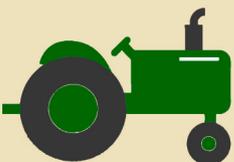


FORO VIRTUAL



Los Derechos Laborales

su contenido y
alcance como DESCA

RELATORÍA

FORO VIRTUAL LOS DERECHOS LABORALES, SU CONTENIDO Y ALCANCE COMO DESCA

RELATORÍA

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD

Fecha: 8 de octubre de 2020

Hora: 11:00-13:30 hrs.

Este Foro tiene por objetivo... analizar el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, así como su alcance como Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) en el pleno goce y ejercicio de los demás derechos humanos. Asimismo, se analizarán los siguientes temas en específico: trabajo decente, igualdad de género, discriminación, justicia laboral y grupos de atención prioritaria, en especial, mujeres y personas con discapacidad.

Para reflexionar... en México, se han dado importantes pasos para proteger y garantizar los derechos laborales, por ejemplo, a través de la ratificación de instrumentos internacionales en la materia, como fue el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, sin olvidar las distintas reformas laborales.

Sin embargo, los efectos de la pandemia por Covid 19 se han sumado a los retos ya existentes para hacer efectivo el derecho al trabajo, particularmente, y con mayor impacto hacia aquellas personas que laboran en el sector informal y para con las personas jóvenes.

2. SEMBLANZA DE LA CONFERENCIANTE

Hacia la protección de todos los derechos laborales

Mtra. Eva Reyes Ibáñez.
Consultora Independiente

Maestra en Estudios de la Mujer por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), experta Derecho Internacional de los Derechos Humanos por *The American University, Washington Collage of Law* y en Derechos humanos por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y, licenciada en Derecho por la UNAM.

Ha laborado en la academia con la FLACSO México y la Universidad Iberoamericana de Puebla, así como con diversas agencias de Naciones Unidas (PNUD, OIM, entre otras),

empresas (PEMEX, PEPISCO) y con organizaciones de la sociedad civil en temas relacionados al género, como son igualdad en el mundo del trabajo, el empoderamiento de las mujeres, prevención a la violencia contra las mujeres, etc.

3. ASPECTOS O IDEAS RELEVANTES DE LA CONFERENCIA

La maestra Eva Reyes Ibáñez desarrolló la trascendencia de la igualdad de género, y apuntó que, si bien la implementación normativa existe, así como la protección jurídica, se presentan retos en la práctica dada la resistencia generalizada con el mundo de lo simbólico y la cultura. Señaló a manera de ejemplo que, si los tribunales tienen desigualdades en las operaciones, ésta se reproducirá en laudos, y expuso dos puntos a atender, el primero de ellos, la cultura del privilegio, misma que plantea un escenario en que es más valioso quien ocupa mayor jerarquía, es decir, se da mayor valor a puestos superiores situación que se repite en el mundo del trabajo y refirió que así existan en las normas y tratados los derechos, se ocupan los recursos del mundo de lo simbólico para dar valor a las personas.

Acerca de la competencia o quién puede ocupar un puesto de mayor nivel, ocurre como una pirámide donde las más altas jerarquías están ocupadas por hombres y en su minoría por mujeres. Eso, recalzó, no es un tema solo de México, la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) dice que a nivel internacional las mujeres no ocupan más del 30% de dichas jerarquías.

Aunado a esta situación expuso como segundo tema relacionado con la cultura del privilegio a la desigualdad, discriminación, y violencia laboral, toda vez que esta forma de ver y jerarquizar a las personas por su valor produce violencia hacia el interior, así como estrés laboral, ya que una mala contención de éste puede llevar a problemas de salud o incluso situaciones generalizadas de acoso laboral o sexual; por ello, resulta importante erradicar la cultura del privilegio y transformarla para que sea una cultura en la que se valore el trabajo y a las personas, lo que solo vamos a lograr si se considera, escucha y respeta a todas las personas.

Además, cree como un aspecto que puede contribuir a evitar las situaciones expuestas que exista una mayor diversidad, ello impacta en la innovación, a limitar la desigualdad y discriminación, permite a los equipos interactuar de manera más fluida.

El otro tema es la desigualdad de género problemática que afecta no solo a las mujeres sino a todas las personas. Al respecto de la división sexual del trabajo, apuntó la trascendencia, en el panorama de Covid-19, dado que en América Latina las mujeres han visto modificada su situación en el mundo del trabajo por cuestiones que se presentan en el hogar, como es el caso de atender personas enfermas y a la familia. En

¹ Disponible en https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Medio_Ambiente_2018.pdf

este sentido, la división del trabajo en el hogar no ha sido sencilla y ha generado cuestiones de violencia. Por lo tanto, se requiere replantear el mundo del trabajo, lo que lleva a replantear el mundo del hogar.

