

INICIATIVA QUE ELEVA A RANGO CONSTITUCIONAL EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS MUJERES SIN DISCRIMINACIÓN Y EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

La suscrita, Diputada Federal, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona EL Artículo 123 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Establecer las condiciones para avanzar en la democracia y la justicia social en nuestro país, requiere el reconocimiento de las múltiples formas de exclusión y discriminación de las mujeres trabajadoras.

Los principios siguientes fundamentan la propuesta de reforma al Artículo 123 Constitucional para asegurar el derecho de las mujeres mexicanas al trabajo como garantía constitucional.

El Principio del trabajo de las mujeres como un derecho humano.

La capacidad humana de trabajar, tanto para el desarrollo de las personas y la sociedad, como para la obtención de los satisfactores necesarios para la vida, no ha sido reconocida en plenitud como capacidad humana de las mujeres a través de la historia, a tal grado que un conjunto importante de actividades que han realizado las mujeres, no son reconocidas como trabajo, sino como parte de la naturaleza de las mujeres, por ejemplo: el cuidado y la crianza de hijas e hijos, la elaboración de alimentos, atención y cuidado de personas adultas mayores de la familia, etc.

Por otro lado el ámbito del trabajo y la normatividad laboral están estructurados bajo una concepción androcéntrica, es decir una visión del mundo centrada en las necesidades, experiencias e intereses de los hombres. La humanidad de las mujeres, y por tanto su posición en la sociedad, sus actividades, experiencias y necesidades, son ignoradas, invisibilizadas e infravaloradas, cuando las mujeres realizan una actividad remunerada

El derecho humano de las mujeres al trabajo no puede estar en contraposición del derecho a la reproducción, como lo marca La Convención Para La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Hacia las Mujeres (CEDAW), del cual nuestro país es parte, compromete a los estados signatarios a la salvaguarda de la función reproductiva de las mujeres trabajadoras.

El artículo 123 Constitucional debe contemplar que el trabajo es un derecho humano de las mujeres y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable, basado en el respeto a la dignidad y humanidad de las mujeres.

El Principio de la no discriminación de las mujeres en el trabajo, como base para la igualdad de oportunidades y de trato.

El principio de *igualdad formal* contemplado en la LFT que reglamenta: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", ha demostrado su ineficacia e injusticia ya que al tratar igual a desiguales produce discriminación. El trato neutro produce consecuencias desiguales y perjudiciales para las mujeres, al no reconocer una realidad cultural en la que existen múltiples diferencias de orden social y de género, además de las biológicas. Aunque se contempla que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de sexo, entre otros criterios, se continúa reafirmando el principio de igualdad formal, dado el carácter restrictivo del concepto "distinciones". El concepto de discriminación adoptado por las normas internacionales comprende mucho más que "distinciones", ya que nos habla de exclusiones y preferencias que van a tener como efecto alterar o

anular la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El concepto abarca la desigualdad de tratamiento (distinción, exclusión o preferencia) basada en el sexo, la edad y el estado civil de las mujeres, que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación. Abarca también, el acceso a los medios de formación profesional, la admisión al trabajo y a las diversas ocupaciones, así como a las condiciones de trabajo.

Es importante considerar que en esta conceptualización se exceptúan ciertas distinciones como discriminatorias y se acepta tratamientos desiguales cuyo objetivo sea conseguir la igualdad en las oportunidades. Por lo anterior se acepta como medida no discriminatoria las llamadas “Acciones Positivas o Afirmativas”. Este concepto que comprende medidas de carácter temporal que toman en cuenta la premisa de que hombres y mujeres no gozan de entrada de una situación igualitaria en la sociedad y que además da cabida a contemplar la diferencia entre los seres humanos.

Incorporar en la normatividad laboral las medidas de “Acción Positiva”, tiene como finalidad la consecución de la igualdad de hecho entre hombres y mujeres.

La normatividad mexicana no puede quedarse en el reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombre para enfrentar la discriminación existente, sino que debe ir hacia la prohibición de todas las formas de discriminación por razones de sexo, tanto la discriminación directa como la indirecta, solo así el derecho a la no discriminación puede ser exigible de forma legal. No basta la promoción de una cultura laboral no discriminatoria si las leyes no garantizan el derecho de las mujeres a la no discriminación.

Una de las dimensiones centrales de la discriminación es la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Se expresa de dos formas: La primera se refiere a la remuneración menor al trabajo de las mujeres en las mismas actividades y en similares condiciones de trabajo que los hombres, y la segunda se da a través de la segregación ocupacional, ya que las mujeres al ocupar puestos y realizar actividades tradicionalmente clasificadas como

“femeninas”, que se encuentran desvalorizadas en el mercado laboral, reciben una remuneración promedio menor que los varones.

