley, entonces creo que se están complementando muy bien y se están logrando los objetivos y reconozco que hay voluntad política del actual gobierno.

Nos comparte datos muy interesantes, pero sí sigo pensando yo que sí hay un tema de empoderamiento, creo que los hombres suelen tener más fuerza para demandar sus derechos laborales, y es el trabajo que tenemos que hacer con las mujeres trabajadoras del hogar, no sé si sea cierto, pero mi trabajadora me ha compartido un caso donde la despidieron por exigir el Seguro Social.

Creo que es algo que ahora que hace alguien que pidió el Seguro Social y le dijeron: Sabes qué vas a ser un problema para mí, entonces ahí muere nuestra relación laboral.



Nos toca ahora Norma Palacios Trabamala, Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar.

Muchas gracias.

La Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, Norma Palacios Trabamala: Buenas tardes a todas y a todos.

Agradezco el espacio que nos brindan el día de hoy, soy trabajadora del hogar y Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. También están aquí en este espacio el día de hoy y no quisiera dejar de no mencionarlas a mis compañeras María Isidra Llanos y María de la Luz Orihuela, también secretarias generales colegiadas que han estado al lado de mí, también en coordinación con CASE para sumar los esfuerzos a lo que lleva muchos años haciendo Marcelina, que es el reconocimiento de nuestros derechos.

En el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar nos congratulamos porque el gobierno mexicano sentó las bases para que los derechos de las personas trabajadoras del hogar sean reconocidos ante la ley.

Queremos reconocer el gran trabajo que hicieron todos los aliados y aliada que a lo largo de todo este tiempo han estado, los Senadores, las Senadoras, las organizaciones de la sociedad civil, y las personas que nos han impulsado para materializar una ley que se transmite en un derecho y que así puede impactar en miles de personas trabajadoras del hogar en México, para que podamos mejorar nuestra calidad de vida a través de un trabajo digno, pues nuestra labor contribuye al bienestar de las personas empleadoras.

Estamos convencidas de que las modificaciones al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social son un primer gran paso en la dignificación del trabajo del hogar y la reivindicación de nuestros derechos laborales, aunque sabemos que quedan todavía pendientes, como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

La ley señala que una persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseos, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral, que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo conforme a las horas diarias o jornadas semanales en la ley.

Para nosotras también es importante la dignificación de nuestro nombre y que se nos llame trabajadoras del hogar.

Estos cambios en la ley establecen que se debe contar con un contrato por escrito, que no debemos exceder de ocho horas diarias de trabajo y que las horas siguientes serán contadas como horas extras, que esas horas extras deben ser pagadas.

Que las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio deberán tener un descanso diurno de nueve horas consecutivas y un descanso mínimo de tres horas entre sus actividades.

Que se le deberá garantizar alimentos y también la habitación, según sea el caso.

Que queda prohibido todo tipo de discriminación o trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Y que queda prohibida la contratación de menores de quince años.

Que las personas trabajadoras del hogar también contaremos con prestaciones como: prima vacacional y vacaciones pagadas, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo, el

derecho semanal de día y medio de preferencia en sábado, domingo, y que tendremos derecho a los días de descanso obligatorio en la ley.

Hacemos un llamado a los empleadores para que cumplan con las obligaciones que la ley ha fijado.

Y a todas las personas del hogar de México les decimos que como Sindicato seguiremos trabajando, seguiremos organizándonos, capacitando, difundiendo y visibilizando nuestros derechos porque sabemos que también ese es un derecho que tenemos para poder tener un trabajo digno.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Norma. Te quedó dos minutos y medio, si lo quieres tomar.

Angélica de la Peña.

La Lic. Angélica de la Peña: Muchas gracias, Senadora Xóchitl Gálvez.

Senadora Patricia Mercado.

A todas y a todos ustedes.

Y por supuesto a las dos comisiones que están convocando este Parlamento Abierto.

Yo quiero hablar desde cuatro aspectos, el más importante desde el punto de vista, tomando en cuenta dónde nos encontramos ahora en el Senado de la República, donde como sabemos el artículo 76, fracción I de nuestra Constitución, define con toda puntualidad que parte de las atribuciones y obligaciones que tiene el Senado es aprobar los tratados internacionales.

En términos de la ley para la celebración de tratados, estamos ante el Convenio 189 en su calidad de Tratado-Estado en la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas. Me parece que es muy importante decir las cosas como son, Constitución, Ley para la Celebración de los Tratados, tiene que ver con este Convenio 189 de la OIT.

¿Y por qué es importante? Es trascendental porque obliga al Estado mexicano a cumplir con sus preceptos. Estamos hablando de que pasa a otro ámbito internacional el del derecho internacional de los derechos humanos el cumplimiento de los preceptos de ese Convenio 189.

Si bien la legislación nacional ha avanzado en el reconocimiento del trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, es importante suscribir desde el Senado de la República este Convenio 189, y por supuesto apoyo la iniciativa, la propuesta, que se planteó anteriormente respecto de insistirle al Ejecutivo, excitarle a que mande ese tratado internacional al Senado para que sea aprobado.

Segundo.- El reto, aplicar la ley, lo que existe hoy en la ley.

Sin lugar a dudas la ley ha avanzado muchísimo, hay planteamientos muy concretos para revisar cómo se va aplicando, cómo se garantiza la promoción, la protección de los derechos humanos, los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Es muy importante no dejar particularmente en ese tema, no dejar, no seguir la dinámica de lo que acontece con otras leyes.

¿Por qué lo digo? Precisamente por los datos que nos está reflejando precisamente el piloto, el plan piloto que está circunscrito a hacer valoraciones que nos permiten saber cómo tenemos que responder en la siguiente etapa.



A mí me gusta muchísimo, digo, yo desde el 2011 que se aprobó en el ámbito de la... este Tratado internacional y durante todo el sexenio pasado, en mi calidad de Senadora estuve período tras período insistiéndole en puntos de acuerdo al Ejecutivo Federal para que mandara el Convenio 189, estoy convencidísima que se tiene que aprobar.

Pero, además, es muy importante señalar que estamos frente a una situación compleja para la implementación de esta nueva política de reconocimiento de estos derechos laborales. Y en ese sentido, a mí en lo personal, me gusta mucho el ejemplo de lo que ha acontecido, por ejemplo, en Uruguay.

Yo creo que de todas las experiencias que tenemos, particularmente en Latinoamérica, yo creo que ese es el mejor ejemplo de lo que hay que hacer para garantizar la promoción del cumplimiento de una ley, y por lo tanto el cumplimiento en el reconocimiento de los derechos laborales en lo concreto. Y eso es lo que le hace falta a México.

Yo por eso también simpatizo mucho con la propuesta de que puede ser el Senado, yo creo que puede ser desde diversas instituciones, particularmente las del gobierno federal que tienen su atribución y obligación de aplicar la Ley Federal del Trabajo, es su atribución el ámbito federal para que promuevan políticas que incidan en la erradicación de todas estas formas peyorativas y discriminatorias contra particularmente las trabajadoras del hogar, mucho más.

Si hacemos un análisis-diagnóstico un poco más profundo de los datos que nos acaban de dar, vamos a encontrar de que no es gratuito que haya más trabajadores los inscritos respecto de las trabajadoras, porque justamente en ese análisis-diagnóstico tenemos que aplicar la perspectiva de género y la discriminación contra las trabajadoras del hogar es mucho más contumaz respecto de la discriminación que pueden sufrir otras trabajadoras.

De tal manera que sí necesitamos buscar que la ley tenga otros elementos de promoción que promuevan una nueva cultura, una nueva forma de relación que efectivamente sancione ese tipo de telenovelas, pero en general la dinámica que vemos cotidianamente y que es muy invisible del trato y la forma cómo se refieren a las trabajadoras del hogar.

Tercero.- Es muy importante, lo dije cuando estaban trabajando las reformas a la ley, atender de manera muy particular, no dejarlo como un asunto secundario, el trabajo infantil, particularmente las peores formas de trabajo infantil, cómo se conoce al trabajo doméstico infantil.

Si bien hemos avanzado que la Constitución planté hasta quince años para ser admitidos al trabajo, la propia Ley Federal del Trabajo establece un capítulo que protege a adolescentes que son menores de 18 años de edad.

Y en el caso del trabajo doméstico infantil, definido así también por la OIT como una forma de trata, es necesario atender la enorme discriminación y sobre todo discrecionalidad que hay alrededor de las niñas más pobres, las niñas indígenas, que en base a una transacción con sus padres, son literalmente tratadas desde este delito de trata con fines de explotación laboral en muchísimos hogares.

Me parece que esa parte tiene que dedicarse y revisarse para que se castigue.

Y en general sí desgraciadamente por la misma circunstancia en la que nos encontramos, y con eso termino, es necesario también tener presente la prevención de todas las formas de trata, particularmente la que tiene que ver en estas condiciones, insisto, de discrecionalidad, de invisibilidad, la vulnerabilidad y los riesgos que se padecen, precisamente en ese ámbito de trabajo.

Nosotros no podemos dejar de observar, y con eso termino, que esas son las circunstancias, las características que tenemos que enfrentar para lograr que la promoción, la protección de los derechos humanos, desde este enfoque de derechos humanos, de los derechos laborales de las trabajadoras,

particularmente las trabajadoras del hogar, es indispensable para que las reformas de la ley y lo que venga, tenga realmente éxito.

Muchas gracias, por su atención.

La Moderadora Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Angélica.

Y la verdad es que tomamos con muchísima preocupación tu propuesta en el tema de la posible trata en la redacción del articulado de la ley, pero son de esas cosas que dices: hídole, si cambio esto va para atrás todo. Entonces, para eso hicimos este parlamento abierto, para perfeccionar aquellas cosas que se pudieran ir, pero lo más importante y la esencia es que ya hay un derecho laboral. Y ahí teníamos como dos visiones de quien decía: es más peligroso que la jovencita de 16 años venga todos los días en camión, procedente de Ixtapaluca, a que se quede en la casa a pernoctar, siempre y cuando, digo, tratamos de poner que fueran en condiciones de salud, que en general debe ser para todas, pero que hubiera especial cuidado para las menores de edad.

Pero sí fue un tema polémico porque hay quien cree que es ante la inseguridad que se vive en la Ciudad de México, a veces se corre más peligro en la calle, que en una casa. Pero hay que tener vigilada, y creo que con el seguro social podríamos tener perfectamente identificados los hogares que tengan menores de edad trabajando, y tener una supervisión.

Pero bueno, está abierta la redacción de la ley, se aceptan propuestas, como quedó la voy a leer: En el caso de que el adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio donde pernocte sea seguro.

Eso fue lo que se quedó en la redacción. Y obviamente tiene que ser con el previo permiso de los padres, eso me parece que la ley ya lo regula en laguna parte.

Pero sí atendimos con mucho cuidado tu propuesta.

Tenemos ahora a María Fernanda Valdez Herrera, responsable de Legislación y Política Pública de la Red de Derechos de la Infancia en México.

Paty va a salir un momentito, ya nos había comentado, por otro tema en la agenda, pero aquí seguimos.

La Licenciada María Fernanda Valdez Herrera: Perfecto.

Buenas tardes a todas y a todos.

Desde Redim estamos muy agradecidos por esta invitación.

La Red por los Derechos de la Infancia en México es una coalición de 72 organizaciones de la sociedad civil con presencia en aproximadamente 18 estados de la República Mexicana. Y para nosotros es muy importante promover, realizar acciones que posicionen el tema de los derechos de niñas, niños y adolescentes en la agenda política de nuestro país y de la región.

El tema que hoy nos trae aquí los derechos de las trabajadoras del hogar resulta vital para la promoción y legislación adecuada con base en estándares internacionales para el debido acceso a los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Como saben, en el año 2014 se aprobó la Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y un año más tarde su reglamento, los cuales derogan la antigua concepción de que las niñas, niños y adolescentes eran objeto de derecho y los posiciona ahora como sujeto de los mismos.

¿Pero qué significa esto?



Que las niñas, niños y adolescentes pueden ejercer sus derechos de manera directa a partir de sus propias características de ser personas en pleno desarrollo, por lo que necesitan que padres y el mismo estado participen en la protección de sus derechos.

Al día de hoy, aproximadamente 92 mil personas de 12 a 17 años de edad desempeñan trabajo doméstico infantil, es decir, actividades del hogar en un domicilio distinto al suyo por motivos de pobreza, exclusión social, necesidad de apoyo a sustento de sus hogares, falta de acceso a la educación, discriminación étnica y de género, violencia, desplazamiento interno, migración, pérdida de padres, entre otros.