Otro punto que abordó fue que, en el mundo simbólico, se considera que trabajar más horas significa mayor eficiencia, sin embargo, esto no es así, sino que estar en posibilidad de organizar el trabajo con sus demás actividades, contribuye también a la eficiencia.

Nos compartió, a su vez, respecto a la necesidad de medidas de acción positiva, al asumir que la responsabilidad corresponde a todas las personas, e instituciones. Puntualizó conceptos como “piso pegajoso” y “paredes de cristal”; asimismo, destacó los permisos de paternidad, al apuntar que el compromiso del cuidado de hijos e hijas es de los hombres también y de las empresas, lo que ha generado beneficios. En este sentido, remarcó que es necesario un cambio de enfoque, que parte de considerar como soluciones los derechos humanos, la perspectiva de género y las habilidades socioemocionales, esto permitirá avanzar en la corresponsabilidad parental y acerca de que los cuidados no solamente son de las mujeres, sino que es una obligación compartida entre quien emplea (patrones), el Estado y la familia.

Finalmente, al atender las preguntas que se presentaron en el evento, señaló que la principal crítica a la NOM 035 es que es voluntaria, las empresas se certifican, pero porque

sus políticas así son, no necesariamente por dar seguimiento a la norma y manifestó que el reto es sobre quienes aún no la cumplen, para que se sumen, de forma resumida señaló dos retos: impulsar el contenido de la NOM y hacerla más vinculante.

4. SEMBLANZAS DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL PANEL

El acceso a la justicia en materia laboral para todas las personas. Acercar la protección de los derechos humanos laborales a los grupos de atención prioritaria

· **Dr. Carlos Reynoso Castillo.** Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Es Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Doctor en Derecho por la Universidad Sorbona, París I, Francia.

Cuenta con diversos estudios internacionales: Diplomado en Derecho Comparado de la Universidad París II, París Francia, Diplomado en Derecho Comparado del Trabajo por la Universidad Szeged Hungría, Curso de Políticas de Empleo en Ginebra Suiza, Curso sobre Negociación Colectiva en Turín, Bolonia (Italia) y en Toledo (España), Curso para expertos en normas internacionales en el Organización Internacional del Trabajo (OIT) Monterrey, México y

el Curso sobre Derechos Humanos laborales en Toledo, España.

Profesor por oposición de Derecho del Trabajo desde 1980, Universidad Autónoma Metropolitana, es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel III. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Fue Director de Legislación y Consulta en la SECOFI, Consultor Externo de la Organización Internacional del Trabajo en México y Suiza, Director General de Asuntos Jurídicos en la UNAM, Director General de Profesiones de la SEP. Abogado General de la Universidad Autónoma Metropolitana. Miembro de la Barra Mexicana y del Colegio de Abogados.

Es autor de varios libros, como El despido individual en América Latina (UNAM), La permanencia de las relaciones de trabajo (UAM), Los regímenes laborales especiales (UAM), Derecho del trabajo e integración económica (UAM), Curso de derecho burocrático (Porrúa, 1ª y 2ª ed.), Notas de derecho comparado del trabajo (UAM), Apuntes para una negociación colectiva (Trillas, 1ª y 2ª ed.), Derecho del trabajo, panorama y tendencias (Miguel Angel Porrúa), Los Contratos de Trabajo (UAM), Manual de derecho procesal del trabajo (UNAM), Derechos Humanos Laborales 1ª y 2ª ed. Ed. Tirant Le Blanch.

Actualmente se desempeña como profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana y Director del Despacho Reynoso y Asociados, especializado en materia laboral.

· **Mtro. Paolo César Flores Mancilla.** Director General Adjunto de Quejas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Es abogado por la Universidad Nacional Autónoma de México, economista por la Universidad Autónoma Metropolitana, maestro en Administración y Políticas Públicas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, y maestro en Derecho, Economía y Políticas Públicas por el Instituto Ortega y Gasset de la Universidad Complutense de Madrid.

Se ha desempeñado en diversos cargos administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Nacional Electoral, la Secretaría de Gobernación, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Consejo de la Judicatura Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ha sido profesor de asignatura en la licenciatura en Derecho y en la especialidad en derechos humanos de la Facultad de Derecho de la UNAM.

· **Dr. Gustavo Hernández Rivera.** Visitador Adjunto del Programa de Atención a los Derechos de las Personas con Discapacidad de la CNDH.

Doctor en derecho penal y derecho constitucional, por el Instituto Nacional de Estudios Superiores en Derecho Penal.

