

# GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

## MUJERES

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido un importante aumento en las décadas recientes. De 1970 a 2010 la participación económica femenina se incrementó de 19 a 42.5 por ciento (Inmujeres, 2011). Este fenómeno tiene una explicación:

en los años 70 el padrón de participación económica femenina mostraba una reducción en la etapa en que las mujeres se unían en matrimonio e iniciaban su vida reproductiva. De esta manera, las mujeres, mayoritariamente jóvenes y solteras, participaban en el mercado laboral. Esta situación ha cambiado, pues las mujeres ingresan al mercado y permanecen económicamente activas durante la etapa de reproducción; de hecho, la tasa de mayor participación económica es precisamente entre las edades de treinta a cuarenta y nueve años (Tinajero, 2011, Mesa de Trabajo sobre Mujeres).

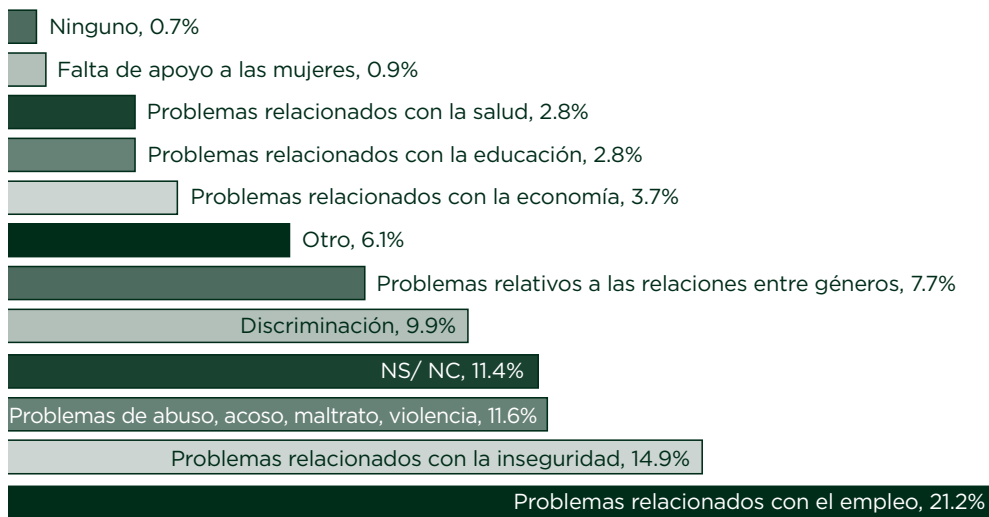
Varios factores se han combinado para aumentar la participación femenina en las actividades remuneradas, entre los que destacan: la necesidad de aportar ingresos al hogar, la disminución en las tasas de fecundidad, el mayor acceso de las mujeres a los sistemas de educación, la migración y el desempleo masculino y, obviamente, el cambio en la percepción social respecto a las actividades de mujeres y hombres (Cardero y Espinosa, 2010, pp. 20-21).

Con todo, las mujeres siguen siendo víctimas de prejuicios que las marginan. En relación a los hombres, sufren de discriminación salarial, pues reciben un pago inferior por igual trabajo y no tienen una participación equitativa de las ventajas y dignificación del empleo y,

en muchos casos, carecen de prestaciones y seguridad laboral. La Ley de Seguridad Social no prevé prestación de cuidados a los hombres, ni licencia de paternidad, lo que provoca que las mujeres asuman la responsabilidad plena en tales casos; tienen una cobertura limitada para el acceso a guarderías y realizan trabajo mal remunerado (Conapred, 2006, p. 28; Medina, 2011, mesa de trabajo).

Las mujeres consideran que los principales problemas que tienen en la actualidad están relacionados con el empleo (Enadis, 2010).

**Gráfico 3.** Principales problemas percibidos por las mujeres (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

En cuanto al perfil de las trabajadoras, se ha detectado que las diferencias de participación están marcadas por su edad, el estado civil, el hecho de ser o no jefa del hogar, tener determinado número de hijos, y la escolaridad (Conapred, 2006, p. 30).

Los estereotipos propios de una sociedad construida al cobijo del *androcentrismo* –cosmovisión que todo lo circunscribe a la mirada y valoración del varón– han influido en la asimétrica presencia femenina en el mercado laboral. Las fórmulas que condenan a las mujeres a las

actividades privadas promueven, desventajosamente, a los hombres en el ejercicio de las funciones públicas; mientras los hombres participan en trabajos considerados *ad hoc* para la construcción androcéntrica (trabajos de exigencia física, por ejemplo como conductores de maquinaria pesada); a las mujeres, también en coherencia con las construcciones sociales, se les cree aptas para labores de menor exigencia física. El *Informe de Seguimiento junio-diciembre 2000*, de la Contraloría Social del Programa Nacional de la Mujer (CSPNM), constató que las mujeres se concentran en ramas de actividad que demandan menor calificación y que son consideradas como una extensión de los quehaceres del hogar: enfermeras, afanadoras, azafatas, cuidadoras, trabajadoras del hogar, etcétera (Conapred, 2006, p. 31).

La situación socioeconómica de las mujeres también impacta en sus perfiles de ocupación: si bien predomina su inserción como empleadas u obreras, sin importar la edad, las mujeres pobres principalmente trabajan por cuenta propia y en actividades del hogar (Pieck, 2001, p. 109). La “feminización” del trabajo se refleja desde las universidades; por ejemplo, aunque se ha incrementado la presencia de las mujeres en la matrícula de carreras de ingeniería y tecnología, todavía existen importantes brechas. En contraste, en otras áreas las mujeres han ganado mayor terreno; por ejemplo, en la matrícula de carreras de ciencias de la salud a partir de 1990 hay más mujeres que hombres.

**Tabla 3.** Proporción de la matrícula femenina por área de conocimiento (1980-2004)

ÁREA DE ESTUDIOS	1980	1986	1990	1995	2000	2004
Ciencias agropecuarias	8.4	13.5	14.5	23.7	25.7	30.5
Ciencias de la salud	42.6	49.5	55.5	57.9	60.3	62.8
Ciencias naturales y exactas	37.0	38.7	39.8	43.1	46.2	48.9
Ciencias sociales y administración	38.3	46.4	50.3	54.7	56.2	58.1
Educación y humanidades	57.2	59.5	60.6	65.6	65.1	66.9
Ingeniería y tecnología	11.0	17.4	22.8	26.4	29.3	31.0
Total nacional	29.8	35.7	40.3	45.2	47.2	49.1

FUENTE: Datos de los *Anuarios Estadísticos* de la ANUIES, 1980, 1986, 1990, 1995, 2000, 2004, nivel licenciatura.

De acuerdo con datos de la STPS (2008), existe una brecha de 30 por ciento entre los ingresos de las mujeres y los hombres; 3 de cada 10 trabajadoras son discriminadas en su salario por estar casadas o tener hijos (Acevedo y Bensusán, 2011). Datos de Conapred (2006) revelan que después de una recesión económica, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres para encontrar un trabajo del mismo nivel y mismas condiciones que antes (p. 33). Frente a estas realidades hay que agregar que las mujeres necesitan mayor nivel educativo para tener oportunidades laborales similares a las de los hombres (Juárez y Aboites, 2008, p. 210).

Las expresiones de discriminación en contra de las mujeres en los sectores laborales tienen consecuencias a largo plazo y no se expresan sólo durante la etapa laboral. La investigadora Gabriela Mendizábal (2007) precisa que, aunque los requisitos para obtener una pensión son iguales entre los sexos, las mujeres, al tener dificultades para incorporarse al sector laboral y, en el mejor de los casos, obtener un trabajo con menor remuneración, terminan logrando generalmente una pensión menor en relación con la de los hombres (p. 124). Esta situación se acentúa si se considera que la expectativa de vida de las mujeres es mayor.

Como se ha señalado, la segregación profesional por género se da a través de los trabajos considerados, arbitrariamente, como “femeninos” o “masculinos”, pero también se presenta en cuanto a la jerarquía profesional. De acuerdo con Conapred (2006), dentro de un mismo sector laboral los hombres obtienen los empleos de mayor jerarquía, mientras las mujeres son ubicadas en las categorías más bajas. Esto se produce a causa de desigualdades preexistentes.

Al respecto, las investigadoras Martha Alter Chen y Joann Vaneck, autoras de *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction* (2004), han elaborado un esquema a través del cual se manifiestan las desigualdades entre hombres y mujeres en prácticamente todos los países. “A través de éste, se muestra que los hombres son primordialmente empleadores en lo alto de la pirámide y, por el contrario, las mujeres se encuentran en su mayoría en el grupo más bajo, el de trabajadoras en la maquila o en el hogar. Este grupo también recibe menores ingresos en promedio” (Cardero y Espinosa, 2010, p. 19).

**Figura 1.** Desigualdades por género en el ámbito laboral



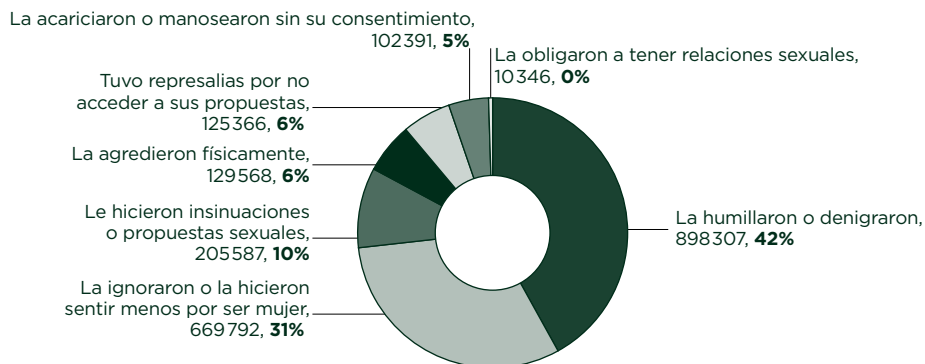
De acuerdo con Acevedo y Bensusán (2012), la participación de las mujeres aumenta en jornadas que demandan menos horas por semana, mientras que disminuye tal presencia en jornadas que demandan más de 40 horas por semana. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que habla de una desigual distribución de las responsabilidades familiares entre unas y otros.

## ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Además de la discriminación laboral, las mujeres están expuestas al acoso y el hostigamiento sexual en sus centros de trabajo.<sup>4</sup> Las consecuencias tienen impacto en su integridad física, psicológica y económica. De acuerdo con la última *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*, realizada en 2006, una de cada 10 mujeres tuvo represalias por no acceder a propuestas de relaciones sexuales, y 8 de cada 10 mujeres hostigadas sexualmente fueron humilladas o denigradas (STPS, 2006, p. 13).

En cuanto a las formas de acoso y hostigamiento laboral, 10 por ciento se manifestaron a través de insinuaciones o propuestas sexuales, es decir, un total de 205 587 casos registrados.

**Gráfico 4.** Causas de acoso laboral en las mujeres (2006)



FUENTE: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2006).

<sup>4</sup> Se suelen utilizar indistintamente los términos “acoso sexual” y “hostigamiento sexual”, sin embargo, son diferentes. La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. El hostigamiento sexual es una manifestación de poder a través de una coacción con contenido sexual que proviene de un superior dirigida a alguien de menor rango. Tanto el hostigamiento como el acoso sexual son conductas que afectan principalmente a mujeres.