Este trabajo, el cual lo desempeñan más del 90% por mujeres permanece invisibilizado por costumbres, percepciones o tradiciones que al día de hoy permanecen vigentes, por ejemplo, la idea de que trabajar en el hogar podría ser una oportunidad de instrucción para niñas y adolescentes, reproduciendo así la feminización de las actividades minorizando las capacidades de género, y obstruyendo las capacidades de crecimiento individual y profesional a las que podrían acceder.

Entre las trabajadoras domésticas que participaron en la Encuesta de Conapred, en el año 2015, el 36% refirió que comenzó a trabajar siendo menor de edad. De hecho, una de cada cinco, el 21% lo hizo de 10 a 14 años, edades en las cuales el trabajo se considera todavía ilegal.

Recientemente, y con base en cifras públicas anunciemos en nuestra más famosa Edición Anual de Infancia Cuenta 2018, que una de cada 10 niñas y adolescentes no asiste al colegio. Los mayores porcentajes se registran en las edades de tres a cinco años, con 49.3%, y en las adolescentes de 12 a 17 años con 36%, lo cual permite presumir que desempeñar actividades como las domésticas reproducen el porcentaje y propician la estabilidad de estas circunstancias en cuanto a la falta de acceso a la educación.

No se omite mencionar que el abandono escolar trae consigo consecuencias terribles a definen las oportunidades a las cuales pueden tener acceso, en su futuro las niñas, niños y adolescentes, toda vez que aunado al nivel educativo al que podrían alcanzar, el desarrollo de capacidades neuronales y motrices son y serán distintos.

En atención a lo mencionado y a los artículos 21 a 27 de la Ley Federal de Trabajo, la Redim hace un llamado al Estado mexicano en los siguientes números:

1.- Negar la posibilidad de trabajo infantil y regular el trabajo adolescente, con base en la edad mínima ya prevista en la ley.

2.- La Legislación vigente, que facilita, provee y se relaciona con el acceso a derechos de niñas, niños y adolescentes se armonice con la Ley General de Niñas, Niños y Adolescentes. Es decir, que en su totalidad todas las leyes que tienen que ver con el acceso a derechos en nuestro país estén armonizadas con esta.

3.- Que las autoridades identifiquen las modalidades de trabajo doméstico que debido a su índole podrían ocasionar alguna trasgresión a la salud, a la seguridad o a la moralidad de la adolescencia, y prohibir y erradicar esas formas de trabajo infantil.

4.- Reglamentar las condiciones de trabajo y debida de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años, definida en la legislación nacional y que adopten unas de las siguientes recomendaciones:

1.- La limitación estricta de horarios de trabajo a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación, la formación profesional, las actividades de esparcimiento y contacto con sus familiares que prohíban que trabajen por las noches, que limiten el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico, como en el psicológico, que refuercen mecanismos de vigilancia a sus condiciones de trabajo y de vida, y que impulsen, difundan e involucren a los empleadores de trabajo doméstico para prevenir y eliminar la deserción estudiantil.

De esta forma Redim reitera su compromiso con la promoción, defensa y protección de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes en México, con base en estándares internacionales en materia laboral, como el convenio 138, 182 y 189 de la OIT, y la recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Mientras que el principio de interés superior de la niñez, consagrado en el artículo 4 de nuestra Constitución sea el parteaguas de las próximas modificaciones.

Hacemos este llamado.

Muchas gracias por su tiempo.

(Aplausos)

La Moderadora Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, María Fernanda.

Sí que hay.

Marcelina, nunca van a sobrar causas, acabamos una y encontramos nuevas.

Yo quisiera hacer un pequeño resumen de lo hablado hasta ahorita para dar cabida a preguntas y respuestas dirigidas a los seis ponentes, a Marcelina, a Claudio, a Norma Gabriela, a Norma Palacios, a Angélica de la Peña y a María Fernanda, ¿les parece? Y si pueden decir a quien le hacen la pregunta, se los voy a agradecer.

Yo me quedo con lo que dijo Marcelina, nuestro objetivo fue resistir y visibilizar nuestro trabajo, porque con él atendemos a nuestras familias, hoy tenemos una ley que nos defienda.

Claudio dice: “ya tenemos el marco jurídico ahora cumplamos con la ley, hagamos una campaña de difusión, el programa piloto del IMSS tiene cosas muy buenas, pero creo que en 18 meses es importante llegar a la regulación que tiene cualquier trabajador formal, bueno se quedó fuera el Infonavit, ahorita en el segundo bloque lo vamos a abordar.

Datos de Norma Gabriela que me parece muy interesante, el 11 % de las mujeres que se han registrado son menores de 30 años, la prueba piloto derivó de una sentencia, que curiosamente la que fue a la Corte no obtuvo beneficios porque pues la Ley Federal no la protegía, hoy por lo menos todas las trabajadoras del hogar saben que hay una ley en caso de ir a la Corte, pues están protegidas por esta ley. Por eso era tan importante la modificación a la Ley Federal del Trabajo, pero bueno, ahora sí que como dicen, nadie sabe para quién trabaja, fue una maravillosa sentencia porque justo llegó en el momento preciso en el que el Senado discutía esta ley y por otro lado la Corte nos apoyó.

Norma Palacios, esperamos que las empleadoras cumplan con lo establecido en la ley, que eso es el gran reto que tenemos por delante y si ustedes y nosotras seguiremos luchado y trabajando para que nuestros derechos sean respetados.

Angélica de la Peña, pues me comprometo contigo a mandar un punto de acuerdo, que sea el catorceavo, van trece, porque bueno, la última vez que vimos a la Secretaria del Trabajo fue cuando se presentó la prueba piloto y dijo que ya tenía el visto bueno de toda las dependencias, digo, lo más grave ya salió que es la modificación de la Ley Federal, que era lo que nadie quería y creo que lo otro es voluntad política, entonces estaremos ahí, el reto es, termina con la discriminación y prevenir todas las formas de trata, que se suma perfecto con lo que María Fernanda Valdez nos dijo, que hay que visibilizar el trabajo infantil, creo que es muy importante saber qué están haciendo los menores de edad, obviamente está prohibido en la Ley contratar menores de edad, pues eso sí quedó muy claro y esta idea de armonizar las leyes, lo tendríamos que empezar por armonizar el lenguaje de género de la Ley Federal del trabajo, porque la palabra patrón es la que está ahí, está en todos los artículos, por eso tenemos que seguir usando



legalmente la palabra patrón, porque es la definición legal, tendríamos que empezar por ahí, pero también armonizar con lo que nos planteas.

Y yo creo que es muy importante reglamentar el trabajo doméstico en menores de 18 años, creo que ese es un buen reto que se le queda a la Secretaría del Trabajo, vamos a presentar un punto de acuerdo para que haya una reglamentación del trabajo de menores de edad.

Sería un poco las conclusiones con las que yo me quedo de este primer bloque del panel y doy cabida a preguntas y respuestas, baste que levanten la mano, se presenten y a quien va dirigida la pregunta, yo les pediría, si se dan cuenta, hemos sido súper ordenados con el tiempo y vamos a acabar súper bien, que seamos muy concretos con la pregunta.

Muchas gracias.

La C. Alejandra Hidalgo: Buenas tardes, felicidades a todas, la verdad es que muy buena presentación de cada uno.

Soy Alejandra Hidalgo, vengo de Guadalajara, yo estoy haciendo mi tesis sobre trabajadoras del hogar allá.

El asunto es, empezamos ahorita con la temática de todo el mundo conoce la ley, pues eso es mentira, de hecho es una muy pequeña cantidad de personas trabajadoras del hogar que conocen la ley.

Entonces, necesitamos campañas de difusión fuertes y muy importantes, lo que ha pasado en los países que nos anteceden en estas legislaciones como Brasil, Argentina y Uruguay, es que las campañas fueron importantísimas y visibilizaron de manera que era políticamente incorrecto ya hablar de que las trabajadoras del hogar no tuvieran derechos, distinto a que se cumpla de todos modos con la ley, pero por lo menos ya era políticamente incorrecto decir que una trabajadora del hogar no tenía derechos.

Entonces por ahí ya empezamos con esa parte importante.

Lo de lo deducible de impuestos, creo que puede ser una buena estrategia para iniciar, pero ojo, finalmente es una obligación, entonces pues también nos toca y eso también es importante en las campañas.

El espacio donde se ... seguro es importantísimo. En Guadalajara tuvimos el caso de dos chicas que fallecieron, porque dormían aun lado del boiler y entonces se asfixiaron.

Y bueno, necesitamos, ¿qué vamos a hacer con la prohibición para las menores? Es un hecho que chicas y chicos están trabajando, o sea niños, en las entrevistas que hice, la que empezó más chica, empezó a los 7 años a trabajar en trabajo del hogar.

Entonces es importantísimo porque sucede y porque se disfraza, se disfraza como madrinazgo, entonces eso es súper importante también, que vamos a hacer y cómo se va a garantizar que esta prohibición se cumpla de manera efectiva.

Y bueno, finalmente ahora estoy acá, porque estoy trabajando en Conavim, entonces también es importante, de repente no nos han invitado a estas reuniones en donde creo que también es muy importante porque somos parte de cuestión de la violencia y la discriminación es una forma de violencia.

Entonces creo que también es una situación importante.

Gracias.

Pues nada más cómo podemos hacer para regular para regular sobre todo la parte de los niños, que me parece muy...

EI C. : Perdón,... Presidente de la Comisión del Trabajo en el Congreso.

La verdad es que a mí me llena de gusto el haber tenido la oportunidad de trabajar en este tema, y debo de partir yo creo en la promoción y en la difusión, y sobre todo el Seguro Social y conste que trabajo para el Seguro Social, pero la gente le tiene miedo al Seguro Social, por qué, porque el Seguro Social es el único que es juez y parte, él sí te puede cobrar 5 años después y va y te embarga.

Esa es la realidad, entonces tenemos que salir en una campaña donde ellos te cuidan y nosotros los cuidamos a ellos, por qué, porque no tienen servicio médico y estoy convencido que también vamos a luchar porque tengan la prestación del Infonavit, es justo, y en nuestro país, como en el resto del mundo, aquel que se jacte de haber tenido un éxito profesional, laboral o como lo quieran poner atrás de ellos o a un lado es una trabajadora del hogar, porque es el hecho de que si tú tienes o desempeñas un trabajo en alguna otra parte, alguien cuida de tu casa y le confías el bien máspreciado, es tu propiedad, es tu hogar, son tus hijos, porque la trabajadora del hogar también es agente de seguridad, el simple hecho de la presencia dentro de ese hogar inhibe el delito, porque saben que no está sola la casa.

Creo que desde ahí tenemos que partir en dar esa información, y buscar obviamente el estímulo fiscal, estoy de acuerdo que el Estado ha fallado en las guarderías, no hay donde estar y el propio Seguro Social cumple con su obligación de guarderías para sus propios trabajadores y tenemos que legislar y buscar cómo salir adelante, pero hoy por hoy de que están desprotegidas están desprotegidas, pero la promoción tendrá que ir de ... del Seguro Social que es un estabilizador social de nuestro país, para hacerle entender a quien ocupa o tiene la necesidad de una trabajadora del hogar está la puerta abierta de que le va a ir bien a todos.

Creo que hasta allá tenemos que transitar.

Yo aplaudo que hacen y, ... mi trabajo profesional, mi esposa tristemente hemos tenido trabajadoras del hogar y no se siente cómoda, pues se lo digo y confieso, tengo que llegar a ... el fin de semana, por qué, porque a final del día queda integridad, pero cuando encuentras a alguien que te da esa confianza es porque le dejas tus hijos, es porque le dejas tu casa, y si no pónganse en los zapatos de aquel que le hayan robado en su casa, no puede dormir a gusto, nunca y si ya tienes la confianza de una trabajadora, tienes que aquilatar lo que tienes y eso se logra con prestaciones.

No se vale que sea una trabajadora que viene de otra comunidad, por lo que sea tengan algún problema de salud y terminen en un hospital general, fallece y que vengan los familiares por ella. Eso no puede seguir pasando en nuestro país.

Desde la Cámara tienen nuestro respaldo para luchar por eso, la verdad, que vamos en ese sentido y seguimos aquí en comunicación para seguir construyendo.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Diputado.

Yo tengo que reconocer que cuando teníamos atorada la ley usted fue clave para esa convocatoria de la Comisión, porque estábamos a punto de cerrar el período y había las dudas. La gran duda siempre es el dinero, el dinero que esto implica, pero también creo que se imaginaban que iba a haber una afiliación masiva de dos millones de personas, digo, ojalá, pero las mismas organizaciones internacionales nos decían aquí en el Senado: "si bien nos va, en cinco años tendremos 400 mil y habrá sido un éxito el programa."