Doctor en Derecho con Especialización en Derechos Humanos por el mismo Instituto. Maestro en Derecho Penal; en Derecho Procesal Penal; y, en Derechos Humanos, por el Instituto ya mencionado.

Adicionalmente cuenta con 29 Diplomados de especialización en diversas ramas del derecho prevaleciendo la especialización en derechos humanos.

Desde el 2012, es Visitador Adjunto de la Dirección General de Atención a los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Con anterioridad se desempeñaba como Jefe Departamento de Consultoría Jurídica en la Procuraduría Federal del Consumidor, de 1995 al 2012.

Es catedrático en el área de posgrado en diversas universidades del país, en las que destaca, Universidad Lucerna; Universidad Privada del Estado de México; Universidad Ecatepec; Universidad Tecnológica de México, entre otras.

Ha impartido más de 200 conferencias a nivel nacional e internacional, en materia de derechos humanos. Cuenta con 26 años en el servicio público y 20 años como catedrático de licenciatura, especialidad, maestría, y doctorado.

5. ASPECTOS O IDEAS RELEVANTES DEL PANEL

· **Dr. Carlos Reynoso Castillo**

En un primer momento, planteó la temática del acceso a la justicia, su significado y alcance como posibilidad para que cualquier persona pueda acudir a solicitar se respeten sus derechos establecidos en un orden normativo, lo cual parte de la premisa de igualdad ante la ley, apuntó que los recursos y soluciones se deben encontrar de la manera más pronta y expedita situación que no siempre se presenta en la práctica.

Habló de las tres dimensiones del acceso a la justicia, la previa a juicio (acceso a la jurisdicción); la segunda dimensión, el trabajo de los tribunales ante la presentación de una demanda hasta la existencia de una resolución; y, como tercer paso, el verificar la ejecutabilidad de las sentencias.

Al hacer referencia a la primera fase, señaló que, hasta la reforma laboral de 2017, reglamentada el 1° de mayo de 2019, se consideraba que la persona trabajadora acudiría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, el nuevo modelo plantea instancias administrativas encargadas de ofrecer mecanismos de conciliación. Buscando así medios alternativos de solución de conflictos, previo a la confrontación.

Asimismo, y en relación con el acompañamiento de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, dirigidas a apoyar en el primer tramo de la justicia laboral, tras la reforma laboral mencionada, cambian algunas de las facultades, ahora, tendrán que dar apoyo a trabajadores que reclamen derechos desde la conciliación,

además de apoyar en el diseño de su reclamo ante la instancia de conciliación.

El doctor Reynoso, señaló que se deberá analizar si dicha actividad es lo más conveniente, y planteó la pregunta ¿quién va a asesorar al trabajador? Esto, al presentarse dos instancias, las procuradurías y los centros de conciliación en que converge la actividad. La legislación actual todavía no establece con claridad esta situación.

Además, al existir múltiples procuradurías (federal y estatal) el abordaje de su actividad es diferente, por lo que debe analizarse el modelo y avanzar a mecanismos más coordinados que permitan un acceso en esta primera parte de manera más homogénea. En este sentido, refirió que se cuenta con un protocolo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), por lo que se debe evaluar de qué manera se está implementando, con la finalidad de que el Estado mexicano analice y avance hacia un sistema nacional de asesoría.

· **Mtro. Paolo César Flores Mancilla**

Mencionó la Agenda 2030, particularmente su Objetivo 8 enfocado en mantener el crecimiento económico de por lo menos un 7% del PIB; elevar la productividad mediante innovación y tecnología; fomentar la creación de empleo y apoyos a Pequeñas y Medianas Empresas (PYME's); y lograr el pleno empleo de mujeres,

jóvenes y personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

Además, ante el contexto de la pandemia, expuso que la Organización de las Naciones Unidas ha apuntado la existencia de retos en la Agenda 2030. Han apuntado que se está ante una recesión histórica con niveles récord en carencias y desempleo, aunado a una crisis humanitaria sin precedentes y sus consecuencias las están sufriendo las personas más pobres o con mayor vulnerabilidad. Por lo que existen cinco líneas de trabajo inmediatas:

- Garantizar los servicios de salud esenciales;
- Ayudar a las personas mediante protección social y servicios básicos;
- Proteger empleos y apoyar a PYME's, y trabajadores informales;
- Implementar estímulos fiscales y financieros para que las políticas macroeconómicas favorezcan a las personas más vulnerables; y,
- Promover la cohesión social e invertir en sistemas de respuesta y resiliencia impulsados por las comunidades.