La ley Federal de Trabajo considera el acoso sexual como una de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo para quien lo haya materializado. No obstante, el acoso sexual es difícil de probar. Paradójicamente, la actual legislación no permite que se utilicen grabaciones u otro tipo de documentales obtenidos con la tecnología para ser usados como prueba. En el hipotético caso de que, por otros medios, se lograra acreditar acoso sexual, debería rescindirse automáticamente la relación de trabajo para quien lo hubiere cometido y, de su lado, la persona afectada tendría derecho a recibir una indemnización. Sin embargo, en la realidad pocos son los casos que llegan a buen puerto en las juntas de conciliación y arbitraje y la sanción administrativa que debiera aplicarse es prácticamente inexistente, ya que la estructura jurídica responsable de otorgar garantías a la víctima suele ponerse del lado de la parte acosadora.

## MATERNIDAD Y EMPLEO

Los derechos laborales tienden a desvanecerse cuando la maternidad es proyecto, aspiración o realidad. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que durante el embarazo las mujeres gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro, y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Sin embargo, en la práctica, la constante es que el embarazo es una razón más para la discriminación laboral en contra de las mujeres.

De acuerdo con Ángel Guillermo Ruiz Moreno (2007), investigador de la Universidad de Guadalajara, esto se debe a que el costo de un embarazo recae en el empleador, pues tiene la obligación legal de pagar el salario íntegro durante cerca de tres meses a una mujer que llega embarazada a ocupar un trabajo, si no se cumplen los requisitos de cotización previa en el IMSS (p. 138). Asimismo, este especialista destaca dos obstáculos para cumplir efectivamente con el artículo 123 de la Carta Magna, los cuales se encuentran en el artículo 102 de la Ley del Seguro Social (LSS):

1) Para que la madre trabajadora tenga derecho de pago deberá tener previamente cotizadas al imss un mínimo de 30 semanas inmediatas anteriores al inicio de la incapacidad previa al parto, efectuada en un lapso de doce meses. En caso de que la trabajadora no cumpla con ese lapso será el empleador quien pague el salario de la madre.

Hasta las mujeres que acceden a las prestaciones de maternidad tienen una protección limitada. Esto se debe a que el marco jurídico de protección en materia de maternidad tiene gran similitud con el de las prestaciones por incapacidad. Jurídicamente, la maternidad es conceptualizada por error como enfermedad (Ruiz, 2007, p. 142), en lugar de ser considerada como el ejercicio de un derecho reproductivo.

Al vincular trabajo y embarazo, es común encontrar prácticas discriminatorias que acentúan la situación de vulnerabilidad que padecen las mujeres. Por ejemplo, en el extremo de la ilegalidad se encuentra el condicionamiento de la plaza laboral a la realización de pruebas de embarazo, práctica contraria del derecho de procrear libremente, el cual está garantizado en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Kurczyn, 2004, p. 159). Entre las quejas que recibe el Conapred en el caso de las mujeres y que están relacionadas con el tema de la salud y el trabajo, la mayoría son violaciones o casos de discriminación relacionados con su embarazo.<sup>5</sup>

**Tabla 4.** Quejas y reclamaciones por discriminación por motivo de embarazo (2004-2012)

Expediente	TOTAL POR CAUSA DE EMBARAZO									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total histórico
Quejas	10	21	22	21	17	11	49	66	49	266
Reclamaciones	1	3	8	27	4	4	10	11	7	75
Total anual	11	24	30	48	21	15	59	77	56	341

FUENTE: Conapred, Informes anuales.

<sup>5</sup> Entrevista con Hilda Téllez, directora general adjunta de Quejas y Reclamaciones del Conapred.



Es muy probable que una mujer que está embarazada no pueda acceder a un empleo, permanecer o continuar en él, con la debida consecuencia que esto acarrea respecto del acceso a la seguridad social, entre otras prestaciones relacionadas con su autonomía y dignidad (mesa de trabajo sobre mujeres, 2011).

Acevedo y Bensusán (2012) afirman que menos de 25 por ciento de las mujeres disponen, como prestación laboral, de servicio de guardería o licencias para cuidados maternos. De este porcentaje, más de 2.5 millones de madres trabajadoras de 14 a 39 años de edad no tienen servicios de guardería, por lo que sin el apoyo de sus redes familiares, se ven obligadas a buscar un empleo que les permita, al mismo tiempo, atender a las y los hijos, lo cual generalmente significa precariedad laboral y un menor salario.

Es indispensable destacar que solamente las madres trabajadoras y los padres solos tienen derecho a los servicios de guarderías del IMSS. En efecto, el derecho al uso de la guardería no cubre a los hombres, salvo que éstos cuenten con seguro y la madre del o la niña que requiere guardería haya fallecido. Del total de beneficiarios de este servicio en 2006, los hombres sólo representaron el 1 por ciento (Acevedo y Bensusán, 2012). De acuerdo con Rosalinda Vélez, secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), hacia el futuro la extensión de los permisos de paternidad será indispensable para lograr mayor igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado de las y los hijos y las tareas del hogar. Un permiso de paternidad –complementario al que ya existe de maternidad– o un permiso parental, que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, ayudarían en la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres y en la atenuación de los estereotipos de género (Albert, Escot *et al.*, 2008). Lo mismo puede decirse del acceso a las guarderías de aquellos menores cuyo padre varón así lo solicite, independientemente de si cuenta con pareja o se halla solo.

## MUJERES

De 1970 a 2010 la participación económica femenina aumentó de 19 a 42.5 por ciento (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011). La necesidad económica de las familias, el mayor acceso de las mujeres a la educación y la disminución de las tasas de fecundidad, entre otros factores, han permitido que se presente este fenómeno.

## ESCENARIO LABORAL DE LAS MUJERES

Las mujeres se insertan en el mercado laboral en condiciones desfavorables con respecto a los hombres. La presencia femenina se ajusta a las condiciones de mujer, ya que principalmente consiguen empleos que son considerados “femeninos”, que exigen jornadas laborales más cortas –para poder combinar sus empleos con el trabajo del hogar– y en los que ganan aproximadamente 30 por ciento menos que los hombres, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008).

## TRABAJO NO REMUNERADO EN LOS HOGARES (TNRH)

No todo trabajo obtiene remuneración económica y son principalmente las mujeres quienes se enfrentan a esta realidad. El trabajo vinculado al entorno del hogar, como lo son el cuidado y atención de las y los hijos, la administración de la economía familiar, la limpieza y otras actividades, son vistas a través de supuestos estereotípicos como “propias” de las mujeres, es decir, que forman parte de su identidad y de su rol. Se trata, pues, de discriminación laboral asimilada socialmente como un rol de identidad de género.

Para comprender las implicaciones de este tipo de trabajo es necesario definirlo. Sarah Gammage y Mónica Orozco (2008), de la Unidad de Desarrollo Social de la Sede Subregional de la CEPAL en México, en su estudio *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*, definen el trabajo no remunerado en el ámbito del hogar como “el conjunto de actividades que incluyen los quehaceres domésticos, los servicios de cuidado y de producción directa no remunerada, así como otros servicios no remunerados” (p. 17).

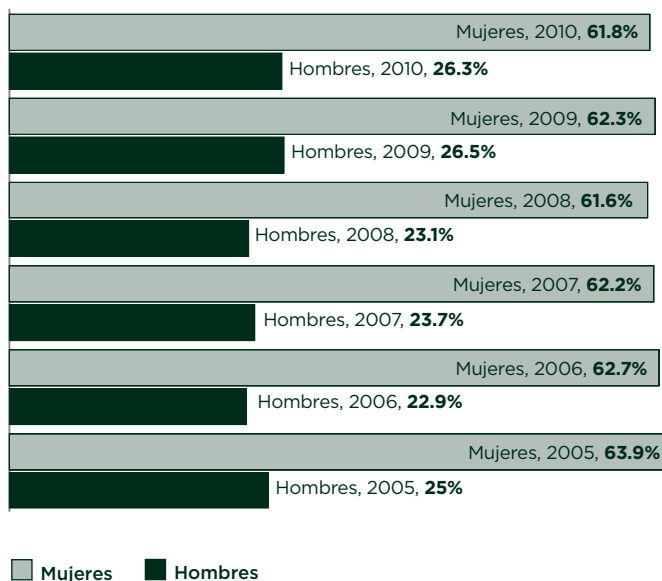
**Tabla 5.** Definiciones del trabajo no remunerado en el ámbito del hogar en México

QUEHACERES DEL HOGAR	SERVICIOS DE CUIDADO	SERVICIOS DE PRODUCCIÓN DIRECTA NO REMUNERADA	OTROS SERVICIOS NO REMUNERADOS
Proporcionar alimentación. Limpieza y cuidado de la ropa y el calzado. Acarrear o guardar agua para el uso del hogar. Lavar o limpiar el auto o medio de transporte del hogar. Organizar, supervisar o dirigir los quehaceres del hogar.	Proporcionar cuidados a discapacitados ( <i>sic</i> ). Proporcionar cuidados a niños y a otras personas del hogar. Ayudar en las tareas de la escuela. Acompañar a algún miembro del hogar a cualquier lugar.	Cría de animales, recolección de flora y fauna, siempre que no sea una actividad económica. Coser, remendar o tejer ropa para miembros del hogar. Hacer muebles, adornos o artesanías para el hogar.	Reparación de bienes y construcción de la vivienda. Transporte como servicios a otros miembros del hogar. Compras y pagos relacionados con el funcionamiento del hogar. Gerencia para el hogar. Horas de trabajo comunitario.

FUENTE: Encuesta Nacional Sobre Uso de Tiempo, México, ENUT, 2002.

A pesar de que cada vez más mujeres forman parte de la población económicamente activa, los indicadores dan constancia de que muchas de ellas siguen desarrollando en simultáneo actividades en el ámbito del hogar. Padecen lo que se conoce como “la doble jornada”. Tareas en el espacio de trabajo que deben compaginarse con obligaciones y cargas importantes dentro del hogar; circunstancia a la que, por cierto, no están arrojados comúnmente los varones. En 2010, la tasa de participación del TNRH era de 61.8 por ciento para las mujeres (43.2 millones), cifra que contrasta con 26.3 por ciento de los hombres (39.1 millones) (INEGI, 2011, p. 141).

**Gráfico 5.** Tasa de participación en el trabajo no remunerado por sexo, 2005-2010



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2010, segundo trimestre. Base de datos.

Como lo precisa Ainara Arrieta Archilla (2008), maestra en Desarrollo Rural por la Universidad Autónoma Metropolitana, el trabajo del hogar es una expresión precisa de la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres, su manifestación en la división sexual del trabajo entre lo productivo y lo reproductivo, y la normalización de lo público y lo privado (p. 57). Ciertos factores, como el nivel educativo o la situación conyugal, influyen sobre la participación en este tipo de trabajo, sin embargo, queda claro que, independientemente de tal factor, las mujeres participan más que los hombres.

**Tabla 6.** Tasa de participación en el trabajo no remunerado por nivel de escolaridad y situación conyugal según sexo (2010)

NIVEL DE ESCOLARIDAD Y SITUACIÓN CONYUGAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA (M-H)
Total	26.3	61.8	35.5
NIVEL DE ESCOLARIDAD			
Sin escolaridad y primaria incompleta	28.9	70.8	41.9
Primaria completa y secundaria incompleta	32.8	70.4	37.6
Secundaria completa y más	22.7	54.5	31.8
SITUACIÓN CONYUGAL			
Soltero (a)	43.9	58.4	14.5
Casado (a) o unido (a)	15.2	66.4	51.2
Separado (a), divorciado (a) y viudo (a)	37.4	51.4	24.0

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010, segundo trimestre. Base de datos.

**VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES**  
De acuerdo con la *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México*, realizada en 2009 por el INEGI, el trabajo no remunerado de los hogares representó 22.6 por ciento del Producto Interno Bruto; de este porcentaje las mujeres aportaron 76.6 por ciento.