Entonces, es un tema paulatino, da tiempo para que el Seguro Social vaya creando las reservas necesarias para esta atención. Y diría que estoy de acuerdo en que primero los pobres, pero también primero los que trabajan, creo que aquellos que trabajan tienen derecho a tener sus derechos laborales completos.

¿No sé si haya alguna pregunta más?

Si quieren damos una pequeña conclusión de un minuto, este primer bloque, para contestar si les preguntaron. En el caso hubo una pregunta concreta para María Fernanda sobre el tema de trabajo infantil, de Alejandra, de Jalisco. Y luego pasaríamos, en el orden que empezaron, con Marcelina, concluimos y cerramos este primer bloque, para dar entrada a este segundo bloque.

Entonces, empezamos con María Fernanda, para que conteste de trabajo infantil.

La Licenciada María Fernanda Valdez Herrera: Desde Redim trabajamos en un paquete como de cuatro estrategias, el cual estamos claramente perfeccionando, porque este año empezamos en el tema de niñez muy alarmante. Ahorita cada uno de los grupos de niñez reflejan cifras atroces, asesinato, trata, desapariciones, todos los temas ahorita la niñez está posicionando cada uno.

Entonces, solamente platicarte lo que hacemos más o menos nosotros. Esta estrategia son cuatro componentes: el primero, más o menos, es justo replicar nuestro mensaje, que siempre ha sido incidencia basada en datos. Entonces, promovemos que la toma de decisiones se base en datos, porque muchas veces están politizadas algunas decisiones.

Entonces, en ese sentido promovemos que se quiten colores, se quite pues potestad de iniciativas por temas partidistas y que se promuevan pues siempre las visiones con datos que sean a largo plazo, para que no estén sujetos a cambios de poder.

El segundo es la armonización de leyes. Como ya lo mencioné en mi ponencia, pues tenemos muchas leyes, de hecho se ha platicado desde la mañana de lo hermosas, lo perfectas, lo bien hechas que están. México sin duda es un referente importante a nivel internacional, sin embargo, no están armonizadas unas de otras.

¿Entonces qué tenemos como resultados? Pues una pata chueca, ¿no?

La tercera pues son campañas de difusión, pero no únicamente campañas de difusión al azar, sino una campaña de difusión que se desprenda de una estrategia de comunicación.

Y la cuarta es el empoderamiento de actores aliados, que en este caso sería la sociedad civil, para que no pierda su lugar como otro actor que consulta el gobierno y que, a su vez, los individuos puedan sumarse a la sociedad civil para siempre posicionar los temas y que podamos actuar sobre las crisis que en este momento están activas.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: ¿Quieres darnos alguna conclusión? No hubo una pregunta concreta, pero...

La C. Marcelina Bautista: Bueno, nuestro trabajo está basado en la capacitación de las trabajadoras del hogar para su empoderamiento y que puedan exigir esos derechos, que hoy con certeza los pueden exigir.

Tenemos nuestra estrategia de comunicación, que va desde capacitar a las trabajadoras en los parques, es decir, ir a los espacios donde las trabajadoras pueden llegar. Tenemos toda la parte de nuestras redes sociales, donde las trabajadoras del hogar también tienen una forma de ir reconociendo esos derechos y el derecho de la organización.

Entonces, el Sindicato está trabajando también para afiliar a las trabajadoras a nivel nacional como el derecho a organizarse y una manera también de poder exigir sus derechos de manera colectiva.

Es importante también hablar que no solamente es desde ahí donde nosotras sabemos, que a pesar de todo este trabajo que hemos hecho durante muchos años y muy lejos nos llegó esta ley, que sin duda hoy para nosotras es un gran avance, y que también eso hace que las trabajadoras del hogar, al exigir esos derechos, tengan miedo a perder el trabajo, que esa es la primera injusticia que viven las trabajadoras del hogar, que exigir derechos significa un despido injustificado, y no puedas ellas también demandar ese derecho, porque siempre hay un miedo, primero, a perder el trabajo; después, no encontrar trabajo o estar casi fichadas porque se salieron de un trabajo u otras personas las pueden recomendar de mala manera.

Entonces, nos queda empoderamiento a nivel nacional y poder también enseñar que las trabajadoras del hogar ya no están en los tiempos anteriores. Hoy tienen también que tomar en las manos como una herramienta los derechos, para poderlos usar.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Gracias, Marcelina.

Claudio.

El C. Claudio Saucedo: Muchas gracias, Senadora Xóchitl Gálvez.

Básicamente, fundamental la suma de esfuerzos del Estado en su conjunto y la sociedad civil, para el diseño y difusión de una estrategia de comunicación que revierta el paradigma social de cómo vemos a las trabajadoras del hogar.

Dos, la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201, para tener ya todo el marco jurídico, por lo menos el piso jurídico, para poder tener los elementos para avanzar con el tema de cumplimiento de la ley.

Tres, aprovechar el programa piloto, como comentaba Norma, para hacer los ajustes necesarios para acercar más ya a una realidad jurídica al término de los 18 meses y que con ese insumo del IMSS el Congreso pueda tener el informe preliminar que se estableció en el tercero transitorio, para poder llegar a buen puerto con el cumplimiento de la Ley de Seguridad Social.

Y dos puntos que le competen directamente al Ejecutivo Federal, el tema del salario mínimo profesional, a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y el tema del Infonavit, para que también tengan ese derecho humano a la vivienda que establece nuestra Constitución Política.

Muchas gracias.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Gracias, Claudio.

Maestra Norma Gabriela.

La Maestra Norma Gabriela López Castañeda: Yo aquí nada más comentarles que, efectivamente, creo que gran parte de las áreas de oportunidad que tenemos es hacer una mucho mejor difusión, muy puntual, respecto del cumplimiento de las obligaciones de los patrones.

Los beneficios de los trabajadores creo que son más que conocidos, pero me parece que tenemos que ser más empáticos también en que hay un beneficio en hacer un esquema especial de trabajadoras del hogar, porque esto a lo que le apuesta es a hacerlo simple, hacerlo sin complicaciones, sin vinculaciones, les decía.

Es cierto que al Seguro Social lo ven con malos ojos, en el sentido que es un ente fiscalizador per sé, sin embargo, en este momento, con esta prueba, lo que se está demostrando es que vamos con la mano izquierda, no con la mano derecha; que estamos invitando a un cumplimiento, que estamos tratando de entender cuál es la mejor forma de hacerlo para que esto sea simple y para que tenga un incentivo. Y,



bueno, en eso nos vamos a enfocar y en hacer algunos ajustes, que hemos visto que hoy por hoy pueden simplificar el cumplimiento aún más de esta mecánica de la prueba piloto.

Y decirles que estamos totalmente abiertos, desde el Seguro Social, a compartir todos estos aprendizajes, toda esta información, de hecho, nos sentamos periódicamente con Marcelina y su equipo, nos sentamos con gente de la sociedad civil, de muchos de los grupos organizados, porque no creemos tener todas las respuestas.

Lo que estamos haciendo es abrirnos y entender que hay muchos países que a lo mejor nos llevan cierta delantera, aunque ellos mismos nos decían: “pues es que en mi universo es prácticamente otro, o tu universo es prácticamente mi universo de población”.

Entonces el reto que tienes y la diversidad que tiene el México, y por eso es que es un referente a nivel internacional en este tema por el volumen de trabajadoras y trabajadores y la diversidad.

Y en ese sentido, también darles una certeza, que las cuotas están calculadas exactamente conforme a lo que establece la Ley del Seguro Social, entonces, en ese sentido, estamos cuidando también las finanzas del instituto y estamos cuidando el que podamos tener una cobertura completa a todo el sector.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz: Una duda, ¿ya se puede pagar con tarjeta en la página?

Norma Palacios.

La C. Norma Palacios Trabamala: Bueno, pues si el trabajo como sindicato, lo que ya mencioné anteriormente, pues es seguir organizando a las compañeras, empoderarlas en cuanto a lo que son sus derechos y sus obligaciones.

Y también algo que es muy importante y que nosotras tenemos muy claro, que es la certificación, la profesionalización de lo que es nuestra actividad, que eso también sería un gran avance para nuestro sector en México y que también nosotras estamos, bueno, que la prueba piloto sea un éxito, pero también el nuevamente llamado a los empleadores, que también sea de ellos y que parta de ellas el que puedan inscribir a las compañeras al programa piloto y también ya la firma de un contrato porque eso también nos va a dar claridad de lo que son los derechos y las obligaciones de ambas partes.

Y pues seguir difundiendo lo que son los derechos, las obligaciones, y también nosotras escuchamos a las compañeras trabajadoras del hogar, pero también escuchamos a los empleadores para ir viendo cuáles son los nuevos caminos que tenemos que seguir.

Yo creo que eso es todo, muchas gracias.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz: Muchas gracias, Norma.

Y cerramos este bloque con la participación de Angélica de la Peña.

La Licenciada Angélica De la Peña: Muchas gracias.

Creo que es muy importante y loable el trabajo que realiza el Sindicato u otros sindicatos que seguramente se formarán, pero me parece que hay que dejar claro que después de que tienes una ley, que tienes un marco jurídico es responsabilidad del Estado garantizar que se cumpla la ley.

Me parece que esa es la parte nodal del asunto que estábamos discutiendo hoy.

Y, en ese sentido, ciertamente hay cuestiones que tienen una preocupación relevante que tenemos que atender para prevenir que se sigan cometiendo los atropellos que ya sabemos pasa, no de ahora, sino de siempre.

Pero esa realidad ya la conocemos, lo que queremos es cambiar esa realidad porque ya tienes un instrumento legislativo y entonces hay que aplicar ese instrumento a partir de que exijamos, incluso judicialmente que se aplique la ley.

Me parece que es la gran diferencia de no tener ley a tener ley.

Y, en ese sentido, me parece que uno de los asuntos que tienen mayor aristas es, insisto, el trabajo doméstico infantil. Me parece que, igual hay que decirlo con toda puntualidad, las trabajadoras del hogar tienen derechos por todos los medios, hay miles de formas que pueden lograr que todo mundo sepa que si tiene una trabajadora en su casa, esa trabajadora tiene derechos, no se le puede seguir tratando como se le trata, no se le puede seguir ninguneando como se le ningunea, pero particularmente no se puede seguir simulando que se tiene a una niña menor de 18 años de edad en situación de trata.

A mí en lo personal me preocupa muchísimo porque, insisto, hay una gran discrecionalidad, no hay una vigilancia, y me parece que la promoción de que la ley existe y de que hay preceptos legales que protegen a las trabajadoras, particularmente a las niñas y dirigidas a las niñas, entonces vamos a tener condiciones de que también hay una responsabilidad ciudadana, esa es la clave.

Miren, y termino recordando una magnífica campaña que, por desgracias, no se siguió emprendiendo, entonces sin nada por Televisa, con Chabelo y con una gran cantidad de actores que decían: “Mucho ojo”, “Mucho ojo, cuéntale a quien más confianza le tengas”.

No saben ustedes cómo repercutió, bueno, las que están chicas no saben porque ya pinto canas, pero esa campaña no saben cómo trascendió a la información de una niña, un niño respecto de no aceptar ciertas cosas que pareciera que son normales por parte de algún adulto.

Bueno, pues lo mismo tiene que pasar al caso de trata de personas, tiene que ser el caso, el trabajo doméstico infantil un asunto no aceptable, no permitible y, por supuesto, hay que señalarlo, y eso lo tiene que saber la gente que está alrededor, donde hay una niña que sabemos están maltratando como trabajadora del hogar.

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz: Pues muchas gracias a este primer bloque de panelistas, vamos a continuar con siete panelistas más, obviamente la mesa no dio para que estuvieran todos en la parte de arriba, pero pueden tomar el micrófono aquí en frente, los que lo deseen, o en los laterales, es prácticamente lo mismo, y yo agradecerle a este primer bloque.

Yo creo que justamente la invitación es a que nos hagan llegar propuestas concretas de redacción en aquellos articulados que crean que son perfectibles, justo este es el momento, para eso se hizo este Parlamento Abierto porque no hubo mucho tiempo para el debate, nos ganaron las prisas como siempre.



Entonces estamos en espera de recibir, a través de la secretaría técnica de la comisión de trabajo, las propuestas concretas de redacción y las haremos públicas en las páginas para aquellos que las quieran enviar.

De todas maneras ya tomamos nota de sus preocupaciones y, bueno, en este segundo bloque va a participar Cristian Aurora, Daniela Acosta, Ana Laura Aquino, Tania Espinosa, Luis Fernández, Guillermo Cortez González y licenciado Francisco Vázquez, estos dos últimos del Infonavit, que estamos muy deseosos en escuchar alguna propuesta concreta para esta prestación porque, bueno, hoy por hoy seguimos teniendo una ley discriminatoria si no tocamos el tema del Infonavit.

Los que ya participaron los invitamos para que los demás, vamos a tomar una primera foto.