Señaló que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha expresado que se deben proteger los derechos humanos, particularmente los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias, además, las personas que continúan realizando sus actividades laborales, deben ser protegidas de los riesgos de contagio del virus y, en general,



sus derechos laborales y sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical.

Por otra parte, mostró de manera amplia diversas situaciones de la realidad en el país, a su vez, mencionó que se presentan prejuicios, miedo y discriminación. También compartió que desde el 19 de marzo el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), ha recibido 434 quejas por actos de discriminación relacionados por Covid-19, en mayor cantidad, en la Ciudad de México y siendo más las mujeres afectadas (52.7%) y el perfil más afectado el de personas trabajadoras (38.5%).

La responsabilidad de dicha situación se ha presentado tanto en el sector público como en el privado, siendo los principales hechos denunciados los relacionados con la obligación de trabajar en situación personal de riesgo.

A manera de conclusiones expuso que la pandemia agrava las brechas de desigualdad, particularmente, en contra de la población más vulnerable; que los efectos económicos y sociales serán mayores a los costos sanitarios; que está en riesgo la garantía de derechos sociales esenciales como: trabajo, salud, seguridad social, educación, alimentación, vivienda, incluso, la cultura, el deporte y el medio ambiente.

Resaltó que el distanciamiento social genera nuevas formas de relaciones en los espacios personales, familiares, educativos, laborales y

recreativos; la salud mental, adicciones y violencia doméstica son temas que deben estar muy presentes y el reto para las instituciones tutelares de derechos humanos es enorme: la desigualdad es la base de la injusticia.

Dr. Gustavo Hernández Rivera

Refirió en principio que, según el Banco Mundial, las personas con discapacidad representan el 15% de la población total.

Ante esta situación hizo mención del desarrollo internacional en la materia previo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por el Estado mexicano en 2007 y cuya entrada en vigor es en 2008, misma que forma parte del bloque de constitucionalidad, además de implicar una responsabilidad social.

Sin embargo, después de 12 años, el doctor apuntó que nos seguimos preguntando el por qué discutir si las personas con discapacidad tienen derechos, quién los aplica y cómo. Situación que se presenta ante el incumplimiento del Estado mexicano a la Convención, ejemplo es el artículo 4 respecto de la armonización y la existencia de mecanismos, parte adjetiva, que permita gozar de estos derechos. La misma Convención señala que la discapacidad no es sinónimo de enfermedad ni limitación, sino que son las barreras las que limitan.

Por otra parte, compartió que se debe evitar la palabra sensibilización ya que no se trata de ser sensible o no, sino de tomar conciencia de que todos somos diferentes, y que al entender que todos somos iguales ante la ley pero para que esta igualdad formal se traduzca en una igualdad material legal se tienen que conocer los requerimientos específicos de las personas en situación de vulnerabilidad y al atenderlos puedes llegar verdaderamente a la meta que es la inclusión, solamente cuando se puedan gozar de manera plena y ejercer los derechos en todas sus dimensiones, estaremos hablando de una inclusión. Así, explicó que el desempeño del trabajo es en igualdad de condiciones que las demás personas, por lo que se requiere hablar de medidas de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan acceder al derecho al trabajo, incluso desde la solicitud del mismo.

Mencionó que el Informe Especial sobre el Derecho a la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad de la CNDH señala que debe existir una ley sobre el tema, situación que se presenta como una omisión del Estado mexicano. Además de referir la accesibilidad, no solo física sino de comunicación, ejemplo son los formatos o medios accesibles para solicitar trabajo.

Al mismo tiempo, comentó que posteriormente, al ingresar a trabajar no se les considera como personas con discapacidad, se niegan capacitaciones (derecho de todas personas) se desconocen

los ajustes razonables, los cuales son modificaciones o adaptaciones (sin ser carga excesiva) para que la persona pueda desarrollarse en igualdad de circunstancias.

Expresó que la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció de manera clara y precisa que para la elaboración de políticas públicas y normatividad y todo aquello que afecte a personas con discapacidad, se les tiene que consultar a estas y, en su caso, a quienes las representan.

Apuntó que el Comité de Expertos de Naciones Unidas, observó a México en materia laboral, ya que no se ha combatido a través de mecanismos tangibles la discriminación que se sigue dando a personas con discapacidad; tampoco se da seguimiento de quienes entran a trabajar, si existen acciones afirmativas o ajustes razonables; otra observación fue que se proporciona empleo en algunos casos, pero no se están utilizando en igualdad de condiciones los medios de promoción o ascenso laboral, lo que muestra, por supuesto, discriminación laboral.