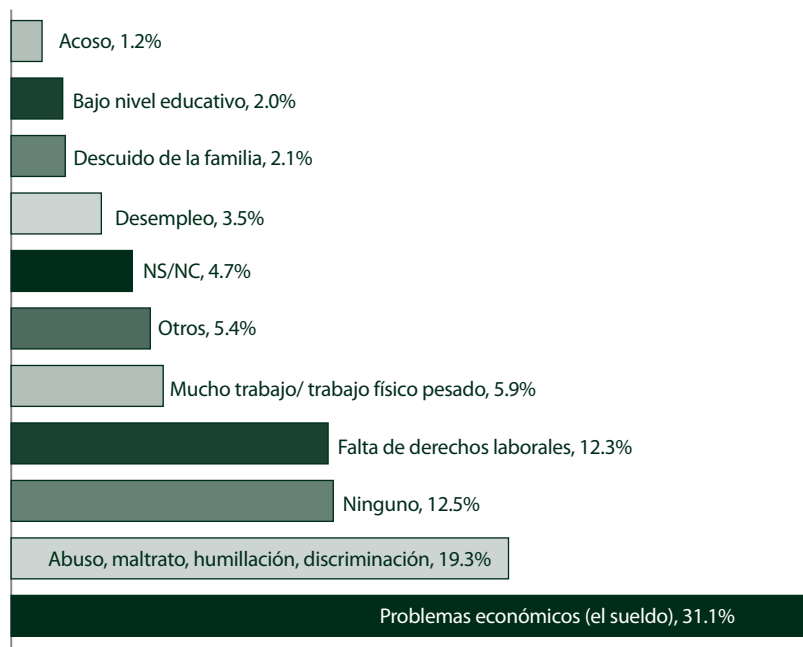
## TRABAJADORAS DEL HOGAR

El trabajo del hogar difícilmente es considerado trabajo, en toda la acepción del término. En muy pocas ocasiones ofrece garantías y el menosprecio que padecen las personas que se dedican al hogar se traduce casi siempre en discriminación. Este trabajo es poco valorado económicamente y menospreciado socialmente, de ahí que se considera a las personas que lo realizan como sujetos sin acreditación para el goce de derechos básicos, tales como la educación, la salud o el retiro digno.

De acuerdo con un estudio realizado por el Conapred (2008), 86.9 por ciento de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, mayoritariamente indígenas. En 2005, del total de estas empleadas en el país, 10.4 por ciento no trabajaba en su lugar de nacimiento; el porcentaje específico en la ciudad de México alcanza 58.9 por ciento. Por la falta de preparación y el desconocimiento del idioma, muchas de estas mujeres se enfrentan cotidianamente a obstáculos culturales y sufrimiento psicológico e incluso físico en sus labores diarias. Arrieta (2008) agrega que los aspectos de discriminación que más destacan son la burla y el menosprecio de los orígenes familiares y culturales de las personas que desempeñan un trabajo en el hogar. Esto redundo en sentimiento de inferioridad y desvalorización de su identidad (p. 113).

Las mujeres trabajadoras del hogar constantemente son víctimas de maltrato, que se traduce en violencia verbal, exceso de trabajo, bajos salarios o comida insuficiente e inadecuada (Rojas y Cruz, 2003, p. 16). Una tercera parte de las personas que se dedican al trabajo del hogar (31.1 por ciento) señalan que el principal problema es el sueldo bajo, seguido por abusos, maltrato, humillación y discriminación (19.3 por ciento).

**Gráfico 6.** Problemas percibidos por las personas que realizan trabajo del hogar en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

La desvalorización del trabajo del hogar se manifiesta a través de la distinción de las empleadas dentro de los hogares. Por ejemplo, el uso diferenciado de espacios (habitaciones y cuartos de baño), utensilios y aparatos domésticos. Este tipo de acciones, dentro de las familias, producen en niñas y niños valoraciones discriminatorias hacia las trabajadoras del hogar; el trato vejatorio termina siendo una suerte de pedagogía que introyecta en la niñez prácticas discriminatorias, que se reflejarán más tarde en el espacio público.

La formalidad contractual difícilmente es parte de la realidad de las trabajadoras del hogar; los acuerdos verbales que se limitan a especificar actividades y horarios, y que difícilmente incluyen menciones

sobre los derechos y obligaciones de las partes, son la constante. La Ley Federal del Trabajo no garantiza todos los derechos de las trabajadoras del hogar,<sup>6</sup> por lo que este sector de la economía nacional no goza de beneficios en materia de prestaciones sociales, reinstalación al trabajo después de un despido, derecho al descanso, derecho a un cuarto cómodo o derecho a una alimentación sana.

**“La diferencia con nosotras las indígenas o que venimos de pueblo y que hablamos dialecto, [es que] ellas [las empleadoras] piensan que somos como de piedra, que aguantamos todo, nos cargan más el trabajo y nos tratan más mal, nos discriminan. Sí, son discriminantes las que son de aquí del D. F. La señora nos decía: ‘Ustedes como son indias, pueden comer hasta la hierba que hay en el jardín’, así nos decía, y nosotras decíamos que no. Sí, nos trataba de menos”.**

Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad en “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, documento de trabajo del Conapred (2008).

<sup>6</sup> Véase la Ley Federal del Trabajo, particularmente, el artículo 49 fracción IV, 146 y el Capítulo XIII, en los que no se reconocen los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en igualdad de condiciones con las y los trabajadores en general. Asimismo, en la Ley del IMSS en los artículos 12, 13 fracción II, 222 inciso b, 227 fracción II; 228 fracción I; 231 fracción II, y de igual forma en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación de clasificación de empresas, recaudación y fiscalización en lo relativo a los artículos 2 fracción VI, 76 y 80, entre otros.



Además, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, no es obligatorio el aseguramiento de las trabajadoras del hogar, por lo que éste queda a discreción del empleador. La incorporación voluntaria de las trabajadoras se tiene que realizar de manera individual y la inscripción la debe realizar el patrón.

En México, entre las personas que realizan trabajo del hogar, 8 de cada 10 no cuentan con seguro médico; 6 de cada 10 no tiene vacaciones formales, y casi la mitad no recibe aguinaldo (Enadis, 2010).

## TRABAJADORAS DEL HOGAR

Uno de los grupos más afectados en el esquema laboral es el de las trabajadoras del hogar, ya que sus labores no son reconocidas ni social ni económicamente. Además, la Ley Federal del Trabajo no ha sido capaz de proteger adecuadamente sus derechos, por lo que jurídicamente también están desprotegidas. Esta situación las vuelve vulnerables a tratos discriminatorios que se realizan desde el espacio íntimo que comprende el hogar de su empleador y que, posteriormente, tienen un impacto fuera de éste y se arraigan en la sociedad.

Por todo lo anterior, vale la pena insistir en que México debe ratificar el Convenio 189 de la OIT, el cual establece los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tales como la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Pero no sólo eso, es importante también realizar una campaña de formalización del trabajo del hogar a través de la inspección misma del trabajo, como ocurre en Uruguay, Argentina y Brasil. Y deben, al mismo tiempo, revisarse las normas relativas a la incorporación de las trabajadoras del hogar como derechohabientes del IMSS.

## NIÑAS Y NIÑOS

**“Me llamo Francisco López Santiago. Me despierta mi papá a las seis de la mañana, me pongo mis zapatos y me voy pa’ fuera, me pongo mi cachucha, agarro mis asados y mi lonche que es de huevo y tomate, y me voy solo a trabajar a la cuadrilla de los morros. Tengo 10 años y trabajo desde los 8 en cortar tomate, desyerbar y quitar varillón, que es como una tela blanca que está en los surcos. En Ocotlán de Morelos, Oaxaca, voy a primer grado, me gusta ir a la escuela. No aprendo mucho porque a veces no me da tiempo, llego tarde del trabajo, en veces hasta las seis de la tarde”.**

Testimonio recogido por la Cuarta Visitaduría General, CNDH.

Millones de niñas y niños crecen con el peso de la obligación de trabajar. El esparcimiento y la educación quedaron atrás; la necesidad familiar los empuja y obliga a integrarse a la vida laboral.

En México, 10.7 por ciento de la población de entre 5 y 17 años de edad trabaja (Módulo de Trabajo Infantil de la ENOE, 2009). Esto quiere decir que 3 015 067 de niños, niñas y adolescentes, en el mejor de los casos, combinan sus actividades escolares con un trabajo. La realidad indica que la mayoría ha abandonado la escuela para dedicarse de tiempo completo al empleo.

Como ocurre en el caso de las y los jóvenes, niñas y niños tienen que ingresar al mercado laboral para ayudar con las necesidades económicas de sus familias. De acuerdo con el análisis de 5 316 familias agrícolas con niñas y niños que trabajan, presentado en el *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas* (2005-2006), para 44 por ciento de los casos

analizados,<sup>7</sup> el trabajo infantil significó 41 por ciento y más de los ingresos familiares.

Aunado a ello, el marco legal responsable de las prohibiciones y las sanciones que deberían operar sobre el trabajo infantil es insuficiente y su diseño no responde a las dimensiones del problema. Resulta significativo que la multa más elevada aplicable a quien emplea a menores de 14 años sea de sólo 315 días de salario mínimo, lo que apenas equivale a 18 099 pesos (STPS, 2010, p.17).

**Tabla 7.** Porcentaje del ingreso de las y los niños, con relación al ingreso familiar

PORCENTAJE DEL INGRESO DE LA NIÑA O EL NIÑO AL INGRESO FAMILIAR	NÚMERO DE FAMILIAS
De 1 a 10%	59 (1.1%)
De 11 a 20%	508 (9.6%)
De 21 a 30%	950 (17.9%)
De 31 a 40%	1 460 (27.5%)
De 41 a 50%	1 248 (23.5%)
De 51 a 60%	403 (7.6%)
De 61 a 70%	228 (4.3%)
De 71 a 80%	83 (1.6%)
De 81 a 90%	12 (0.2%)
De 91 a 100%	365 (6.9%)
Total	5 316 familias

FUENTE: UNICEF, 2005-2006, p. 53.

La situación económica del núcleo familiar también obliga a que niñas y niños abandonen sus estudios: 4 de cada 10 de las y los niños que trabajan ya no asiste a la escuela. Esta circunstancia forzada marcará el resto de su vida laboral; sin preparación, aspirarán a trabajos con una baja remuneración económica, tendrán pocas oportunidades de

<sup>7</sup> El dato del ingreso se obtiene a partir de la pregunta de cuánto ganaron la semana anterior y se multiplica por el número de días trabajados también en la semana anterior. UNICEF, *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas* (2005-2006), p. 53.

crecimiento y muy probablemente tal cosa obligará a las y los hijos a continuar con la tradicional precariedad familiar.

En áreas urbanas, niñas y adolescentes trabajan generalmente como vendedoras de calle o ayudantes en puestos de mercados, piden dinero o se desempeñan como trabajadoras del hogar. Por su parte, los niños encuentran trabajo como cargadores de mercancía, lavando autos, vendiendo periódicos y billetes de lotería o limpiando zapatos (Pérez, 2009, p. 27). En el caso de las zonas rurales, los niños participan principalmente en actividades agrícolas, entre las que destaca el corte de hortalizas, caña de azúcar y otros productos (representando 82 por ciento de las actividades) (Ramírez, Palacios y Velazco, 2005-2006, p. 51). San Quintín y Mexicali (Baja California); Mezquital (Hidalgo); las zonas productoras de aguacate en Michoacán; así como el centro, norte y sur de Sinaloa, se encuentran entre las regiones donde se presenta más alevosamente este fenómeno.