Cristian Aurora tiene la palabra.

La C. Cristian Aurora : Gracias.

Buenas tardes a todas, a todos.

Bueno, primero quisiera agradecer la invitación a las comisiones, a las Senadoras también convocantes, y me gustaría comenzar haciendo un reconocimiento de que hoy estamos aquí hablando de estas modificaciones legislativas, del programa piloto e incluso de la propuesta de salario mínimo profesional para trabajo del hogar.

Gracias a más de veinte años de trabajo organizado de los trabajadores del hogar en México que han sabido convocarnos a múltiples organizaciones, organismos internacionales, legisladoras, legisladores de esta y de otras legislaturas para abonar y trabajar juntas en el tema.

Entonces, en ese sentido, reconocer el avance histórico que representan estas propuestas de los últimos Meses que representan un avance importante en el combate a la desigualdad social y de género y, justo mi participación la quiero enfocar en este sentido, cómo pueden ser las iniciativas de que hoy estamos hablando una herramienta potente para combatir la desigualdad social y de género, empezando primero por el sector de trabajadoras del hogar, sobre lo que hemos enfocado, por supuesto, la participación del día de hoy.

Como ya se ha mencionado en las participaciones anteriores, el sector del trabajo del hogar es un sector feminizado, ya hemos hablado muchas veces de los índices de feminización del trabajo del hogar, de cómo las niñas comienzan a trabajar en el hogar, un par de datos más para agregar a estas características, más o menos casi el 30% de las mujeres trabajadoras del hogar son jefas de familia, el 80% son madres, muchas de ellas de más de dos hijos, el 25% aproximadamente son de origen indígena, lo que quiere decir que además de ser indígena están en condición de migración en centros urbanos.

En los últimos años también ha habido en términos de cambios demográficos el incremento de la edad de las trabajadoras del hogar, el promedio de edad hace 10 años era entre 37 y 38 años. Actualmente estamos hablando de un promedio de edad de 42 años, lo cual me parece interesante a la luz de lo que acaba de comentar Norma Gabriela, del IMSS, como también alrededor de esta edad es el promedio de cómo se están inscribiendo las trabajadoras, el promedio de edad de inscripción de las trabajadoras, lo cual sabemos que representa un incentivo importante para aquellas que quisieran no vivir en una situación de discriminación y de violencias al final de la edad adulta mayor, de no tener protección de salud ni de seguridad social en esos años.

Esto por parte de las trabajadoras del hogar, como todo lo que implica tener seguridad social y las reglamentaciones del trabajo, los derechos laborales completos para un sector con estas características en donde actualmente una de cada 10 mujeres económicamente activas son trabajadoras del hogar. Entonces, para el sector femenino es de suma importancia.

Ahora, hablando en términos de los hogares, quisiera aquí como hacer algunos matices. Aproximadamente el 5% de los hogares en México emplean una trabajadora del hogar, las estadísticas nos dicen que los hogares, la composición de los hogares que más emplea trabajo del hogar, son aquellos hogares que tienen hijos e hijas, a diferencia por ejemplo de los hogares unipersonales o aquellos que están conformados solamente por una pareja sin hijos.

¿Esto a qué nos refiere? Nos refiere a un tema de repartición de tareas del hogar, de trabajo doméstico y de trabajo de cuidados al interior del hogar, que cuando los hogares o las familias ven incrementadas sus necesidades de cuidado o sus, por la llegada por ejemplo de un nuevo integrante de la familia, como puede ser un bebé o una situación de enfermedad o de asistencia a una persona adulta mayor, pues necesitan un apoyo extra para poder cubrir estas necesidades de cuidado y de trabajo doméstico que se incrementan en los hogares.

En este sentido, viendo una interpretación desde la perspectiva de género, para muchos hogares con estas características contratar a una empleada del hogar, significa un elemento para poder continuar con la armonía del hogar.

1.- Sin modificar los roles de género que existen dentro de los hogares, que regularmente están asociados al trabajo de las mujeres.

2.- Significa también una herramienta que encuentra en los hogares de manera informal para poder conciliar su vida personal con su vida profesional, contratar a una trabajadora del hogar es la manera en que muchos hogares resuelven la necesidad de incremento de demanda de trabajo doméstico y de cuidados dentro de los hogares.

También esto tiene que ver con las dificultades que representa para muchos hogares, para muchas personas trabajadoras de los hogares las dificultades de conciliar, dado que las empresas no dan tampoco las facilidades para que las familias pueden conciliar a su interior.

¿A qué voy con esto? Quiero hacer el señalamiento de cómo están encadenadas a las responsabilidades también que tienen que ver los empleadores como empresas, no solo como hogares, como al no haber medidas de conciliación a partir de las empresas, estas se transfieren a los hogares y los hogares la manera que encuentran para poder distribuir mejor sus tareas del hogar y de cuidados es contratando, bajo condiciones precarias, a una trabajadora del hogar.

Es decir, hay una cadena de desigualdades que impacta hasta las trabajadoras del hogar con estas condiciones de las que ya hablábamos hace un momento.

Entonces, para ir cerrando, hacer un llamado a cómo podemos tomar en serio, en términos del impacto positivo que tiene, el potencial positivo que tienen estas reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Seguridad Social en términos de disminuir las desigualdades, no solo sociales, sino también de género no solo para las trabajadoras del hogar, sino también para las familias dentro de los hogares.

Entonces, en concreto para las trabajadoras del hogar necesitamos continuar con las reformas, las modificaciones que permitan tener el acceso a los mismos derechos que el resto de los trabajadores para que no sean contratadas en condiciones de desigualdad.

Necesitamos, como ya se ha mencionado en la parte anterior del panel, un programa piloto abundante y exitoso. Necesitamos también medidas que nos ayuden a revalorar el trabajo del hogar, revalorar en su justa dimensión todos los bienes y servicios que provee el trabajo del hogar, que mayoritariamente hace



las mujeres y al revalorar, al tener campañas de revaloración también, pues algunas medidas que acompañen a los hogares para que puedan abrazar por completo estas reformas.

Además de invitar a cumplir la obligatoriedad, acompañar con algunas medidas de promoción de la igualdad de género al interior de los hogares sería un buen mecanismo para vincular estas leyes laborales con impacto a nivel de hogar, y también pensar en cómo otras instancias laborales tienen algún efecto sobre el tema de las empresas que permitan a los hogares conciliar mejor su vida laboral y personal.

Con eso terminaría, gracias.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Christian, ella es coordinadora del Programa de Género Idesca, del Instituto Simone de Beauvoir.

Daniela Acosta Gutiérrez, Presidenta Por un Trabajo Doméstica y de Servicio Digno, A. C.

La Presidenta Por un Trabajo Doméstico y de Servicio Digno, A. C. Daniela Acosta Gutiérrez: Gracias a ustedes.

Primero.- Quiero agradecer a la Comisión del Trabajo, a la Senadora Xóchitl, y a usted también y a Angélica De la Peña, con el tema el Trabajo Doméstico.

Yo quiero empezar mi participación puntualizando dos aspectos que para mí son importantes y que creo que se quedaron fuera de la reforma.

Es para mí importante poder participar en esta modalidad de Parlamento Abierto en el Senado de la República, pone a nuestra disposición con lo que se profundiza la interacción entre la ciudadanía y sus representantes en el Poder Legislativo.

Este tipo de reuniones fomenta la apertura parlamentaria, con el fin de garantizar la participación ciudadana en la toma de decisiones, a fin de que las legislaciones aprobadas se contengan las demandas y opiniones de los ciudadanos.

En México, el déficit del trabajo decente es muy importante, pues el 60% de los trabajadores del país realizan su trabajo en condiciones de informalidad, sin acceso a las prestaciones establecidas en la ley y sin acceso a la seguridad social y a la vivienda.

Las y los trabajadores del hogar que son 2.4 millones de personas están en esta situación, solo el 0.16% que en total suman tres mil 658 trabajadores, esos son los que estén inscritos en el Seguro Social voluntario.

Para remediarlo, el Congreso de la Unión y esta Cámara de Senadores en particular, aprobaron recientemente una reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el pasado 2 de julio del 2019, que sin duda es un avance sin precedentes, ya que después de un proceso de lucha muy largo, finalmente fueron reconocidos sus derechos fundamentales y prestaciones mínimas.

Los trabajadores del hogar que no han tenido acceso a las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo desde 1931 y tampoco a las de la seguridad social proporcionada por el IMSS en 1943 a las del Ahorro para el Retiro desde 1997, por fin van a poder tener estos derechos garantizados en la ley; sin embargo, quedaron dos asuntos pendientes que a mi juicio convierten esta gran reforma en incompleta, toda vez que se omitieron dos derechos fundamentales para cualquier trabajador, como son el derecho a la vivienda y la garantía de que las condiciones de trabajo en el hogar respeten la dignidad y se realicen en forma segura, lo cual sólo puede hacerse sometiendo a la inspección de las autoridades las condiciones

en las que se prestan estos servicios y esto pueda verificarse de manera eficaz y discreta en los lugares de trabajo, es decir, en los hogares.

Por ello mi propuesta es muy concreta, se trata de completar la reforma del 2 de julio derogando el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, adicionando un nuevo artículo 341 Bis en materia de inspección del trabajo y reformando el artículo 542 para adecuar el procedimiento de inspección a la nueva situación.

En este sentido, esta omisión se traduce en la conculcación de estos dos derechos básicos de las y los trabajadores del hogar, y cuando se conculcan derechos humanos constitucionales y legales de ciertos grupos de la sociedad se generan problemas que de diversas maneras nos afectan a todos, pues una democracia en la que el Estado de derecho excluye a determinados grupos no puede ser democracia plena.

La equidad y la igualdad son derechos que el Estado tiene la obligación de garantizar, por lo que legislar de manera exhaustiva en el ámbito del trabajo del hogar remunerado para dignificarlo y revalorarlo en su auténtica dimensión es una necesidad fundamental.

En el tema de acceso a la vivienda digna y adecuada, las trabajadoras y trabajadores remunerados del hogar continúan con este derecho secuestrado, pues se mantiene vigente en la Ley Federal del Trabajo una disposición que hace nugatorio del derecho de la vivienda de estos trabajadores el artículo 146 que es contrario a lo establecido en la Constitución y en la propia ley.

Este artículo dice: “los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de la ley por lo que le toca a las trabajadoras del hogar”.

El otro elemento que constituye una omisión en la Reforma del 2 de julio es el referido a la inspección del trabajo en relación a los trabajadores remunerados del hogar, la inspección del trabajo tiene la función de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. En este sentido es importante destacar el papel que juega la inspección laboral en relación del cumplimiento a las normas en materia del trabajo del hogar mediante visitas de inspección, asesoría u otros mecanismos alternos para proporcionar el trabajo decente. Evidentemente que cuando se permite que sea la voluntad de los patrones o empleadores la que determine el ejercicio de derechos de los trabajadores.

Es muy difícil que se cumpla la norma.

Lo que propongo es que se subsane la ausencia de inspección del trabajo en los hogares, estableciendo en la Ley Federal del Trabajo que se consideren como centros de trabajo, los hogares puedan ser inspeccionados en relación al cumplimiento de la normatividad del trabajo remunerado en el hogar, se trata de que con los procedimientos adecuados establecidos en un protocolo de inspección especial para los hogares se pueda visibilizar las condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene en las que las y los trabajadores realicen sus actividades.

Y concluyo.

Legislar sobre estos dos aspectos se han omitido en la Reforma del pasado 2 de julio del 2019, significará para los 2 millones 390 mil 337 trabajadoras y trabajadores del hogar que ahora en 2019 se dedican a trabajo remunerado del hogar que ya puedan ejercer de manera plena sus derechos mínimos en el trabajo, servirá para que las mujeres en esta actividad que son la mayoría el 91 % del total puedan tener el fundamento sólido para su desarrollo personal y familiar del acceso a la vivienda que significa la posibilidad de una vida digna, legislar estos dos aspectos es una cuestión de justicia.

Gracias.

(Aplausos)

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Daniela.



Si tú conoces la iniciativa original, estaba justo con esos dos derechos, pero, bueno, siempre he aprendido que no hay leyes ideales ahí, leyes posibles y estas leyes se crean con el consenso de todos y muchas veces para lograr algo uno quisiera lograrlo de un jalón, hay versión de cómo compatibilizar la visita a los hogares sin violentar los derechos humanos de los hogares, entonces, no está fácil, pero para eso está este Parlamento para discutirlo y para analizarlo y para que la Secretaría del Trabajo también tome nota de este tema.

Ana Laura Aquino Gaspar es Exsecretaria Nacional Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

La Sra. Ana Laura Aquino Gaspar: Buenas tardes a todos.