Finalmente, respecto al acceso a la justicia, deben contar con apoyo sin limitación, incluso, señala, los ajustes de procedimientos mismos que representan, por ejemplo, ajustar tiempos, audiencias, horarios para que una persona con discapacidad pueda estar en igualdad de circunstancias de las demás.

6. SESIÓN DE PREGUNTAS

· **Dr. Carlos Reynoso Castillo**

Pregunta:

¿Cómo se pueden garantizar los derechos humanos laborales en el caso de la presente crisis sanitaria en México, respecto del teletrabajo cuando no se cuenta, actualmente, con la regulación de la misma?

Respuesta:

En efecto, en la situación actual de la pandemia en que se ha usado de manera intensiva el teletrabajo, tenemos el problema de que no existe aún un marco legal que lo regule, a pesar de que ya hay algunas iniciativas presentadas en el Congreso, en ese escenario solo queda “usar” los mecanismos dentro y fuera de los centros de trabajo para que se respeten los derechos humanos, entre los que están los siguientes: la asesoría directa por parte de los sindicatos puede ser importante para que se logren acuerdos que permitan que el teletrabajo se de en las mejores condiciones; así mismo un trabajador de manera directa podría intentar que el teletrabajo parte de algún arreglo con la empresa para que quede claro que puedo o no hacer en esa situación. Si estas opciones no se pueden concretar, las Procuradurías de la Defensa del Trabajo podrían acompañar a los trabajadores para el respeto de sus derechos.

Por otro lado, creo las comisiones de derechos humanos tienen aquí y,

en este momento, un espacio fértil para tratar de sugerir y “recomendar” que se deben respetar los derechos humanos en esta situación; habría que analizar la mejor manera de hacerlo.

Comentario

La transversalización de los derechos humanos, es un principio que debe permear en el acceso a la justicia, sin embargo, los escenarios actuales, evidencian que no existe capacitación ni calificación para llevar procesos jurisdiccionales bajo derechos humanos.

Aportación:

En las tareas jurisdiccionales hace falta aún mucha capacitación y conocimiento para que el desarrollo de los procesos y las sentencias en que deriven, tengan a los derechos humanos como la base que los sustente, hay aún mucho trabajo hacer ahí.

· **Mtro. Paolo César Flores Mancilla**

Pregunta:

¿Qué medidas ha implementado el CONAPRED respecto de la situación que vive el personal sanitario?

Respuesta:

La mayoría de las quejas que se han presentado por el personal médico, de enfermería, de apoyo técnico (laboratoristas, personal de limpieza, cocina, ambulancia y camillas) y ad-

ministrativo en hospitales o clínicas, públicas o privadas, fue la obligación de trabajar presencialmente estando en situación personal de riesgo, esto es, por padecer diabetes, hipertensión, depresión inmune, obesidad u otra enfermedad crónica degenerativa, tener a su cargo a niñas y niños menores de doce años, personas mayores o con discapacidad.

Las otras quejas que presentaron fueron por hostigamiento en sus propios centros de trabajo, en los condominios que habitan, vecinos y co-habitantes en la misma vivienda. Se presentaron muy pocas quejas relativas a agresiones físicas directas, en cuyo caso, más que un acto de discriminación constituía delitos que deben ser investigados y sancionados por otras autoridades administrativas, ministeriales o jurisdiccionales.

¿Qué hizo CONAPRED?

En la mayoría de los casos se hicieron gestiones ante las autoridades o administradores de los centros médicos para que se otorgaran las facilidades necesarias para trabajar a distancia o resguardarse en casa. Algunos casos fueron justificados dado la escasez de personal médico y porque el peticionario contaba con la suficiente formación técnica para protegerse, así como el equipo preventivo adecuado para garantizar su salud.

En otros casos, se hicieron gestiones directamente con los señalados como responsables, se les dio información, se logró mediar una so-

lución, se enviaron oficios de exhorto o prevención, y en aquellos casos donde no fue posible la solución inmediata, se canalizó el asunto a las Procuradurías Sociales locales, se dio vista a las autoridades de seguridad locales, o se inició la etapa de investigación para determinar lo correspondiente.

Finalmente, se canalizó a las personas agredidas físicamente a las entidades de seguridad y procuración de justicia locales, y durante estos meses se estuvo trabajando -particularmente con las instituciones federales de seguridad social- una serie de recomendaciones para evitar estas conductas, como: contar con protocolos sobre el manejo de uniformes fuera del centro hospitalario, contar con vestidores y lockers donde puedan cambiarse de ropa, proveer en la medida de lo posible transporte seguro para su personal, y garantizar la seguridad de los centros hospitalarios con presencia de fuerza pública local o federal si fuera necesario.