El trabajo agrícola se halla considerado entre los que presentan condiciones especiales de peligrosidad física, por la exposición a maquinaria pesada, fertilizantes e insecticidas. Entre las principales enfermedades y accidentes de los niños y niñas que realizan este trabajo destacan aquellos que tienen que ver con la intensa jornada de trabajo, las condiciones en las que lo realizan, los riesgos de la propia actividad laboral y los accidentes durante los traslados al campo (Ramírez, Palacios y Velazco, 2005-2006, p. 70).

**Tabla 8.** Clasificación del trabajo infantil

CLASIFICACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Trabajo en la calle	Algunos de los trabajos realizados por niñas y niños en la calle son: venta ambulante, limpieza de calzado o de coches, espectáculos callejeros, guías turísticos ocasionales, recogida de basura, repartidores de mercancías, mendicidad, etc. Supone para las y los niños la exposición al medio urbano.
Trabajo del hogar	Muchas familias, generalmente del ámbito rural, envían a hogares en la ciudad a sus hijas o hijos para que se ganen la vida realizando trabajo del hogar. Ésta es la explotación más difícil de detectar.

Trabajo forzoso y servil	Se refiere a la esclavitud y se engloba dentro de este grupo a aquellas niñas y niños que son separados de sus familias por engaño o la fuerza, para saldar el pago de una deuda contraída por sus padres. Estas niñas y niños realizan labores como la obra esclava en todo tipo de labores agrícolas, mineras, industriales o domésticas.
Explotación sexual	A esto se unen toda una serie de redes internacionales que se dedican a la pornografía y la prostitución infantil, negocios que afectan a miles de niñas y niños en el mundo.
Trabajo en condiciones de especial peligrosidad física	Trabajo industrial: en hornos para vidrio, cerámica, fosforeras, pirotécnicas. Mineral: jornadas agotadoras llevando grandes pesos sin ningún tipo de seguridad. Trabajo agrícola: expuestos a insecticidas y fertilizantes tóxicos. Pesca submarina: se sumergen a grandes profundidades durante muchas horas al día sin protección o equipos especiales.

FUENTE: CESOP (2005) con información de UNICEF, INEGI, OIT.

De acuerdo con Susana Sottoli, representante de UNICEF en México, “el trabajo infantil perpetúa las desigualdades sociales y económicas, y compromete no sólo el futuro de las y los niños que trabajan y de sus familias, sino el mismo desarrollo equitativo y sostenible de su comunidad y del país, al minar las futuras competencias de su fuerza laboral” (UNICEF, 2011). Es por esto que organismos especializados de las Naciones Unidas, como UNICEF o la OIT, han manifestado la necesidad de abolir inmediatamente el trabajo infantil, y México ha sido omiso en la ratificación de los convenios en esta materia.

## JÓVENES

La juventud debería ser sinónimo de oportunidad, expectativas de largo alcance y del desarrollo pleno del potencial intelectual y físico. Lamentablemente la realidad laboral para las y los jóvenes en México se caracteriza por la incertidumbre y la ausencia de oportunidades.

La edad biológica del ser humano tiene repercusiones en el entorno social y es una causa de discriminación. De acuerdo con Enrique Cuna (2005), investigador de la UAM, los mayores problemas de las y los jóvenes en México son: falta de empleo, capacitación y educación; inseguridad y violencia, así como escasez de espacios de expresión y participación. La exclusión está presente en un momento clave del desarrollo profesional y tiene impacto en la integración social de las y los jóvenes (p. 85).

En la actualidad, las y los jóvenes son el sector de la población más discriminado en materia laboral. Para dimensionar este escenario basta precisar que la tasa de desempleo juvenil duplica la correspondiente a la población adulta: mientras la de los adultos de 30 años o más es de 3.5 por ciento, en la población joven es de 8.7 por ciento (Acevedo y Bensusán, 2012).

**Tabla 9.** Porcentaje de desempleo según grupo de edad (2011)

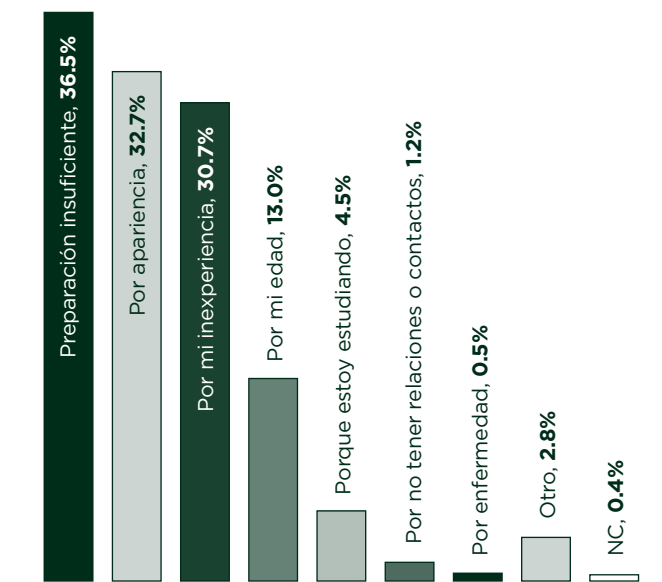
PORCENTAJE DE DESEMPLEO SEGÚN GRUPO DE EDAD	
14-19 años	9.6%
20-29 años	8.3%
30-39 años	4.6%
40-49 años	3.3%
50-59 años	3.0%
60 y más años	1.9%

FUENTE: Elaboración propia con base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

Debido a la precariedad de los ingresos, una mayoría de jóvenes se ven en la imposibilidad de concluir su formación académica. Para Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación Superior, entrevistado para los propósitos de este reporte, el problema en México es que las y los jóvenes abandonan muy temprano la escuela; entre los 15 y los 18 años se manifiesta una reducción drástica de la asistencia a clases hasta concluir en el abandono. Las estadísticas muestran que un porcentaje relativamente elevado, 44 de cada 100 jóvenes de entre 14 y 19 años afirman estar obligados a trabajar (Bouzas, 2008, p. 114).

Estos mismos jóvenes perciben que la principal razón por la que no consiguen empleo tiene que ver, sobre todo, con la falta de preparación (Enadis, 2010). Este dato es un indicador de que han tomado como propia una responsabilidad que no es sólo suya, lejos está de serlo, sino de una economía que no es capaz de incorporarlos. Asegura Alfredo Nateras (2005), investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, que a la falta de preparación hay que agregar la inexperiencia laboral y la urgente necesidad de integrarse al mercado para contribuir al ingreso familiar o a la combinación de trabajo y escuela (p. 293).

**Gráfico 8.** Dificultades percibidas por las y los jóvenes al buscar un empleo en México (2010)\*



\* Preguntas de respuesta múltiple, los porcentajes no suman 100.  
 FUENTE: Enadis (2010).

## JÓVENES

Por la poca capacitación, insuficiente formación escolar, inexperiencia laboral y por la urgente necesidad de integrarse al mercado para contribuir al ingreso familiar, las y los jóvenes están participando en escenarios laborales poco promisorios, caracterizados por bajos sueldos, nulas prestaciones y poca flexibilidad laboral. Cabe insistir: el desempleo entre los jóvenes es de 8.7 por ciento, esto es 5.2 puntos porcentuales más que el prevaleciente entre la población de 30 años y más.

Las y los jóvenes han optado por el subempleo y el empleo informal como vías de acceso al mercado de trabajo. En este contexto se topan por primera vez con una estructura ocupacional que les arrincona en la precariedad laboral, circunstancia de la que después les será difícil escapar (Nateras, 2005, p. 291). Durante buena parte de su vida laboral las y los jóvenes combinan etapas de “desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporales o el autoempleo. Tales condiciones provocan un alejamiento de los núcleos que constituyen la base de su formación, percibiéndose un aumento de los problemas sociales asociados al desempleo” (Miranda, 2006, p. 87).

A lo anterior se añade la frustración que viene aparejada con la falta de oportunidades relacionadas con su preferencia o su formación previa y se manifiesta cuando, pese a lograr insertarse en el mundo laboral, ellas y ellos se desenvuelven en pequeñas empresas o negocios que no despiertan su creatividad, expectativas ni ánimo de desarrollo personal (Conapred, 2006, p. 105). La falta de experiencia es, obviamente, un elemento que impide a las y los jóvenes encontrar un empleo que los satisfaga. Se trata de un rasgo natural propio al comienzo de la curva vital de la persona, cuando va abriéndose paso en el terreno profesional. Sin embargo, esa falta de experiencia termina volviéndose argumento para el abuso y eventualmente para la explotación. De acuerdo con Jorge Enrique Horbath (2004), investigador de la vulnerabilidad laboral en grupos juveniles, el mercado laboral “cobra” el ingreso de los



jóvenes a cambio de experiencia y, por lo tanto, son los que obtienen menores salarios (2004, p. 199)

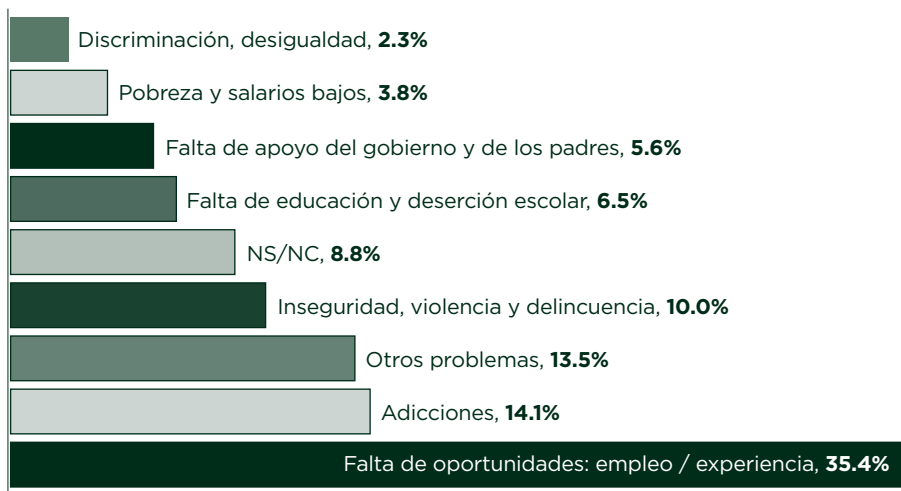
La combinación de una fuerte crisis en los mercados mundiales, el lento crecimiento económico y las barreras de entrada dispuestas por aquellas organizaciones gremiales que no son capaces de representar a la fuerza laboral emergente, son elementos que, en conjunto, obstaculizan la creación de empleo suficiente y de calidad.<sup>8</sup> Si tal conjunción negativa de circunstancias ocurre en un país como México que, en el presente, cuenta con un bono demográfico importante, las ventajas pueden terminar desperdiciándose de manera trágica o peor aún, dicho bono se va a transformar en un pagaré de mediano plazo: de no hacer nada, el país de las y los jóvenes pobres será, hacia mediados del siglo xxi, el México precario de las personas adultas mayores.

Es importante subrayar que este sector de la población también encuentra dificultades para entablar una relación laboral cuando está bien calificado. En las décadas de los ochenta y noventa, los recursos humanos altamente calificados (RHAC) ingresaban en sectores como la banca, seguros, contabilidad, bienes raíces, servicios legales e ingeniería; sin embargo, en la última década este mismo grupo ha visto igualmente disminuidas sus oportunidades (Mora y De Oliveira, 2008, p. 18). De acuerdo con Acevedo y Bensusán (2011), los datos sugieren que el factor de la escolaridad está perdiendo poder explicativo con relación a la situación laboral de las y los trabajadores asalariados altamente calificados. Ya no es cierto que a mayor calificación mejor empleo. Muestra de ello es que la absorción de RHAC es deficiente ya que resulta cada vez más común encontrar posgraduados en el sector informal (Valenti, Becerril y Salazar, 2006, p. 14). No sobra advertir que parte de estos recursos están logrando oportunidades relevantes fuera del país; son los nuevos migrantes legales hacia Estados Unidos y Canadá. En otras palabras, México está regalando el bono demográfico propio a sus socios económicos.