Para enfrentar este aspecto de la discriminación la incorporación del concepto “Trabajo de igual valor”, posibilita la evaluación de las actividades laborales a partir de las tareas contenidas en ellas y no en el sexo de las personas que las realizan. No basta entonces la estipulación legal que dice “A trabajo igual corresponde salario igual”, sino que para avanzar en la valorización del trabajo de las mujeres se tiene que normar el derecho de “Salario igual a trabajo de igual valor”. El convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, que contiene la garantía de la *“remuneración igual por un trabajo de igual valor”*, introdujo un concepto radicalmente innovador que permite el análisis de los prejuicios por razón de género en las estructuras del mercado de trabajo.

La ley debe alentar y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor.

El Principio de la Reproducción Humana, responsabilidad colectiva y de interés social.

Este principio es central para el campo de los derechos humanos laborales, ya que la asignación social de las mujeres, como responsables centrales y casi en exclusividad de la reproducción humana, tanto biológica como social, es un elemento estructural de la discriminación y segregación de género en el ámbito laboral.

A pesar de que las mujeres desempeñan las actividades domésticas y asumen la crianza y cuidado de la infancia, sin apoyos gubernamentales, empresariales o sindicales, desempeñan una actividad remunerada y en múltiples ocasiones son las proveedoras económicas únicas de la familia, socialmente solo se les reconoce su papel como mujeres-madres y no como personas con derecho al trabajo.

La normatividad laboral y las políticas públicas deben contemplar que la responsabilidad de la reproducción humana y social, es de mujeres y hombres al interior de la familia y también responsabilidad estatal y empresarial.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) frente al reconocimiento a nivel mundial de la necesidad de dar respuestas a las nuevas realidades laborales y hacer posible la igualdad real entre hombres y mujeres en el trabajo, elaboró una normativa sobre las responsabilidades familiares de las personas que trabajan. Es el Convenio 156, que el gobierno mexicano no ha ratificado.

También la CEDAW señala que a fin de impedir la discriminación de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, los estados tomarán las medidas adecuadas como: prohibir bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales, alentar los servicios de apoyo para que los padres combinen las obligaciones para con las familias con las responsabilidades del trabajo.

Por todo lo expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto

ARTÍCULO ÚNICO.- Se REFORMA y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 123°.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El derecho al trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable.

No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, raza, etnia o color de piel, y condición de salud, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.

Las normas de trabajo deben garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación directa e indirecta.

No se considerara discriminación aquellas medidas de carácter temporal que suponen un trato desigual para lograr asegurar en el resultado final una igualdad real entre hombres y mujeres.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre obreras y obreros, jornaleras y jornaleros, trabajadores y trabajadoras del hogar, artesanas y artesanos, trabajadoras y trabajadores y empleadas y empleados al servicio de los Poderes de la Unión, del Distrito federal, de las Entidades federativas y de sus municipios y de una manera general, todo contrato y relación de trabajo.

I.....

II.....

III.....

IV.....

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de dieciséis semanas durante el período previo y posterior al parto, cuyo inicio será determinado por

la trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En los supuestos de parto múltiple, el período de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe el patrón, salvo cuando la trabajadora opte por acumular estas dos medias horas para ampliar el período pos natal o bien disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora;

V.BIS:

Se garantizará a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. No podrá ser despedida bajo ninguna circunstancia.

La ley reglamentaria deberá estipular la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

VI.....

VII. Para trabajo de igual valor debe corresponder igual salario, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.; Se establecerán criterios que permitan la evaluación de las actividades laborales, a partir de las tareas contenidas en ellas y no del sexo de las personas que las realizan.

VIII.....

IX.....

X.....

XI.....

XII.....

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los empresas deberán cumplir con dicha obligación, adoptando medidas de Acción Afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho.

En áreas laborales en donde las mujeres estén subrepresentadas, accederán a una cuota mayor de participación para lograr las mismas oportunidades de acceso a determinados puestos de trabajo

Igualmente la ley reglamentaria deberá procurar que en los planes y programas de capacitación sectoriales y a nivel de las empresas se creen oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y trabajadoras por tiempo u obra determinada, Garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

XIV. Los patronos serán responsables de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores y trabajadoras, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos, violencia y hostigamiento sexual, y de establecer condiciones mecanismos e instancias para impedir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; por lo tanto, los empleadores deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, los daños causados por el hostigamiento sexual, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario

XV.....

XVI. Tanto los obreros y obreras como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII.....

XVIII.....

XIX.....

X.....

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de La Federación.

Solicito que esta iniciativa se turne a la Comisión de Equidad y Género para su dictamen junto con la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Dip. Rosario Ortiz Magallón

Palacio Legislativo de San Lázaro _____ de 2007