Estimadas, estimados ponentes.

Senadores.

Y el público asistente.

Estamos frente a una nueva configuración política en el país que considera una gran oportunidad para que el Estado salde la vieja deuda con nosotras las personas trabajadoras del hogar.

Hemos luchado por al menos dos décadas y hemos esperado a que haya reconocimiento y tengamos una parte de la justicia laboral con el decreto del 2 de julio del 2019, donde se establecen importantes derechos como la jornada de ocho horas, seguridad social e inspección en el trabajo.

Esta Reforma si bien es muy importante y que reconozco el avance, nunca dejaré de insistir que las necesidades están ahí vigentes, todos los días y que a cada momento sabemos de nuestras compañeras que son despedidas injustificadamente y que no son indemnizadas conforme a la ley, en su mayoría mujeres adultas mayores de toda su vida que han sido trabajadoras del hogar y que son jefas de familia. Lo mismo ocurre cuando las personas trabajadoras tienen un accidente de trabajo en la casa o durante el trayecto de su domicilio hacia su trabajo.

¿Qué pasa con esa compañera?

¿De qué vivirá?

¿Cómo sacará adelante a las personas que dependen de ella económicamente?

Entendemos que con la Reforma del 2 de julio las y los empleadores tienen la obligación de inscribir al régimen obligatorio del IMSS, y por lo tanto, estará cubierto el riesgo de trabajo; sin embargo, quiero aprovechar esta oportunidad de estar aquí para plantear la preocupación de muchas compañeras trabajadoras del hogar que coincidimos en varios espacios lo referente a la inspección laboral, como ya lo decía la ponente anterior.

Si bien inspección laboral que a la letra dice, en su artículo 542: “los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes: la inspección se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras del hogar migrantes, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de 18 años”.

Como lo he leído, la inspección laboral no aplica a todas, entonces qué vamos a hacer, pues nosotras estamos seguras que la inspección es la garantía para que se cumpla la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Creemos que el cumplimiento de la ley recién aprobada podrá cumplirse si los inspectores realizan su trabajo de visitar los domicilios en que trabajamos y asegurarse que existen las condiciones para realizar nuestro trabajo en condiciones dignas y que se cumpla el derecho a la seguridad social, entre otros derechos.

Por eso vengo aquí, como la misma Senadora Xóchitl nos dio la apertura de que podemos hacer propuestas, aquí quiero plantear la modificación al artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo para que la inspección se realice en todos los casos. Asimismo, solicitamos que se realicen las reformas necesarias para que la inspección también incorpore otros rubros como el cumplimiento de la jornada laboral, los descansos obligatorios y que se cumpla con el registro de las trabajadoras del hogar al IMSS en el régimen que le corresponde.

Solicitamos que el Poder Legislativo discuta con nosotras las trabajadoras del hogar en un espacio lo más plural posible y en el que participen todas las organizaciones de trabajadoras del hogar para que en este análisis se derive la mejor propuesta para realizar protocolos a la inspección laboral en un domicilio particular, también creemos que es bueno conocer otras experiencias de inspección laboral, como ya lo citaba la misma ex Senadora Angélica de la Peña anteriormente, ponía de ejemplo a Uruguay. Y sí, efectivamente, también Uruguay tiene un protocolo de inspección laboral para las trabajadoras del hogar.

Por ello vengo aquí a proponerles a realizar foros de consulta específicamente para el tema de la inspección laboral cuando se trate del trabajo del hogar en el que se inviten experiencias de otros países de la región de América Latina.

Muchas gracias por escucharme. Espero que juntas y juntos podamos pensar que la mejor manera para que las trabajadoras del hogar ejerzamos los derechos plenos, ya establecidos en el decreto del 2 de julio de 2019.

Y quiero aprovechar el espacio que me sobra para así hacer abiertamente una denuncia de que los empleadores están de verdad, como usted lo decía que no sabía si era cierto o no, sí es cierto. Yo conozco compañeras trabajadoras del hogar, yo misma soy trabajadora del hogar que denuncian que si hablan con el empleador de que las van a asegurar, la seguridad social, les condicionan el trabajo.

Les condicionan, incluso si les quieren dar vacaciones se tienen que ir sin paga. Y también están condicionándolas incluso a que les den un contrato. Dicen: no quiero saber nada de un sindicato para poder firmar un contrato, podemos firmarlo de la manera que tú quieras, pero no quiero saber nada de un sindicato.

Entonces, también las compañeras, y quiero hacer la denuncia públicamente, las compañeras no pueden asociarse porque dicen que las trabajadoras del hogar no nos podemos organizar, todas las personas en México, por lo menos, tenemos el derecho a la organización sindical.

Hay un convenio que así fue aprobado apenas, entonces así lo dice. Entonces, yo hago la denuncia públicamente de que así es, y el sindicato a lo mejor no se atrevió a decirlo, pero yo sí lo digo públicamente, y puedo convocar a las compañeras para que sean de su voz que escuchen estas, pero desafortunadamente corren el riesgo de perder el trabajo porque tienen miedo por hacer esto público.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Moderadora Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias.

También tenemos, voy a decir algo que no es políticamente correcto, pero en el pasado ha habido sindicatos muy malos, y la gente oye hablar de eso, también los sindicatos tienen que ganarse la confianza de los ciudadanos.



Yo creo que ahora estamos entrando a una nueva etapa, que no pierdan de vista la Ley de Confianza Ciudadana, porque esta ley justamente es lo contrario a la inspección laboral, la Ley de Confianza Ciudadana lo que invita es a tener confianza en los contribuyentes a que van a cumplir con sus obligaciones, en este caso laborales.

Entonces, me parece que en la Ley de Confianza Ciudadana Paty nos lo puede confirmar al final, entró el tema de trabajo, de inspección de trabajo. Entonces, estaría contradiciéndose con esto que estamos planteando en la mesa, pero para eso es este parlamento, justamente para hablar los temas complicados.

Y el tema de la inspección no es algo sencillo, entrar a los hogares no es algo sencillo, y es algo que tendríamos también que analizar con la propia Secretaría del Trabajo porque no sé si haya los suficientes inspectores.

Y en esta primer etapa, que es el piloto, probablemente no sea lo mejor, tendríamos que platicarlo en lo que sigue.

Tania Espinosa, nos da gusto que estés con nosotros, nos has acompañado a lo largo de este proceso, es Coordinadora en la Ciudad de México, Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando.

Muchas gracias, Tania.

La C. Tania Espinosa Sánchez: Muchas gracias.

Muy buenas tardes a todas y a todos.

Muchas gracias a las Senadoras por la invitación a este ejercicio de parlamento abierto.

Wiego es el nombre de mi organización, que son precisamente las siglas en inglés de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando. Y somos una red global que trabaja con trabajadoras y trabajadores en empleo informal alrededor del mundo.

Aprovechando el carácter global de Wiego, quisiera hacer eco en las intervenciones que mis colegas hicieron antes, al hablar específicamente sobre la ratificación del Convenio 189 como uno de los grandes pendientes que siguen sobre la mesa.

Y al respecto o que hicimos fue hacer un balance sobre, bueno, no tenemos aún la ratificación del Convenio 189 que ha sido una de las luchas de las trabajadoras del hogar, del sindicato, de casa de varias de las organizaciones que nos encontramos aquí.

Pero sí se logró una reforma a la Ley Federal del Trabajo que Wiego saluda, y saluda particularmente la reforma al capítulo trece.

En ese sentido, reconociendo todos los avances que sí existen dentro del capítulo 13, hicimos un balance de cuáles son aquellos aspectos que la Ley Federal del Trabajo recoge, cuáles son los estándares que recoge del Convenio 189, cuáles son las áreas grises que existen, y sobre todo cuáles son las áreas de oportunidad.

Y dado lo corto del tiempo me gustaría enfocarme en las áreas de oportunidad.

El Convenio 189, y tiene que ver con la intervención que hacía la colega de la Redim, establece que en el caso de los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo, el trabajo no los debe de privar de la escolaridad obligatoria, ni comprometer sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior, o a una formación profesional.

Revisando la Ley Federal del Trabajo se entiende que esto se trató de recoger en el artículo 331, en donde en la fracción III establece que, es el artículo 331 Bis, la fracción III establece que se va a evitar la contratación de personas adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido cuando menos educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

Desde la perspectiva de Wiego este punto sería perfectible, porque si bien entendemos la importancia de incentivar que las trabajadoras continúen con sus estudios y con los grados de enseñanza que establece la ley, también es cierto que el establecer la palabra “evitar” la contratación de personas adolescentes mayores podría ser discriminatorio en el sentido de que una persona trabajadora ya en una edad adecuada para trabajar no cuente con estos estudios, no la hacen necesariamente menos adecuada para prestar sus servicios como trabajadora del hogar.

Y por el contrario, puede significar la oportunidad de acceder a un medio de sustento que aporte a su desarrollo personal y de vida.

Entonces, creemos que en ese punto particular, tanto en el caso de las trabajadoras del hogar, como con otros grupos ocupacionales con los que trabajamos, siempre insistimos en que poner como requisito estos grados escolares, no necesariamente van de acuerdo con el tipo de actividad que se está realizando. Ese es el primero de los puntos.

El segundo de los puntos es que el artículo del Convenio 189 establece que si las trabajadoras del hogar residen en el hogar en el que trabajan, deben de disfrutar de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

En el artículo 331 Bis de la Ley Federal del Trabajo se establece que en el caso de las adolescentes que habiten en el domicilio donde se realizan sus actividades, se deberá garantizar que el espacio donde pernocte sea seguro. Sin embargo, este tema de seguridad no se extiende a las trabajadoras de otras edades, para las cuales también se requeriría que sea seguro.

Pero aparte de eso, para ninguna de las dos se habla del tema de privacidad, y consideramos que es un tema que es de gran relevancia, en especial para aquellas mujeres que trabajan y viven en el lugar donde trabajan.

Después, en el caso del artículo 9 del Convenio 189, apartado b), dice que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan, no estén obligados a permanecer en el lugar, o acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios, semanales, o durante las vacaciones anuales.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo se entiende que el artículo 333 habla de estos periodos de tiempo como horas extra de trabajo. Sin embargo, no lo deja claro, como sí lo hace el Convenio 189. Es decir, el Convenio 189 por un lado habla de lo que significarán las horas extras, y por otro lado habla de que se debe de dejar claro que no tienen la obligación de permanecer durante sus tiempos de descanso, ni en el hogar, ni con miembros del hogar.

Consideramos que esa es otra de las cosas perfectibles.

Y por supuesto, y haciendo eco de las dos compañeras que me antecedieron, el artículo 17 del Convenio 189 habla de la inspección laboral, establece que se deben de poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo tomando en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

Y dice que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar en el debido respeto a la privacidad.



En el sentido se entiende que el artículo 542 habla de la inspección, sin embargo sabemos que se quitó la inspección en el caso de los hogares, y creemos que es otro de los puntos sobre los que se debe de estar reflexionando.

Muchas gracias.

(Aplausos)

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias Tania, yo quisiera precisar en estos debates que se dieron un poco la lógica del gobierno y la trato de entender, es que en esta primera etapa pues no había que espantar tanto a los patrones y a las patronas, que podría resultar contraproducente, nos queda claro a la gente que debe de ser así, o sea, yo creo que Paty y su servidora, lo tenemos más que claro, pero recuerden que estamos pasando de un cero derechos deberíamos de pasar, pero lo de la lógica, no sé si sea parte de lo que el gobierno no nos mande el Convenio 189, porque si manda el Convenio 189, entonces ahí ya se está comprometiendo y ya en caso e de un litigio en la Corte, pues ya no hay vuelta de hoja, se puede ser, no lo había pensado, pero bueno, está interesante el tema y pasamos con Luis Fernández, Director Ejecutivo de ... yo tengo que reconocer y agradecer a Lucio Hernández de que cuando estamos tratando de conformar la Ley él tomó el liderazgo para tratar de integrar las ideas de todas porque ya vieron que son demasiadas y tratar de construir un proyecto de ley fue una labor interesante, gracias por tu participación en esta etapa, Luis.

El C. : Muchas gracias.