Considerando esta realidad, no es sorprendente que, a nivel de las percepciones, las y los jóvenes estimen como el principal problema a enfrentar, la falta de oportunidades:

<sup>8</sup> Entrevista con Gonzalo Hernández Licona, secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

**Gráfico 9.** Principal problema percibido por los jóvenes



FUENTE: Enadis (2010).

## EL MERCADO LABORAL

Las y los jóvenes se incorporan al trabajo en un momento difícil, con una economía que ha tenido un muy lento crecimiento, que ha sido afectada por la crisis mundial y que ahora se sustenta en los servicios. El país no ha sido capaz de crear los suficientes empleos para un grupo que debería convertirse en el motor de la economía.

## PERSONAS ADULTAS MAYORES

El mercado laboral mexicano se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años. En el caso de las y los adultos mayores esta práctica se potencia; se trata de personas que por no contar con recursos provenientes de una pensión suficiente deben buscar empleo en un contexto de escasez y, nuevamente, de informalidad.

Las puntas del lazo generacional se tocan. Jóvenes y personas adultas mayores comparten realidades laborales en México. De acuerdo con la Enadis 2010, el principal problema percibido por 4 de cada 10 personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo. El artículo 3 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores señala que este sector de la población está conformado por las personas que tienen más de 60 años. Acevedo y Bensusán (2012) aseguran que 90 por ciento de las ofertas de empleo excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas –un escaso porcentaje (no más de 35 por ciento)– corresponde a empleos reales y radicados, por lo general, en actividades como guardias de seguridad o personal de limpieza.

Como ocurre con las y los jóvenes, la edad se convierte en un estigma que trae consigo prejuicios que dificultan el acceso a un empleo de calidad. Ricardo Tinajero Ramírez, subdirector de Igualdad Laboral en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, considera que el primer problema al que se enfrentan las personas adultas mayores es encontrar trabajo o mantener el que ya tienen. Tal situación es aún más difícil en el caso de las mujeres que en este escenario, como en muchos otros, padecen una discriminación múltiple: por edad, por sexo y/o por discapacidad (Mesa de Trabajo sobre Mujeres, 2011).

Otro problema que enfrentan las y los jóvenes, las mujeres y los hombres mayores de 60 años es la falta de preparación. De cada 10 personas de 60 años o más, 3 no saben leer ni escribir. Esta realidad es prácticamente 50 por ciento más elevada para las mujeres, en relación con los hombres (INEGI, 2005, p. 19); además, este grupo es el que tiene el mayor porcentaje de personas con educación básica incompleta y uno de los más bajos con educación media superior y superior.

Tabla 10. Nivel de educación de acuerdo con la edad

	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 Y MÁS
Primaria incompleta	7.8	5.4	10.1	14.4	26.3	54.0
Primaria completa	33.9	14.6	19.4	21.4	27.1	22.6
Secundaria completa	48.7	37.7	36.9	33.9	21.7	12.2
Medio superior y superior	9.6	42.3	33.6	30.2	24.8	11.1

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012).

Los empleos a los que las personas adultas mayores pueden acceder se caracterizan por los bajos sueldos. “Los adultos mayores son los que en promedio tienen menor ingreso por hora en el trabajo extradoméstico con respecto al grueso de la población” (INEGI, 2005, p. 23). Esto se debe a que para algunas personas adultas mayores la remuneración proviene de propinas, pensiones y los menos del salario. Cabe considerar también que las mujeres y los hombres mayores de 60 años experimentan deterioro físico y mental que repercute en las exigencias del trabajo, disminuyendo su productividad e incluso incrementando los riesgos laborales (Conapred, 2006, pp. 78-80).

La baja cobertura de la seguridad social y los reducidos montos de las jubilaciones son factores que impiden convertir los años laborables de una persona en certidumbre económica y en materia de salud a la hora de envejecer (INEGI, 2005, p. 18). De acuerdo con la Enadis 2010, prácticamente 6 de cada 10 adultos mayores (56.8 por ciento) señala que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades, y 2 de cada 10 expresan que tienen dificultad para cubrirlos.

También reveló que 4 de cada 10 hombres adultos mayores tuvo que trabajar al menos una hora o un día en la semana para sostener a su familia o cubrir alguno de sus gastos, mientras que 12.7 por ciento de las mujeres entrevistadas afirmaron haber trabajado en la semana previa.

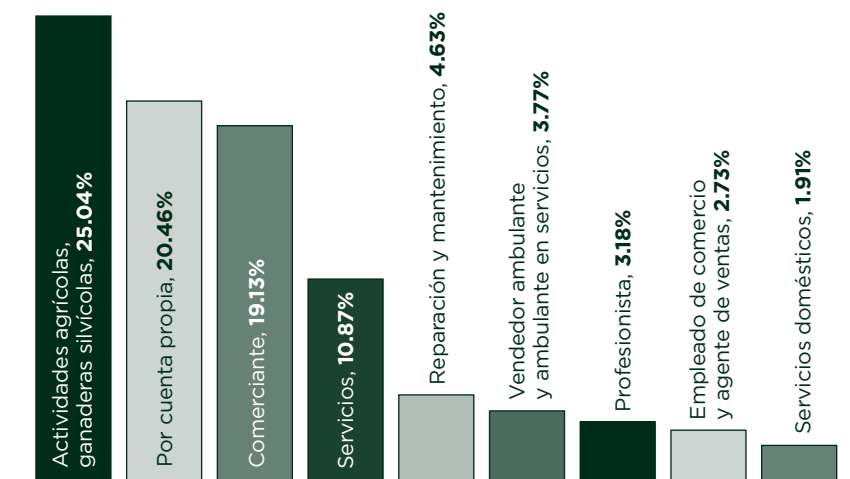
Además de la necesidad económica, el rechazo en el mundo del trabajo ocasiona frustración y también tiene efectos en la economía, en la familia y en el ámbito social, es decir, trastoca el complejo social en general (Romero, 2005, p. 61). Lo cierto es que la estructura actual del mercado laboral no brinda espacio a las personas adultas

mayores. Como les ocurre a los jóvenes, las personas mayores de 60 años encuentran un escenario adverso en una economía que les ofrece pocos empleos, y los que existen, son precarios.

## PERSONAS ADULTAS MAYORES

A pesar de la importancia que tiene el trabajo para el desarrollo pleno de las personas adultas mayores, los estigmas que trae consigo la vejez dificultan conservar o conseguir empleos de calidad. De acuerdo con la Enadis 2010, el principal problema percibido por 4 de cada 10 personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo.

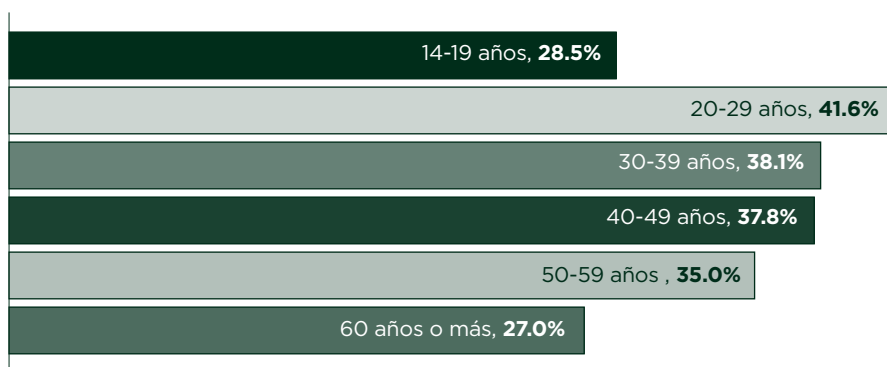
**Gráfico 10.** Principales ocupaciones de las personas adultas mayores (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

En el caso de las y los jóvenes y las personas adultas mayores la precarización laboral queda en evidencia por la cantidad de horas trabajadas y el acceso a las prestaciones. Mientras la mayoría de la población ocupada trabaja entre 40 a 48 horas semanales, jóvenes y adultos mayores expresan los porcentajes más bajos en este rango, con sólo 27 horas de trabajo semanales.

**Gráfico 11.** Personas que trabajan de 40 a 48 horas de acuerdo con la edad (2011)



FUENTE: Acevedo y Bensúsán (2012).

## ESCENARIO LABORAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

El mercado laboral, como está estructurado en la actualidad, no da espacio a las personas adultas mayores. Esto se debe a que 90 por ciento de las ofertas de empleo excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas, un escaso porcentaje (no más de 35 por ciento) corresponde a empleos protegidos. Por lo general, las personas mayores de 60 años se desempeñan en actividades caracterizadas por una gran vulnerabilidad, como es el caso de los guardias de seguridad o el personal de limpieza.

En cuanto a las prestaciones laborales, jóvenes y personas adultas mayores presentan los porcentajes más elevados en rangos de edad que no cuentan con prestaciones.

**Tabla 11.** Prestaciones laborales de acuerdo con la edad

	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 Y MÁS
Sin prestaciones	76.7	49.6	52.0	54.6	62.9	81.6
Sólo acceso a instituciones de salud	2.3	3.3	2.0	1.9	1.6	1.1
Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones	12.1	37.8	38.8	37.4	30.9	12.9
No tiene acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones	8.3	8.6	6.6	5.6	4.2	4.0

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con datos de la base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

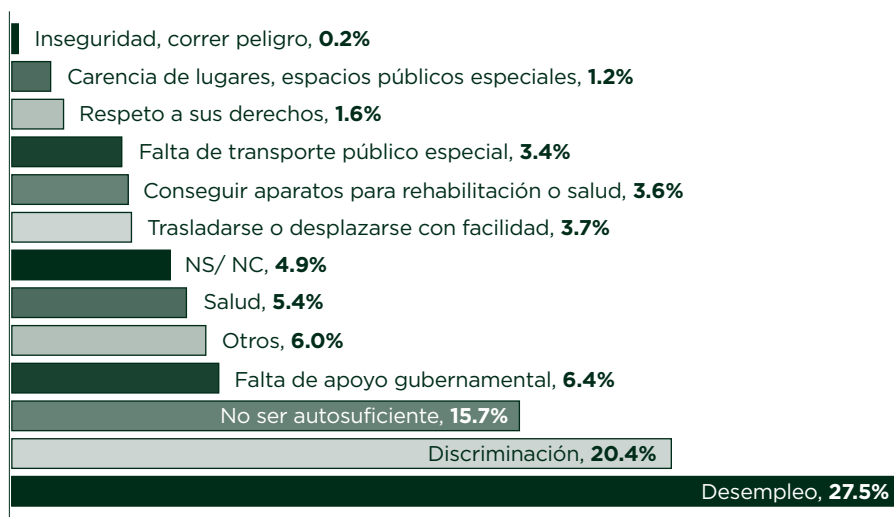
## DISCRIMINACIÓN ASOCIADA CON LA EDAD

Tanto las y los jóvenes como las personas adultas mayores enfrentan discriminación asociada con su edad. Estos sectores de la población son de los que enfrentan mayor precarización laboral, que queda en evidencia por los tipos de empleo a los que acceden. Jóvenes entre 14 a 19 años y personas mayores de 60 años son quienes se insertan en mayor medida en el sector informal.

## DISCRIMINACIÓN POR ALGUNA DISCAPACIDAD

La discapacidad y las opciones laborales dignas y bien remuneradas son conceptos que difícilmente conviven. Las personas con discapacidad, a pesar de tener competencias suficientes y de que existe un gran número de empleos que pueden realizar, enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. Las personas con discapacidad consideran que sus tres problemas prioritarios son: el desempleo, la discriminación y no ser autosuficientes (Enadis, 2010, p. 88).

**Gráfico 12.** Principales problemas percibidos por las personas con discapacidad en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

De acuerdo con el estudio *La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad* (2001, p. 27), si las personas con discapacidad accedieran al trabajo en una proporción similar a la de las personas sin discapacidad, la masa salarial del país crecería alrededor de uno por ciento, con el consiguiente aporte al Producto Interno Bruto. Pero para que esto se logre se requiere que la sociedad cumpla con una serie de estándares. Las personas con discapacidad requieren entornos accesibles en el senti-



do más amplio de la palabra, no sólo en el aspecto físico o arquitectónico, sino también en lo que respecta a las comunicaciones para las personas sordas, para las personas ciegas y para las personas que tienen discapacidad intelectual.<sup>9</sup> Si todas estas condiciones no están dadas, no se puede considerar que el entorno sea adecuado para la inserción laboral.

El principal problema radica en que tal acondicionamiento termina por desincentivar a los empleadores. Los empresarios tienen que hacer inversiones iniciales para adecuar las instalaciones de sus empresas, y en la ley actual no existen motivaciones fiscales para realizarlas. La Norma 001 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como objetivo promover que las empresas hagan adecuaciones cuando en ellas laboren personas con discapacidad. Sin embargo, el defecto de esta norma radica en que desincentiva la inserción al entorno laboral de las personas con discapacidad porque toda la carga de tales adecuaciones recae sobre el empleador.<sup>10</sup> Éste termina prefiriendo no contratarlas para evitar el incremento en su gasto. De acuerdo con Rosalinda Vélez, secretaria de la STPS, se debería corregir tal circunstancia a través de la reforma laboral. Ahí habrían de quedar precisiones relativas al crédito fiscal, al que tales empresas habrían de ser acreedoras en caso de contratar personal con discapacidad, y también de realizar mejoras a su infraestructura para que éste participe y se desarrolle dentro de un entorno laboral digno. En este mismo sentido, Carlos Ríos argumenta la necesidad de realizar una armonización legislativa con respecto al contenido de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que la actual Ley Federal del Trabajo no contiene un apartado que específicamente se refiera al tema.

En el universo de la población ocupada en México, poco más de medio millón (540 991) son personas con discapacidad. El desglose porcentual indica que la mayor parte son trabajadores agropecuarios (26.1 por ciento), artesanos y obreros (17.1 por ciento) y comerciantes y dependientes (13.1 por ciento). De acuerdo con su posición, 35.8 por ciento están trabajando por cuenta propia, 40.3 por ciento son empleados, 10.7 por ciento jornaleros y 7.2 por ciento son trabajadores sin pago (Conapred, 2006, p. 98).

<sup>9</sup> Entrevista con Carlos Ríos, consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

<sup>10</sup> Entrevista con Rosalinda Vélez, secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Existe, pues, un problema conceptual de origen: las personas con discapacidad son vistas como una carga económica y no como sujetos de derechos. Las adecuaciones necesarias para su inclusión en el mundo laboral son vistas como una carga adicional, en lugar de contabilizarse como un gasto normal y necesario, ya que siempre habrá clientes y potenciales empleados con discapacidad física o mental.

El mercado laboral mexicano cuenta con una demanda muy precaria hacia las personas con discapacidad. Se trata de una grave deficiencia que deja fuera del aparato productivo nacional a una fuerza laboral muy importante por el valor y talento que podrían agregar a la economía. Al mismo tiempo, arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia a este sector de la población.

## DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN ÉTNICO

El reconocimiento que han alcanzado las lenguas originarias como patrimonio de la humanidad, como tesoro histórico en los circuitos culturales o como rasgo de identidad contemporánea, contrasta con la discriminación en el ámbito laboral por motivos de lengua. Es un hecho que la lengua limita el acceso a los espacios laborales particularmente de las personas indígenas (Conapred, 2006, p. 54). De acuerdo con la Enadis 2010, para las personas indígenas la lengua representa uno de sus principales problemas, seguido por el desempleo, por lo que no resulta sorprendente que casi 4 de cada 10 personas indígenas consideren que no tienen las mismas oportunidades que los demás para conseguir trabajo.

Según el *Informe sobre la discriminación en el campo laboral* (2006), realizado por el Conapred, los elevados niveles de analfabetismo, el bajo nivel educativo e, incluso, la nutrición, incide de forma desfavorable en el ingreso de las personas indígenas en el mercado laboral. La informalidad extrema es prácticamente el único espacio en el que encuentran opciones laborales, siempre con bajos sueldos, contratos verbales, largas jornadas y falta de protección social.

La precariedad de las condiciones generales y la imposibilidad de obtener un empleo estable obliga a las personas indígenas a migrar en busca de mejores oportunidades. Sin embargo, por su forma de organización comunitaria, la migración tiende a ser grupal y el mercado

laboral, a excepción del trabajo como jornalero agrícola, difícilmente responde a este tipo de flujos. Otro ejemplo es el caso de los trabajadores indígenas en el sector de la construcción de la ciudad de México, que se insertan dentro de éste, principalmente a través de contactos y relaciones familiares (Conapred, 2006, p. 58).

En las zonas urbanas encuentran trabajos que se caracterizan por tener una gran flexibilidad, pero también una absoluta ausencia de protección, como es el caso de los choferes de transporte colectivo, jardineros, meseros, guardias de seguridad, almacenistas y veladores. Por su parte, las mujeres se convierten en recamareras, artesanas, vendedoras ambulantes y trabajadoras del hogar (Conapred, 2006, p. 62).

Cualquier tipo de certeza en el futuro es precaria para muchas de las personas indígenas que migran en búsqueda de mejores condiciones laborales. Si la suerte les sonríe, los empleos que pudieran estar a su disposición son marginales y no prometen ningún tipo de promoción porque no representan ninguna característica de beneficio a mediano y largo plazos (Conapred, 2006, p. 65).

Trátase de la calidad del empleo, de la jerarquía o del nivel en el ingreso, bajo cualquier criterio las y los indígenas resultan sistemáticamente discriminados al momento de acceder al mercado laboral.

**Tabla 12.** Desarrollo económico

DESARROLLO ECONÓMICO		
	TOTAL	INDÍGENA
Población ocupada de 12 o más años de edad	33 730 210	3 198 191
Población ocupada que no recibe ingresos o hasta dos salarios mínimos	17 201 178	2 588 063
Porcentaje	51	80.9
Población ocupada en el sector primario	5 338 299	1 402 452
Porcentaje	16.3	43.4
Población ocupada en el sector secundario	9 384 109	704 376
Porcentaje	28.7	21.8
Población ocupada en el sector terciario	17 995 223	1 121 532
Porcentaje	55	34.8

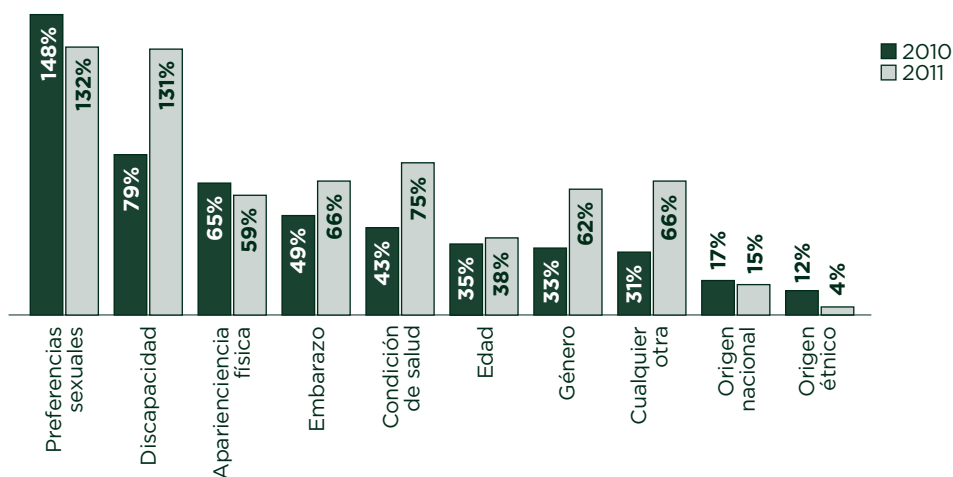
FUENTE: CD INUD. Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI, XII, Censo de Población y Vivienda México, 2000.

Nota: No existe información actualizada sobre condición de actividad e ingreso para 2005.

## DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL

La discriminación motivada por la identidad de género y la orientación o preferencia sexual persiste en un universo de prohibiciones y marcos morales retrógrados. A pesar de que en México la Carta Magna prohíbe expresamente la discriminación por este motivo en su artículo 1, continúa manifestándose de manera cotidiana. El número de quejas que se presentan anualmente ante Conapred sirve como ejemplo. Con respecto a las reclamaciones que fueron calificadas como un presunto acto de discriminación durante 2011, las causas con mayor incidencia estuvieron relacionadas con las preferencias sexuales.<sup>11</sup>

**Gráfico 13.** Principales causas de las quejas que fueron calificadas como un presunto acto de discriminación (2010-2011)



FUENTE: Conapred (2012).

<sup>11</sup> Cabe precisar que el total de expedientes calificados como presuntos actos de discriminación no coincide con el total de causas, toda vez que un expediente puede tener más de una causa de discriminación.

En el ámbito laboral, este tipo de discriminación se oculta bajo una moral mal entendida. Son pocos los estudios especializados al respecto, pero su prevalencia en la sociedad actual se hace patente en historias de vida que muestran las dificultades que enfrentan las personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual, o bien, a quienes no se les reconoce su identidad de género.

Si se mezcla discriminación por preferencia sexual con posición socioeconómica, el contexto de desventaja se acrecienta dramáticamente. No es lo mismo ser gay o lesbiana en los estratos más elevados de la sociedad, económicamente hablando, que serlo en las zonas conurbadas marginales de las grandes ciudades. Con todo, unos y otras terminan recibiendo ofertas de empleo coincidentes con el prejuicio del empleador, que muchas de las veces les exige ocultar cualquier signo exterior relativo a su orientación sexual.

No se percibe conflicto cuando una persona homosexual se dedica a trabajar en un salón de belleza, pero se le censura si pretende trabajar en el sector servicios atendiendo a públicos intolerantes con la diversidad sexual. En el caso de las mujeres lesbianas, existen historias numerosas de pérdida de empleo, una vez que el empleador tiene conocimiento sobre su orientación o preferencia sexual.

Las personas transexuales y travestis enfrentan aún con mayor severidad el rechazo de los segmentos más conservadores de la sociedad. En las oficinas dedicadas a gestionar los recursos humanos no admiten cambios en el nombre, aun si éste ha ocurrido ya por corrección al acta de nacimiento y/o por reasignación sexual. Con frecuencia el uso de los baños públicos se vuelve un tema en litigio, ya que se les obliga a acudir a los servicios equivocados.

La sociedad mexicana está lejos de poder convivir con dignidad entre personas diversas en su identidad sexual, pero aún más lejos se hallan la autoridad y las juntas de conciliación y arbitraje para atender a este sector de la población que, entre otros, sufre por la saña con que algunos integrantes de la sociedad participan a la hora de humillar y despojar de la mínima dignidad y derechos a las personas transexuales y travestis.