En realidad el resto de Senadoras que se sumaron a la iniciativa, a las organizaciones que estamos acá, creo que muchos de los que estamos acá sentados estamos ya convencidos, ya no vamos a decir evangelizados, estamos más que convencidos con la agenda y creo que lo hemos ido empujando poco a poco, en la mesa estaba también Norma Gabriela, que haces un principal esfuerzo, el principal esfuerzo es más bien del Ejecutivo, sino es más bien el único esfuerzo sustantivo del Ejecutivo que se hace para la inscripción de trabajadoras del hogar y el reto está en lo que ya mencionaba la Exsenadora Angélica de la Peña en el cumplimiento de la ley, justo por eso surge nosotras, como Movimiento, su único movimiento para decir, no vamos a inventar el hilo negro creando nuevas leyes, empujando grandes modificaciones o diseños estructurales, lo que creemos es garantizar que los derechos que ya están en la Constitución se cumplan, usando las leyes y las instituciones que ya tenemos, no más, y el reto está en que muchos de los derechos de los trabajadores y trabajadoras ya están o ya estaban garantizados en la Constitución, justo una de las respuestas de la Suprema Corte es que la Ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social eran discriminatorias y anticonstitucionales, debido a que ya estaban garantizados esos derechos en la Constitución y deberían protegerse para el total de trabajadores y trabajadoras del país, en este caso un gremio que hablamos de 2.4 millones de trabajadoras que es en lo que deriva estas modificaciones legislativas que en realidad ya se estaban trabajando incluso antes, mucho antes de la sentencia, no son resultado de esta sentencia, sin embargo ayuda a alinear a los tres Poderes de la Unión, el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, alineados en un mismo tema, la primera semana de diciembre que detona todo este trabajo.

Y esto hace que estas modificaciones al menos definan el marco institucional, pero no resuelven el problema de origen que es garantizar el cumplimiento de esos derechos en la cotidianidad, ya se han expresado algunos ejemplos aquí, el mismo sindicato ha expresado cientos de ejemplos de la vulneración de estos derechos desde antes de esta modificación, violaciones a los derechos laborales a la no inscripción a la seguridad social, hay muchos ejemplos que tienen en distintos espacios sobre experiencias de trabajadoras que cuyos derechos no han sido garantizados que llegan al sindicato, se reúnen y eso, bueno es uno de los orígenes del sindicato en 2015, y estas experiencias creo que son las que tenemos que retomar acá.

Yo había preparado una participación del salario mínimo, como consecuencia de esta ley y el no cumplimiento de la ley, porque era curioso que desde 1970 estaba marcado en la legislación que habría de garantizarse un salario mínimo para el trabajo en el hogar y para las trabajadoras y trabajadores del

hogar y no se había establecido, en 50 años, hasta hace unos meses, el 30 de mayo, si no mal recuerdo con la ... fija el nuevo salario mínimo, en 248 pesos, no lo fija, establece una propuesta para fijar el salario mínimo, para poder establecerlo a finales de este año, en diciembre, que es cuando se va a garantizar, el salario mínimo de 248 pesos es una referencia, al final la expectativa es si a eso le sumamos la obligatoriedad a la seguridad social, el costo aproximado, el salario cotidiano quedaría con 300 pesos, es un avance, sería un avance sustantivo, al menos en términos simbólicos y de referencia para el sector, esto no es suficiente, tenemos que garantizar que eso se cumpla y es esta función del estado a la que regresamos en donde el estado tiene que garantizar los mecanismos de reforzamiento.

En este punto me gustaría profundizar y ahí me gustaría hacer la petición expresa al Legislativo, a las modificaciones que se hagan a la ley, para que todas las modificaciones sólo sirvan para reforzar aquello que ya debe ser garantizado por estas insttðuciones.

Está acá sentados con nosotros Infonavit, los vamos a escuchar ahora, ya lo mencionaron como una de las g modificaciones que van a poder ahora poder aumentar a la seguridad social el ahorro para la vivienda y tiene que garantizarse el tema del acceso a la seguridad social fue una razón por la que los gobiernos anteriores no quisieron aprobar el Convenio 189 y ejecutarlo en estricto sentido, hoy ya es una realidad, ahora falta, digamos la garantía completa de los derechos, también se habla de la deducibilidad, hay distintas discusiones sobre la deducibilidad y cómo podríamos incorporar a la formalidad mucho una cantidad considerable de recursos que hoy están en la informalidad.

El tema de estos recursos, si asumimos que, voy a poner un ejemplo, en términos de costos, si asumimos que pueda ser deducible el Impuesto Sobre la Renta, el Impuesto sobre la Renta podríamos hablar de una deducibilidad casi al 50 %, me explicó por qué, si hablamos de un salario promedio mensual de 4 mil pesos para una trabajadora del hogar o 5 mil el dato que nos compartió Norma Angélica, el 20 % de ese presupuesto se va a ir adicional, se tendría que ir a la seguridad social, lo que hoy estamos hablando más o menos 6 mil pesos, mil pesos adicionales.

El total de seguros privados o la mayoría de ofertas adicionales del sector privado o salidas que ofrecen al sector están más o menos en 400 pesos mensuales o 500, con una apertura amplia en realidad con muchos servicios de salud, y servicios adicionales que podrían garantizarse, la salida o es el sector privado, la garantía tendría que ser la universalidad de los derechos para garantizar la igualdad de condiciones del sector.

Si hablamos de una deducibilidad al 50 %, estaríamos hablando que podría ser suficiente para recuperar 50 % de impuestos que podrían ser útiles para el sector o para garantizar una parte de los pagos y el 50 % para cubrir estas necesidades de la seguridad social.

Entonces aquí sí tiene que estar el SAT, aquí sí tiene que estar el paquete económico, es una discusión que creo que se tiene que dar.

Voy a concluir ya que estamos con los tiempos, el tema de la g difusión sin duda, aquí estamos los convencidos, no sé cuántos de los Senadoras y Senadoras han hablado con los gobernadores, yo no he escuchado a ningún gobernador hablar del tema, al menos yo no lo he escuchado, no sé si ha habido alguno que esté empujando el tema, pero tenemos que garantizar que los gobernadores impulsen esta agenda también, tenemos que garantizar que todos los Senadores puedan tener esa conversación con las instituciones de sus estados, no es suficiente los que estamos aquí, no es suficiente el IMSS y no son suficientes las organizaciones que estamos acá sentadas.

Eso sí lo tenemos que empujar, sin duda, y un adicional que pediría es los mecanismos de vigilancia o de contraloría para el cumplimiento, va a tener que venir una modificación eventualmente dentro del IMSS para garantizar un grupo, esto es una reforma orgánica que será del Reglamento interior, no pasa por el congreso pero para garantizar un equipo lo suficientemente fuerte dentro del IMSS que ayude a dar



cumplimiento a la obligatoriedad, ahorita estamos hablando de 18 meses más, pero falta, o sea, no falta nada, en realidad para garantizar ese equipo de trabajo concentrado al 100 % en la agenda.

Sin embargo aquí sí se pueden establecer los mecanismos de vigilancia y cumplimiento para garantizar que las trabajadoras tengan el acceso y más allá de la expectativa de los empleadores, yo creo que tendremos que ser mucho más duros con los empleadores, no que le tengan miedo, al contrario, que sepan que es un derecho y que sepan que la sociedad de derechos nos cuesta como comunidad y que la igualdad genera beneficios, incluso para ellos indirectamente.

Entonces creo que sí el tema de reforzamientos del Estado tendría que ser como un manotazo sobre la mesa para que los patrones sepan que tienen que garantizar eso y si no se puede garantizar pues simplemente bajar, digamos bajar un poco las expectativas de montos o de pago para garantizar primero esos derechos, porque como están en la ley anterior, les hubiera costado a ellos y sé que a muchos les costó en temas de litigio.

Hoy ese artículo ya lo eliminaron, el artículo en que los patrones tenían que pagar en caso de alguna enfermedad de las trabajadoras del hogar. Ese ya está eliminado del capítulo 13, ahora es la seguridad social.

Entonces, que sepan que esa obligatoriedad va a llegar un momento en que la tenga que garantizar el Estado.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Luis Fernando, como siempre. Y, bueno, los más esperados de la noche. No, todos son esperados, pero pensamos que nos traen una propuesta súper interesante, porque obviamente el tema del Infonavit es un tema importante porque tiene un costo que representa un monto importante para el patrón. En este tema esperamos que nos puedan aclarar muchas dudas de cómo sí poderle dar el derecho a la vivienda a las trabajadoras del hogar.

Y tenemos a Guillermo Cortés González, Gerente Senior de las Comisiones Consultivas Regionales del Infonavit. Muchas gracias, Guillermo.

El C. Guillermo Cortés González: Gracias. Muy buenas tardes a todos. Muchas gracias por la invitación.

También me acompaña el licenciado Francisco Vázquez Orendain, que es el especialista en todo el tema financiero y de incorporación al régimen del Infonavit.

Primero que nada, manifestarles de parte del Director General, licenciado Carlos Martínez, el Secretario General, profesor Rogelio Castro, toda la voluntad de la institución para que se pueda trabajar en todos los mecanismos, tanto legales como administrativos, para lograr la incorporación de los trabajadores del hogar.

Es una voluntad muy marcada, con todo el ánimo positivo de poder encontrar ese famoso “cómo sí”, pero tenemos que dar diferentes pasos para llegar a ese objetivo.

Es una presentación muy breve para poder también tener la oportunidad de desahogar las dudas que tuvieran.

Se han platicado mucho los antecedentes legislativos, la realidad es que la reforma que se pronunció el 1 de mayo no considera, no hace referencia al pago de aportaciones al Infonavit, ya que el 146 de la Ley Federal del Trabajo establece una excepción a este tema de las aportaciones del Fondo Nacional.

Ya se platicó mucho aquí de la resolución de la Suprema Corte, que derivó en el programa piloto que está realizando el Seguro Social y en los transitorios de la reforma que se publicaron el 6 de julio, donde se

establece la duración de este programa piloto de 18 meses y seis meses adicionales, para tener una experiencia de evaluación y tomar mejores determinaciones quizá operativas.

En ese sentido, como les he comentado, en el Instituto estamos a favor de la incorporación de los trabajadores, sin embargo, hay que cubrir todos esos procesos de ley. Consideramos que es factible hacer esas modificaciones, tendrían que ser en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Infonavit e incluso ha habido iniciativas en la Cámara de Diputados para hacer esos cambios, pero sí consideramos tres puntos fundamentales antes de realizar esto.

Creemos que es muy importante conocer al menos el avance de los resultados del programa piloto del IMSS, porque, bueno, es uno de los propósitos de haber establecido esta figura, que nos vaya permitiendo establecer mecanismos más efectivos para la incorporación de los trabajadores del hogar.

Sí es importante también considerar, y aquí ofrecemos establecer un diálogo permanente con los legisladores, analizar la alternativa de un régimen o modalidad especial, diferente al régimen general para el tema de las trabajadoras del hogar.

Hay una serie de particularidades, complejidades propias de la naturaleza, pues no hay que olvidar que nuestra función principal es otorgar créditos a la vivienda.

Entonces, teníamos que hacer una revisión muy puntual de cómo el mecanismo y las disposiciones legales que se consideren, sobre todo en la Ley del Infonavit, sean las más adecuadas.

Y bueno, ya para cederle la palabra al licenciado Francisco Vázquez, no quiere decir que ahora el Infonavit no esté haciendo o no permita la incorporación de las trabajadoras del hogar para que puedan realizar sus aportaciones, el artículo 59 lo permite de una manera voluntaria.

Entre 2010 y 2014 hubo un programa que se llama Infonavit para Todos, que llevó a cabo estas acciones y hoy en día, independientemente de esta situación legal que hemos comentado, el Infonavit está trabajando en mecanismos para permitir la incorporación de trabajadoras del hogar, derivado del programa piloto del IMSS.

Entonces, le cedo la palabra al licenciado Francisco para que pueda platicar de esos avances que ya se tienen en el tema muy puntual de la incorporación.

Gracias.

El Licenciado Francisco Vázquez Orendain: Muchas gracias, buenas tardes.

Iniciamos con un programa muy puntual que nos ha permitido ya dar un primer paso. A partir del 3 de junio cualquier trabajadora o trabajador del hogar que se acerque a nuestros centros de servicio Infonavit para intentar realizar una aportación motu proprio ya lo puede hacer.

Indica el monto que quiere depositar y nuestras áreas de servicio le van a emitir una ficha de depósito con la cual va a poder acudir al banco, en este caso a HSBC, a realizar el depósito. Ese dinero a su entrada al Instituto va a ser individualizado en la subcuenta de vivienda de este trabajador o trabajadora. No obstante, esto no se ha publicitado, dado que el artículo 59 también prevé que esto tiene que estar asociado a un producto crediticio.

El Instituto ha estado trabajando en los últimos días de manera importante en la promoción de productos de crédito, en la ampliación de productos de crédito para personas con ingresos de hasta 2.4 salarios mínimos, que es donde se ingresa este segmento de trabajadores.



Entonces, se tiene que hacer la asociación adecuada para que el trabajador o la trabajadora tenga claro dónde va a poder utilizar, en el momento adecuado, esos recursos para la adquisición de un crédito hipotecario.