## MINORÍAS RELIGIOSAS

Las creencias religiosas son una variable en el abanico de obstáculos para obtener o conservar un empleo. Las prácticas de discriminación y exclusión hacia las personas con creencias religiosas distintas a la hegemónica o la practicada por la mayoría es una constante desde el periodo colonial. México continúa siendo un país poco tolerante hacia los grupos religiosos minoritarios (Horbath, 2008, p. 340).

Para ingresar al mercado laboral, las personas que practican una religión diferente a la católica deben enfrentar barreras debido a la ignorancia sobre sus costumbres y porque se considera que las “otras” religiones provocan conflictos sociales, y esto puede reproducirse en el ámbito laboral. El 31.4 por ciento de las personas pertenecientes a una minoría religiosa considera que tienen menos oportunidades de conseguir trabajo que el resto de la población y casi 40 por ciento de las minorías religiosas ganan menores salarios que el resto de las personas (Horbath, 2008, p. 353).

Uno de los problemas que se presentan para las minorías religiosas es que las costumbres de la religión mayoritaria se expresan continuamente en el calendario de los escenarios laborales. A pesar de no ser días de asueto obligatorio, fechas como el 6 de enero, el 2 de noviembre y el 12 de diciembre son considerados días festivos de acuerdo con el criterio del empleador, que decide si son o no laborables. Por el contrario, los calendarios religiosos de otros credos, tales como el judío o el musulmán, prácticamente no se consideran.

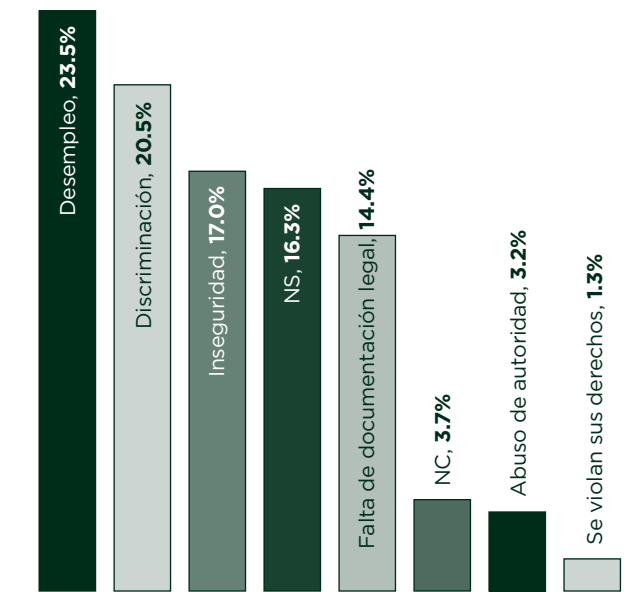
## DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN MIGRATORIA

La búsqueda de mejores condiciones de vida y la posibilidad de tener el futuro algún nivel de certeza, obligan a millones de personas a abandonar sus lugares de origen y los entornos familiares para buscar la tierra de la oportunidad, que frecuentemente se encuentra al norte. Para proteger los derechos de las y los migrantes, en el año 2011 se expidió una nueva legislación en materia migratoria que evita la criminalización de las personas extranjeras en México, sin importar su estatus legal. Con todo, prevalecerá por largo tiempo la distancia

entre lo que advierte la norma y lo que estas personas viven en la realidad en nuestro territorio.

El principal problema al que se enfrentan las personas migrantes, incluso por encima de la discriminación y la inseguridad, es el desempleo (Enadis 2010). Las personas no mexicanas se encuentran con un dique expresado en el marco jurídico nacional, ya que el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo establece que “el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad”.

**Gráfico 14.** Principales problemas percibidos por las y los migrantes en México (2010)



FUENTE: Enadis (2010).

A pesar de las percepciones en términos porcentuales, tal y como se muestra en el gráfico anterior, en el estado de Chiapas existe apertura para regularizar a las y los extranjeros que demuestran tener una relación laboral en México (González y González, 2009, p. 101). De

acuerdo con el Instituto Nacional de Migración (2007), anualmente se emplean en fincas cafetaleras, bananeras, cañeras y ganaderas mexicanas, localizadas en la franja fronteriza con Guatemala, alrededor de 40 000 jornaleros guatemaltecos, debidamente registrados y documentados por esa institución. La producción agrícola chiapaneca depende prácticamente en su totalidad de trabajadores y trabajadoras guatemaltecas, y sus edades están en el rango de los 15 a los 48 años.<sup>12</sup> Sin embargo, en la región aún predomina una falta de reconocimiento de las obligaciones del Estado con respecto a este grupo, lo cual se agrava por las deficientes condiciones de alimentación, hospedaje y salud en gran parte de las fincas. (Rojas y Cruz, 2003, p. 16).

El 10 por ciento de las personas migrantes guatemaltecas son mujeres y se enfrentan a una doble o hasta triple situación de discriminación cuando intentan conseguir un trabajo. “Mujer, indígena, guatemalteca (extranjera), indocumentada, analfabeta [...] son elementos que constituyen una identidad de discriminación y maltrato en esta región de la República mexicana” (Rojas y Cruz, 2003, p. 16). Las mujeres migrantes se enfrentan a riesgos como asalto, extorsión, violencia sexual, enfermedad y muerte durante su trayecto (Rojas, 2001, p. 101). Una vez que ingresan al mercado laboral, la situación no mejora, pues enfrentan un escenario aún más difícil que el de los hombres. Por ejemplo, cuando realizan actividades agrícolas, en general, las mujeres reciben menos salario que los hombres (Rojas y Cruz, 2007, p. 155).

Además del trabajo agrícola, las mujeres también buscan empleo como el trabajo del hogar, o bien, en el comercio sexual. De acuerdo con Martha Luz Rojas Wiesner y Hugo Ángeles Cruz (2003), las mujeres padecen “altos niveles de explotación en los bares y centros nocturnos donde se realiza, además de la práctica de relaciones sexuales de alto riesgo que pueden derivar en la transmisión de diversas infecciones y de VIH/sida, sin contar con la práctica cotidiana de extorsión, violencia y abuso de autoridades” (p. 17).

Las cifras promedio ofrecen un perfil muy preciso de las mujeres migrantes. Son menores de 30 años (la gran mayoría rondan los 25), tienen un 50 por ciento de probabilidades de ser analfabetas, cursaron

<sup>12</sup> Entrevista con Ernesto Ramírez, director del Centro de Estudios Migratorios del Instituto Nacional de Migración.



como máximo hasta el tercer grado de primaria. Tanto las mujeres sin pareja (solteras, viudas y separadas), como las mujeres con pareja (unidas o casadas), tienen similar presencia en este flujo migratorio: 49.8 por ciento y 50.2 por ciento, respectivamente. Las solteras constituyen 37 por ciento del total de mujeres de este flujo (Rojas y Cruz, 2007, p. 148). Reciben salarios ínfimos y son alojadas en instalaciones miserables. La inmensa mayoría tiene menos de 30 años de edad y su origen es indígena.

En Tabasco y Campeche las personas migrantes también han logrado encontrar vacantes laborales en la industria petrolera, mientras que en la Riviera Maya se han insertado en el sector turístico (Téllez, 2009, p. 145).

Las prevenciones de ley que supuestamente protegen los derechos laborales de las y los trabajadores temporales, que son migrantes y suelen emplearse como jornaleros agrícolas en las plantaciones mexicanas, son insuficientes y las autoridades son prácticamente omisas con respecto a su cumplimiento.

En resumen, el escenario al que se enfrentan las personas migrantes, principalmente en el sureste del país, es desolador: bajos salarios y actividades productivas que ofrecen nulas aspiraciones de superación. En el caso de las mujeres, la discriminación se duplica o triplica en función de su origen étnico, nivel educativo o por el simple hecho de no ser varón.

Es difícil esperar un cambio en la sociedad, cuando desde las mismas leyes está determinada una barrera discriminante para los extranjeros. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos y los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos. Asimismo, la Constitución establece que sólo los mexicanos por nacimiento podrán ocupar cargos como Presidente, secretario del Despacho, ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, procurador, gobernador y jefe de Gobierno del Distrito Federal.

## DISCRIMINACIÓN POR APARIENCIA FÍSICA

La discriminación laboral comienza desde el reclutamiento a los empleos. Muchas empresas continúan pidiendo requisitos relacionados con la apariencia física para poder concursar por una vacante. Una estatura determinada, tener cierta complexión física y no contar con tatuajes ni perforaciones, son algunas de las características que se encuentran cotidianamente entre los requisitos para conseguir un trabajo.

Los tatuajes tienen una connotación negativa para los empleadores, pues, en muchas ocasiones consideran que quien posee alguno representa un alto riesgo delictivo, con lo que se deja de lado la capacidad que pueden tener para desempeñar un trabajo (Aguilar, 2010, p. 14). Situación similar ocurre con características físicas como el peso y la estatura. En México no ha sido suficientemente estudiado este fenómeno, pero de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en un informe publicado en 2008 por el *International Journal of Obesity*, se concluyó que en Estados Unidos las tasas de discriminación por motivos de peso/estatura son, de acuerdo con la percepción de las mujeres, cercanas a las correspondientes a la discriminación por motivos de raza y, en algunos casos, mayores a las tasas de discriminación por edad o sexo (OIT, 2011, p. 59).

## DISCRIMINACIÓN A PERSONAS QUE VIVEN CON VIH/SIDA

La discriminación en el trabajo contra las personas que viven, o supuestamente viven, con VIH/sida puede manifestarse de muchas formas. Es habitual la realización de pruebas forzosas de detección que derivan en una negativa de contratación, incluso donde existen políticas nacionales y empresariales contra la discriminación por estado seropositivo, como es el caso particular de África meridional (Bornot, 2005, p. 27).

Además de las pruebas forzosas, son comunes otras formas de discriminación a las personas que viven con VIH/sida, tales como el despido injustificado, el descenso a puestos que requieren menos experiencia y, sobre todo, que no haya contacto con el exterior de la empresa y la negación de prestaciones (seguro médico, reducción salarial, etcétera).

Además, las personas que viven con VIH/sida están sujetas al escarnio o el acoso de las demás personas que forman parte del grupo de trabajo; muchos casos no son denunciados por las personas afectadas.

Tabla 13. Casos de discriminación laboral

TOTAL DE EXPEDIENTES SOBRE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL POR TENER VIH 2005 A 30 DE JUNIO DE 2012										
Expediente	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total histórico
Quejas	0	6	5	1	3	7	21	21	15	79
Reclamaciones	2	1	1	3	1	1	5	1	1	16
Total anual	2	7	6	4	4	8	26	22	16	95

FUENTE: Expedientes de quejas y reclamaciones, Conapred.

En el mundo laboral, la discriminación contra los trabajadores que padecen VIH/sida, o contra quienes se sospecha que lo padecen, puede provenir tanto de los colegas, clientes y proveedores de servicios, como de los empleadores. El temor, la ignorancia y los prejuicios que rodean a la enfermedad, la falta de información sobre su prevención y la manera en que se transmite el virus constituyen la esencia de la discriminación en el trabajo. La preocupación por los eventuales costos de contratar a un trabajador seropositivo, tanto por la pérdida de productividad como por el aumento del costo de la mano de obra, también tiene un papel importante. En este caso, la eliminación de la discriminación y la segregación sólo puede realizarse por medio de la educación y la información (Bornot, 2005, p. 18).

## POLÍTICAS PARA EL EMPLEO

Como resultado de la crisis de la última década (la contracción del PIB *per cápita* de las y los mexicanos, especialmente afectado por el descenso de las exportaciones, la insuficiente inversión fija, la reducción del crédito y la caída de las remesas), se ha dificultado la creación, el acceso y la permanencia en los empleos. Es por esto que el Estado ha tenido que responder a través de políticas laborales. En México, el Plan

Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012 son dos de los principales lineamientos que conforman la política pública en materia laboral (Nerio, 2010, p. 13).