En una fase dos, que estimamos que a finales de este año la tengamos lista, ya no tendrían que acudir a nuestros centros de servicios, sino directamente a través de nuestro portal de internet poder obtener la ficha de depósito y el próximo año que puedan acudir a una tienda de conveniencia, a un corresponsal bancario, en la tiendita de la esquina, Oxxo, 7 Eleven, etcétera, para que ahí puedan hacer directamente el depósito de su aportación voluntaria.

Todo esto en tanto no exista la obligatoriedad del patrón per se para que a nombre de este trabajador o trabajadora pueda realizar la aportación. El Infonavit no limita en este momento la recepción de las aportaciones de subcuenta de vivienda, ni tampoco lo está limitando a que sea estrictamente el 5% del salario diario integrado, si ella o él llega y dice “quiero dar 10 pesos” se le va a emitir una ficha por 10 pesos, 100 pesos, y ese dinero va a integrarse, como les decía, a su subcuenta de vivienda e independientemente del acceso a un crédito va a poder tener acceso a los rendimientos naturales que el Instituto otorga a la subcuenta de vivienda.

En la siguiente lámina me gustaría reforzar un poco los números que Norma Gabriela del IMSS nos dio.

Al cierre de junio tenemos registrado en el Instituto dos mil 325 trabajadores de este segmento. No coincide con el número que manifiesta Norma Gabriela porque lo que estamos recibiendo son, efectivamente, los y las trabajadoras activas, es decir, aquellos que ya realizaron el pago de su contribución social, que es un pago por adelantado y que van a tener derecho. Los que están en espera nos van a ir llegando de manera paulatina.

Interesante, el 82% son mujeres, 18% son hombres. Coincide de alguna manera con la cifra que nos daba, pero lo más interesante es que un 6% de estos dos mil 325 tienen un crédito vigente en este momento en el Instituto que están pagando y 75 de ellos o de ellas ya lo tuvieron o inclusive ya lo liquidaron.

El compañero Guillermo hacía mención al programa Crezcamos Juntos y creo que es importante hacer notar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos que ingresaron a este programa curiosamente tienen un rango de cumplimiento inclusive superior a los que tienen una relación laboral normal. Eso es algo de llamar la atención, el compromiso que asume este segmento de trabajadores y trabajadoras para poder hacer frente a las obligaciones.

Eso creo que deja un buen precedente para que el Instituto pueda seguir ampliando las posibilidades de acceso al crédito hipotecario.

Se confirma también que tres de cada cuatro tienen más de 40 años. Esto, obviamente...

(Sigue 41ª parte)

...hipotecario.

Se confirma también de que tres de cada cuatro tienen más de 40 años, esto obviamente también genera una presión importante en términos de acceso al crédito.

Y también un dato que es por demás interesante, estas 2 mil 235 personas no están partiendo de una base cero, en conjunto ya acumulan 29.5 millones de pesos en su subcuenta de vivienda, es decir, hay un promedio aproximado de 12 mil 700 pesos que ya tienen en este momento registrado en su subcuenta de vivienda.

En algunos casos vivienda registrada del período de marzo de 1992 a junio de 1997, y en el mayor de los casos vivienda 97, es decir, a partir de las nuevas disposiciones que entraron en vigor con el Sistema de Cuentas Individuales en julio de 1997.

Esto obtiene dos posibilidades: una, que ya formaban parte del programa anterior o, dos, que ya han tenido una actividad laboral con un patrón que tributa dentro del régimen normal tanto de contribución social como de ingreso de aportaciones a partir del 5 %, eso explica también que tengan registrados estos recursos.

Lo que si nos llama la atención es que prácticamente 99 % de estas personas tienen un registro de salario que no supera los 500 pesos, esto nos llama mucho la atención respecto del promedio que se viene manejando, solamente es un segmento muy pequeño, el 1 % donde tiene un registro superior de salario.

Creemos que las personas que nos están en este momento llegando como registro al Infonavit son las que tienen estas características y que a lo largo de las siguientes semanas o meses estaremos recibiendo información de personas que tienen un ingreso superior.

Llama la atención, son seis estados los que concentran el 50 % de estas inscripciones: Ciudad de México, Estado de México, Tamaulipas, Jalisco, Chihuahua y Michoacán concentran el 50 % de estos registros, estos seis estados.

Los que menos incidencia en frecuencia presentan: Campeche, Tlaxcala, Tabasco, Quintana Roo y Zacatecas, en general las 32 entidades federativas tienen presencia en mayor o menor medida en el registro de estas 2 mil 235 personas.

El instituto está avanzando, tenemos instrucciones muy concretas de nuestra dirección general para impulsar esto de manera paralela con el impulso-beneficio a otros segmentos de la sociedad, no necesariamente trabajadoras o trabajadores del sector doméstico, sino también migrantes, etcétera, algunos otros componentes de la economía de este país que podrán estar en libertad también de realizar depósitos a su subcuenta de vivienda y poder aspirar a la adquisición de un crédito hipotecario en las condiciones que su ahorro lo permita.

Por mi parte es todo, les agradezco mucho la atención.

(Aplausos)

La Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruíz: Muchas gracias.

Pues con esto damos por cerrado algunas conclusiones de Aurora Mendoza, necesitamos continuar con la reforma sin modificaciones para tener los mismos derechos que los demás trabajadores.



Daniela reconoce que las reformas son un avance sin precedentes, que quedaron asuntos pendientes como el derecho a la vivienda, que lo acabamos de discutir, y la garantía, que las condiciones del trabajo sean dignas y lo de la inspección del hogar.

Ana Laura, pues nos habla también de que hay avances, pero sigue habiendo pendientes, hay preocupación por las compañeras que están siendo despedidas y propone un foro para el tema de la inspección laboral.

Tania insiste en la ratificación del Convenio 189 para el tema de que la seguridad del trabajo sea generalizada y no sólo para las menores de edad... con la inspección laboral.

Luis Fernando nos habla del salario mínimo, garantizar la universalidad de los derechos, que los gobiernos estatales le tienen que entrar al tema.

Y bueno, Guillermo, pues es una grata sorpresa saber que ya hay una participación voluntaria, el artículo 59,

Y yo me quiero suponer que con este cambio que se está haciendo, del subsidio que se les daba a algunas empresas de vivienda, pues el gobierno está creando un nuevo modelo de vivienda y pudiera entrar perfectamente estas trabajadoras del hogar donde, yo sigo insistiendo, primero los que trabajan.

Yo creo que es muy importante privilegiar a la gente que se levanta a las cinco de la mañana, que llega a un trabajo, que regresa a su casa, que hace un esfuerzo para que pueda tener este crédito de vivienda y pueda realmente salir adelante.

Si están de acuerdo, Guillermo y Francisco, pues pudiéramos tener alguna reunión con la comisión de trabajo para la posibilidad de, donde estuviera también el IMSS y la Secretaría del trabajo misma para la posibilidad de redactar alguna posible iniciativa en las condiciones que hemos hablado, donde el gobierno sí asuma una gran responsabilidad, yo lo dejaría como conclusión de estas participaciones.

Son las siete y media de la noche, vamos a abrir algunas preguntas muy concretas, me gustaría que fueran puntuales.

Adelante allá arriba.

Y vamos a cerrar la mesa, creo que ha sido por demás interesante.

El C. Eduardo Miranda Ibarra: Muchas gracias.

Soy Eduardo Miranda Ibarra, de la Ciudad de México, soy representante sindical.

Primero que nada me congratulo y seguramente todos los que estamos aquí, y sobre todo las trabajadoras del hogar y los trabajadores se congratularán por este avance en la Ley Federal del Trabajo donde, pues ya se establecen los derechos de los trabajadores, aunque todavía están pendientes algunos.

Yo me quedé con dos expresiones que quiero mencionar para contextualizar lo siguiente:

Primero, el miedo a perder el trabajo que algunas compañeras cuando exigen sus derechos para la seguridad social, pues puedan ser despedidas.

Y la otra, es no espantar a los empleadores, a los patrones.

Parlamento Abierto
23 Julio 2019

Nada más decirles, el 99.8 %, como referencia de las empresas que existen en México, son pequeñas, medianas y micro empresas, ahí existen casi el 77 % de los trabajadores, la inmensa mayoría no tiene seguridad social, eso es un referente que es muy importante.

Estoy preocupado porque con este tema de la seguridad social para las trabajadoras del hogar pudiera andar en los mismos términos porque a los empleadores seguramente no les va a agradar mucho el tema de la seguridad social, y tienen derecho las compañeras y hay que hacer que se cumpla.

Pero también hay que considerar que más de 1.4 millones de trabajadoras son de entrada por salida y que laboran para secretarías, para encargados de oficina, para personas que son empleados y que no tienen arriba de 12 o 15 mil pesos de ingreso y que el pago del Seguro Social o la seguridad social no les ayudaría muchísimo.

Esto hay que cuidarlo porque hay que encontrar el punto de equilibrio entre las partes porque si no entonces estaríamos en peligro de crear desempleo en las trabajadoras del hogar.

Yo quisiera hacer una referencia, creo que usando la imaginación tanto del Congreso de la Unión, del Gobierno federal y de las propias organizaciones de trabajadoras del hogar podríamos encontrar soluciones que pudieran ayudar, sí está bien el tema de hacer deducible parte de este tema de la seguridad social, pero no todas las que emplean trabajadoras hacen declaraciones fiscales, por un lado.

Yo quisiera irme ya para concretar, y pregunto, ¿por qué no exploramos, como ya lo mencionaron aquí y en otros países, lo que está sucediendo, ejemplo, España?

En España a todas las trabajadoras por parte del gobierno se les da seguridad social, pero de dónde sale este dinero, de un pequeño porcentaje al impuesto del tabaco que está dedicado exclusivamente para la seguridad de las trabajadoras del hogar.

Por qué no buscamos una salida también que pueda ayudar a los empleadores, pero que le asegure la seguridad social para las trabajadoras.

Eso es lo que yo estaría preguntando, si se podría auscultar sobre este tema.

Y, por último, pues tenemos un compromiso con las mujeres en este país, y el Senado yo creo que todavía más, y aquí pues ustedes que son damas, son Senadoras y que son parte de la Comisión del Trabajo, pues hay un pendiente ahí para ratificar, primero, el Convenio 183 que habla de la maternidad, el 183 de la maternidad, son tres, el 189 del Trabajo Doméstico y el 190, que es eliminar la violencia y el acoso a las mujeres.

Yo creo que habría que empezar a trabajar en eso para poder ratificar estos tres convenios de la OIT y darles más seguridad a nuestras mujeres, a nuestras madres, a nuestras hermanas, a nuestras hijas. Todos o la mayoría las tenemos.

Esa sería mi conclusión, gracias.

El C. : Gracias.

En el tema de la inspección del trabajo, de las trabajadoras del hogar, desde ahorita podemos caminar que la Secretaría del Trabajo no tiene inspectores, es el primer problema.



El siguiente, la iniciativa se miraba, desde la Cámara de Diputados, como una inconstitucionalidad, dado que es un derecho de un ciudadano en nuestro país el tener derecho a la privacidad dentro de su casa y no podíamos transitar en ese sentido, tenemos que buscar un término medio.

También se eliminó lo de la firma de un contrato, porque asusta al empleador, le tiene miedo a la obligación y lo decía ahorita, le tiene miedo al Seguro Social y muchas cosas más. Creo que tenemos que buscar ese punto medio, me agrada el tema de ir a una mesa quien represente y esté desde el lado de Hacienda, el Seguro Social, la Secretaría del Trabajo y nosotros los legisladores para buscar tropicalizar la aplicación de un derecho humano del trabajador; porque tenemos que partir del hecho de que es trabajadora, punto, no es de que si es del hogar, es una trabajadora.

Y ustedes miran hacia afuera a la iniciativa privada o en cualesquiera otra empresa, pues es el trabajador con su salario mínimo y sus prestaciones de ley, así es anunciado cuando buscas, nuevos trabajadores, tus prestaciones de ley. Y ahí es donde tenemos que buscar ese promedio, ese equilibrio de las finanzas de nuestro país.

Sí me asusta que el Seguro Social dice: Tenemos que mirar la viabilidad financiera.

Espérate, si voy a cotizar, ¿cuál es el problema?

Porque tenemos actualmente el famoso Seguro Popular, que es una bolsa de Hacienda para tener a quien no cotiza, a quien no tiene seguridad social, pero hay que atenderlo porque tiene un derecho a la salud.

Y luego tenemos IMSS bienestar, que si bien ese es manejado, administrado por el Seguro Social pero es una bolsa aparte, no es el régimen ordinario, más sin embargo le vamos a dar atención médica.

Tenemos que buscar esos números de cómo apoyar, y me quedo con lo que usted dice, tiene más derecho el que trabaja o tenemos más obligación el Estado de cumplirle en el servicio, tenemos la obligación para todos.