El eje dos del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 estableció que se debían promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal. Para lograrlo, se han implementado estrategias como crear un portal del empleo, establecer esquemas de crédito y capacitación para el uso eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación, fortalecer la conciliación entre los sectores laboral y empresarial, modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad, e incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal (PND, 2007, p. 105).

Dentro de esta última estrategia se impulsó el Programa de Primer Empleo, el cual inició en marzo de 2007 y que consiste en un subsidio aplicado a las cuotas obrero patronales, al dar de alta ante el IMSS a personas sin antecedentes laborales (sin registro de seguridad social, pero con participación en actividades informales); a personas que han estado registrados en el IMSS como empleadas eventuales; personas que no hayan estado registradas, con la calidad de trabajador permanente, por más de 9 meses continuos con un mismo patrón, a partir del 15 de enero de 2008.

El monto del subsidio se determina en función del salario base de cotización de los trabajadores registrados en el Programa (ver tabla 14).

**Tabla 14.** Subsidios en el Programa de Primer Empleo

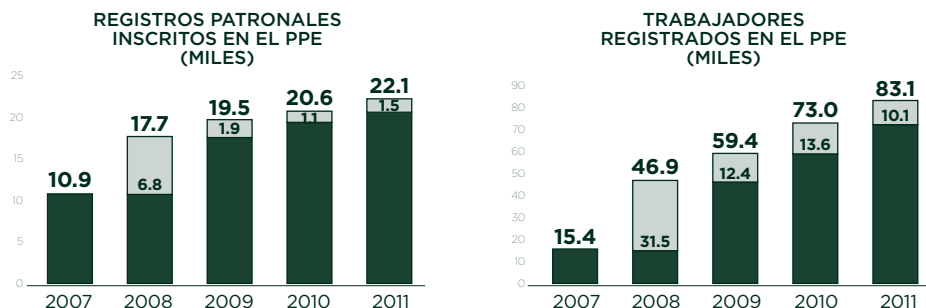
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN MÚLTIPLOS DEL SALARIO MÍNIMO*	PORCENTAJE A SUBSIDIAR DE LA CUOTA OBRERO PATRONAL A CARGO DEL EMPLEADOR
Menor a 10 salarios mínimos	100%
De 10 a 14 salarios mínimos	60%
Más de 14 y hasta 20 salarios mínimos	20%
Más de 20 salarios mínimos	10%

FUENTE: IMSS (2011).

\* Se refiere al salario mínimo vigente en la zona que corresponda a la ubicación geográfica del trabajador.

De acuerdo con información del IMSS, hasta el 31 de agosto de 2011 se habían inscrito en el Programa de Primer Empleo más de 22 000 empresas, las cuales registraron a 83 100 personas.

**Gráfico 15.** Principales resultados del Programa de Primer Empleo (2011)



FUENTE: IMSS (2011).

El Plan Nacional de Desarrollo también determinó que se otorgaría atención prioritaria “a grupos en situación de vulnerabilidad a partir de políticas focalizadas, particularmente en materia del trabajo temporal en el campo de grupos migratorios”.

Por su parte, el Programa de Empleo Temporal tuvo como eje articulador defender y proteger el derecho al trabajo. Este programa ofrece empleo a las personas mayores de 16 años de edad que han sido afectadas por la baja oferta laboral o por fenómenos naturales, con apoyos económicos temporales por su participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario. En 2008 el programa tuvo 700 000 participantes; para 2009 se amplió en 70 por ciento y duplicó el número de participantes (OCDE). El programa opera en el ámbito nacional y las secretarías responsables de su funcionamiento son la de Desarrollo Social (Sedesol), la de Comunicaciones y Transportes (SCT), la de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) y la del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Además de los programas generales, existen algunos que buscan apoyar a grupos específicos. La STPS tiene tres programas que buscan integrar al mercado laboral a personas que pertenecen a sectores de la

población en situación de vulnerabilidad: el portal del empleo (www.empleo.gob.mx), donde se promueven vacantes; el programa para la creación de bolsas de trabajo Abriendo Espacios, y el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, que cada año reconoce a empresas que dan vacantes a las personas con discapacidad.

A partir de 2001 se suma a estos esfuerzos la Red de Vinculación Laboral que es

un mecanismo de coordinación interinstitucional que busca impulsar la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad en el marco del principio de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato. Este mecanismo permite coordinar las acciones de instituciones públicas, privadas y sociales que prestan servicios especializados en materia de inclusión laboral (Zarate, 2001, Mesa de Trabajo de Adultos Mayores).

En el caso de las personas adultas mayores, de 2009 a noviembre de 2011 se atendieron 8 151 mujeres, de las cuales se logró colocar a 3 035 y se atendieron 11 547 hombres, de los que se colocaron 4 793 (Tinajero, 2011, Mesa de Trabajo de Adultos Mayores).

Para este grupo también existe el Programa de Empleo (2006), que brinda apoyo a la economía para personas adultas mayores. A cuatro años de su inicio, ha beneficiado a aproximadamente 24 561 personas adultas mayores que han tenido la oportunidad de integrarse a una fuente laboral (Conapred, 2006, p. 77).

Tabla 15. Medidas gubernamentales para lograr la inclusión laboral

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
Abriendo Espacios	Promueve la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, en donde participan instituciones públicas, federales y locales, así como empresas y organizaciones de la sociedad civil. Entre sus principales servicios están la vinculación laboral, la evaluación de capacidades y aptitudes, la orientación ocupacional y la capacitación para el trabajo.	Discriminación por discapacidad

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
Certificación de Competencia Laboral en Cosecha de Hortalizas para Jornaleros Agrícolas	Es el reconocimiento oficial que en el ámbito nacional permite demostrar los conocimientos, habilidades y destrezas con los que cuenta una persona para desempeñar la cosecha de hortalizas, con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral. Promueve la certificación de la competencia laboral en cosecha de hortalizas para jornaleros agrícolas, con la finalidad de perfeccionar su desempeño en los centros de trabajo agrícola, ampliar sus oportunidades de empleo y mejorar sus condiciones laborales.	Varios
Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	Reconoce a organizaciones públicas y privadas con prácticas laborales de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y de combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual.	Discriminación por género
Distintivo Empresa Incluyente	Busca reconocer a las empresas que ofrecen una política de inclusión laboral y que van más allá del cumplimiento de sus obligaciones patronales.	Discriminación por discapacidad
Distintivo Empresa Agrícola Libre del Trabajo Infantil	Reconoce a las empresas agrícolas de todo el país que han adoptado una política de cuidado y protección infantil, a través de la cual instrumentan acciones orientadas al pleno desarrollo de hijas e hijos de familias jornaleras, rechazan la utilización de mano de obra infantil y promueven la protección de los menores en edad permisibles de trabajar.	Discriminación por edad
Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	La norma mide fehacientemente la igualdad laboral en los centros de trabajo, mediante indicadores específicos en materia de: <ul style="list-style-type: none"> <li>› Igualdad y no discriminación.</li> <li>› Previsión social y prácticas que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores.</li> </ul>	Discriminación por género

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE DISCRIMINACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Fomento de un clima laboral adecuado, libre de discriminación y de violencia laboral.</li> <li>› Accesibilidad para personas con discapacidad.</li> <li>› Libertad sindical.</li> </ul>	
Portal de empleo	Sitio de internet que concentra oportunidades laborales de todo el país, en todos los sectores y ramas de la economía. Incluye ofertas de empleo para personas con discapacidad.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad
Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores	Promueve un esquema de capacitación a distancia, a través de un modelo pedagógico sustentado en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación para facilitar el desarrollo de capacidades y habilidades laborales en el sector productivo.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad
Red de Vinculación Laboral	Coordina los esfuerzos de instancias públicas, privadas y sociales en diferentes áreas de inclusión laboral: consejería, análisis de puestos, fomento al autoempleo, etcétera.	Discriminación por discapacidad, discriminación por edad

FUENTE: Elaboración propia con información de la STPS.

En el Distrito Federal, los programas enfocados al tema del trabajo son: el Centro Delegacional Promotor del Empleo Capacitación y Adiestramiento (p. 297), las ferias de empleo y las comunas. En el caso de estas últimas, si bien representan un esfuerzo loable y bien intencionado, distan mucho de representar una respuesta ante las diversas problemáticas que se presentan en el trabajo (Nateras, 2005, pp. 298-299). Asimismo, es importante considerar que únicamente en el Distrito Federal existe un sistema de protección a personas desempleadas, mayores de 18 años, que se traduce en un beneficio económico de 30 días de salario mínimo y se entrega por un periodo de seis meses.

La protección social, en la actualidad, es un derecho que se gana a través de un empleo asalariado formal. En torno a este modelo surgieron sistemas de pensiones, seguros de enfermedad, de incapacidad y



de vida; se definió la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, los estatutos para la negociación colectiva y regímenes especiales para el servicio público (Samaniego, 2005). Sin embargo, el sistema está colapsando debido a la menor inserción en el mundo laboral formal –sólo 3 de cada 10 personas en México están fuera de la informalidad– y por su incierta capacidad de sostenerse financieramente a largo plazo (CEEY, 2012). Ante este escenario, es inminente la necesidad de una reforma laboral que se adapte a las necesidades de los trabajadores, independientemente del estatus de la unidad laboral en la cual se emplean.

La informalidad va más allá del trabajo, es todo un sistema de construcción de bienes y servicios sociales, por lo tanto, se necesita que se reconozca y que se empiece a normar para que todos los sujetos, que son igual o más discriminados en ese mundo, tengan una serie de mínimos de derechos sociales.<sup>13</sup> Asimismo, el problema es tan complejo que no se puede culpar a una sola variable del fenómeno. No se puede considerar que, por ejemplo, programas como Oportunidades o el Seguro Popular incentiven el ingreso al sector informal al ofrecer ciertos derechos sin necesidad de estar en un trabajo formal.

En el tema de la informalidad debe hacerse una clara distinción entre empleos que, por su propia naturaleza, han de ser considerados como informales, y aquéllos que reciben este adjetivo ya que están asignados a centros de trabajo o empresas que, de su lado, se sitúan en todo o en parte dentro de la economía informal. Lo relevante del fenómeno de la informalidad, en el caso de las y los trabajadores, es la precariedad en las condiciones del empleo.

Se necesita crecer la frontera del mercado laboral formal, a través de dotar a las y los trabajadores de una serie de derechos básicos como acceso a la salud, seguro de vida e invalidez, ahorro para el retiro e ingreso mínimo universal, independientemente de su estatus laboral. De acuerdo con la propuesta realizada por el Centro de Estudios Espinosa Yglesias, *El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social*, esto sería posible a través de una reforma al sistema de protección social que necesariamente esté acompañada por una reforma a la hacienda pública.

<sup>13</sup> Entrevista con Mario Luis Fuentes, director del Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo y Asistencia Social (CEIDAS).

De acuerdo con los especialistas, esta reforma de protección social requiere aproximadamente 5 puntos porcentuales del PIB de recaudación fiscal adicional. El financiamiento debería ser resultado de los ingresos generales al consumo, la eliminación de regímenes especiales y del subsidio a las gasolinas mediante una mayor eficiencia tributaria (CEEY, 2012, p. 23).

A través de las reformas se integraría a millones de personas que hasta hoy quedan fuera de la protección social. Las personas catalogadas como empleadas informales se convertirían en formales y las empresas disminuirían sus costos, ya que sería más flexible contratar o despedir a cualquier persona.