Y yo le digo, en el régimen ordinario del Seguro Social, podría decir un estado del Sureste donde las cuotas obrero-patronales no llegan en la forma adecuada al Seguro Social, y hay estados, el Estado de México, Nuevo León, Baja California donde hay superávit, y yo les digo: El derechohabiente le reclama al Seguro Social en el Sureste y su patrón y el trabajador no pagan la cuota, imagínate cómo les reclaman donde sí pagan, y el Seguro Social prácticamente es el mismo en todo el país.

Tenemos que buscar ese punto de equilibrio donde tal vez el salario del trabajador como tal sea compensado con algunas otras cosas y respaldado, pues mínimo con los que tienen la oportunidad o la necesidad o la obligación de tener que declarar impuestos y ahí yo recibir el estímulo.

Y el otro tendrá que ser subrogado porque al final del día es, o lo atiendo en el Seguro Social, o lo atiendo en IMSS Bienestar o lo atiendo en el Seguro Popular, porque la cuota obrero-patronal realmente es el 80% del recurso que ingresa al Seguro Social, y el 20 lo pone el gobierno, por así decirlo en números redondos.

Acá en el otro, el 100%, pues el gobierno no regala nada, al final es la administración de los impuestos de nosotros los trabajadores o de nosotros los mexicanos. O es: Acá el servicio es gratuito. No, no es gratuito, son los impuestos que pagamos todos.

y tal vez, decía, yo no tengo un trabajo formal. Sí, pero cuando vas y compras equis mercancía pagas un impuesto, ese es tu recurso y por eso tienes derecho a una atención médica.

Y en el INFONAVIT tenemos que buscar ese punto para poder cotizar, ahí es donde yo creo la invitación es ir a la mesa a diferentes instituciones y buscar el punto medio en beneficio; la trabajadora del hogar es trabajadora y punto, tiene un patrón, un empleador y tenemos que cumplir, y no ocupamos contrato porque ahorita actualmente, y no digo las trabajadoras del hogar, cualesquier empresa, alguien trabaja en una pizzería como dicen acá.

Parlamento Abierto
23 Julio 2019

40ª parte mc

Oye, nunca tuve Seguro Social, nunca tuve INFONAVIT, no me pagaban de nómina, me pagaban de ahí de la caja, más sin embargo me corre y voy a la Junta de Conciliación.

La reforma dice que voy a ir ante un juez y ahí voy a decir: Claro que yo trabajaba en esa casa, ahí vive Juan, Pedro, tiene su hijo aquí, tienen acá la escuela, lo conocen todos.

¿De dónde tiene esa información? ¿Trabajaba en la CIA? No, es trabajadora de ese hogar.

Voy a demostrar mi relación laboral con esa familia y tendrá que ser ese juez el que ordena la sanción para que le pague, porque sí es su patrón, porque cuántos patrones tenemos y no están registrados. Y vas a la Junta y los obligan a pagar, hacia allá tenemos que trabajar.

Yo creo que sí es factible, pero mirarlos con esa claridad de dónde estamos parados, qué es lo que se puede y cuál es el ideal, pero de que vamos transitando, sí, porque ya nace una ley, vamos a ir perfeccionando y los sindicatos, todos, sabemos que no lo logramos en la primera gestión.

No es lo mismo un sindicato de 50 años representando unos trabajadores, que uno que empezó a representarlo hace 15 días. Yo tengo dos años representando a estos trabajadores y a ellos 20, este tiene más prestaciones que este porque cada año logro algo más. Me quedo, son trabajadoras y tenemos que buscar sus derechos.

Gracias.

La Secretaria Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Vamos a dar paso a una pregunta más.

Marcelina levantó la mano.

La C. Marcelina : Solamente un comentario. Todos los días soñamos que la situación sea diferente y que las leyes sean superiores a lo que proponemos, y creo que prueba está más de 20 años de lucha que llevamos y nosotras como trabajadoras del hogar hemos sentado a las autoridades para que hoy discutamos qué le falta a una ley y siempre va a tener observaciones, pero no tenemos miedo a denunciar y al no tener miedo a denunciar creamos un Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar.

Entonces no hemos tenido miedo a denunciar un empleador y sabemos y tenemos muy claro que la trabajadora del hogar y todo mundo lo manifiesta, que le falta empoderamiento, precisamente porque hay muchos otros factores que influyen que a una trabajadora del hogar quiera denunciar o quiera hacer algo porque quiere estar bien y cualquiera esperaría una mejor situación.

Y todos estas exclusiones que tuvo esta reforma lo pusimos en la mesa y nos sentamos con todos los grupos parlamentarios para decirles mucho más allá, cuando hicimos el contrato de las trabajadoras de hogar, 80 trabajadoras del hogar estuvimos sentadas y pusimos, sin conocer, de este tamaño un contrato de todas las situaciones que han vivido las trabajadoras del hogar y, el sindicato hoy está trabajando una estrategia para decir nombres y apellidos de toda aquella empleadora que violenta los derechos de las trabajadoras del hogar, que hoy las lleva a la cárcel con violencia.

Entonces no es que en los espacios nos da miedo a expresar o a decir lo que ha pasado. Nosotras sabemos muy claro, como sindicato, cuáles son nuestras estrategias.

Y coincido con el compañero, nosotras llevamos cinco años y el hecho de dirigir un sindicato no es tan fácil, porque las mismas trabajadoras del hogar van a venir a exigir lo que muchas veces no podemos lograr, pero hay muchas cosas que no están en nuestras manos. Y creo que del otro lado hay muchas personas que quisieran hacer más y por eso aquí estoy convencida que lo que hicimos hoy vendrán otras a defenderlo para que las otras vengan a gozarlo.

(Aplausos)

La Secretaria Senadora Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz: Así es, Marcelina.



La verdad es que uno quisiera a veces lograr todo de un jalón.

No hubo ninguna pregunta a la mesa, pero sí me gustaría darle la palabra a una Senadora que ha sido una enorme aliada en este trabajo.

A mí me tocó conducir este panel, pero Paty Mercado realmente es una gran aliada de las trabajadoras del hogar y, Paty, me gustaría que nos dieran algún comentario ya para cerrar esta mesa.

La Senadora Patricia Mercado Castro: Yo quería llamar la atención de que está aquí y tomó la palabra el Diputado Baldenebro, que es el Presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que ha estado aquí además todo el día, es muy importante por el tema que se trató todo el día de hoy y esta tarde.

Entonces, me parece que estamos cerrados; es decir, la Cámara de Diputados y el Senado con todo lo que aquí se ha planteado, tenemos como muy claro qué es lo que falta, qué es lo que quedó en el tintero, las preocupaciones, sobre todo la preocupación de las adolescentes que viven en las casas y el riesgo de dejar así la ley, lo que puede significar para su seguridad física y en el trabajo, entonces, hay que darle vueltas a eso, es una de las preocupaciones, por lo menos para mí, más fuertes, que no vayamos a estar fomentando o cerrando los ojos a que este trabajo infantil, y ahí también para trabajar con la red, con Redim, de que necesitamos proteger a nuestras niñas, y eso me parece que es un tema.

Entonces, está aquí el Diputado, estamos aquí nosotras representando a dos comisiones que decidimos hacer este Parlamento Abierto, iniciamos esto, pero sabemos que necesitamos hacer otras reformas, creo que están claros los temas que quedaron en el tintero y hacer esta reunión. Creo que si nos comprometemos las dos Cámaras a establecer, digamos, a seguir este diálogo para ver qué iniciativas legislativas o qué política pública necesitamos hacer, no necesariamente reforma legal, aunque algunas cosas nos parecen importantes.

Y efectivamente el tema que queda en la mesa es que tenemos el 60 ó el 70 % de los trabajadores fuera de la seguridad social que no es específicamente el tema de salud, porque a la mejor el tema de salud lo podemos resolver de otra manera.

Germán Martínez cuando vino aquí la semana de la seguridad social decía que la seguridad social era domar a la suerte, domar a la suerte de un accidente, domar a la suerte de una inhabilitación por alguna enfermedad, es decir, ojalá que no nos suceda, pero se sucede que estés protegido por siempre ante ese accidente o esa inhabilitación, y ya no digamos el tema de la vejez y todo lo que esto significa, entonces, la seguridad social es central en ese sentido; no solamente en el tema de salud que decía podíamos resolverlo de otras maneras.

Y felicidades al Secretario, que lo saluden del Infonavit.

A ustedes.

Bueno, por lo menos creo que hay una preocupación del Infonavit, saca una política, es posible, va a ser voluntad de las trabajadoras con sus patrones y patronas de poder establecer ahí esta cuota, esta inversión en su subcuenta para la vivienda. Y, bueno, ya dimos un paso en este sentido.

Y me parece una buena idea, yo creo que habría que promover, vamos a ver por parte del Senado, alguna intervención en la Conago, en alguna de las reuniones de la Conago para llamar la atención de que si bien se trata de una ley federal, efectivamente que los gobiernos estatales difundan, eduquen, sensibilicen, hagan campañas para la inscripción de las trabajadoras del hogar, me parece una cuestión muy importante y seguir trabajando con la Comisión de Salarios Mínimos para que tome la buena decisión, yo creo que va en el camino correcto, para determinar el salario mínimo de las trabajadoras del hogar.

Entonces, creo que me parece que está muy cerrado, que se han dicho diferentes cuestiones, que efectivamente tenemos el resumen para poder trabajar y demostrar que en esta mesa realmente hay una preocupación de este Congreso.

Parlamento Abierto

23 Julio 2019

Ya dimos un paso muy importante, pero quedaron temas sensibles que tenemos que retomar. Uno de ellos es el tema de inspección de trabajo, pero ese es un tema no solamente para las trabajadoras del hogar, sino en general todo el tema de la inspección de trabajo.

En la Ley de Confianza Ciudadana, aquí en el Senado nosotros no metimos inspección de trabajo en el sentido de que también entrara dentro del paquete de la confianza ciudadana, porque yo creo que no es que necesitemos 2 mil inspectores de trabajo, sino que realmente inspectores altamente especializados que puedan, es decir, cuando entren en este caso trabajadoras del hogar, pero pueden entrar a cualquier empresa, los resultados que saquen de eso sean resultados que en general todas las empresas, cualquiera la empresa que se trate, tengan que decir si esta inspección me llega, que eso es el espíritu de la Ley de Confianza Ciudadana; o sea, no te vamos a llegar, ya no vamos a ir a las empresas, pero si te llegamos, ahí se habla incluso de sorteo, si te llegamos tienes que cumplir con todo y si mentiste la sanción es mucho más grande y el inspector o los inspectores son mucho más especializados.

Me parece que ahí también dejaría el tema de las trabajadoras del hogar para que no sea solamente el tema de migrantes y el tema de grupos vulnerables, sino efectivamente pueda ser un derecho en general.

Me parece que son discusiones como muy importantes.

Y lo de la prueba piloto me parece fundamental, yo no estaba, yo no sé si habló sobre el tema de las trabajadoras que tienen diferentes patronas, pero me parece que sí se están inscribiendo. Incluso son la mayoría, o sea, que vamos bien, yo creo que fue una muy buena reforma, adelante.

Y ojalá, estamos viendo acá, de realmente lograr que el Presidente actual mande la ratificación del Convenio, yo creo que eso se puede y ojalá, sobre todo el Sindicato, logren mover esa voluntad del actual Presidente para que nos mande ese Convenio.

La Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz: Muchas gracias, Paty.

Muchas gracias a todos los participantes.

Yo insistiría con que los deciles más altos de la sociedad empezaran por cumplir esta obligación que no les genera mayor quebranto económico, iríamos caminando hacia el camino correcto, va a ser paulatino, así nos lo han hecho ver todos los organismos internacionales; no hay una ley que de la noche a la mañana puedan entrar los 2 millones 400 mil trabajadoras del hogar, ni el Seguro Social tendría la capacidad.

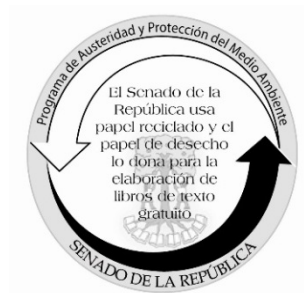
Y un mensaje para el gobierno actual sería.

Si dedicamos tantos cientos de millones de pesos a programas clientelares o de asistencia – como le quieran llamar – yo sí creo que una buena cantidad de ese dinero dedicado al derecho a la vivienda y al derecho a la seguridad social para aquellas personas que trabajan, es un buen mensaje del gobierno.

Muchas gracias.

(Aplausos)

----- o0o -----



SALVA ÁRBOLES Y AHORRA PAPEL

Consulta la Versión Estenográfica del Senado en www.senado.gob.mx