



Federación Mexicana de  
**Universitarias AC**



## Posicionamiento y Recomendaciones al Comité CEDAW sobre derechos laborales de las mujeres Informe sombra de seguimiento de las Recomendaciones de la CEDAW M É X I C O

Las respuestas del Estado Mexicano en su 7º y 8º Informe están enfocadas estrictamente a señalar las medidas adoptadas y datos estadísticos que no reflejan mejoras en la calidad de vida y en el respeto a los derechos humanos laborales de las trabajadoras.

Si bien se han creado herramientas jurídicas encaminadas a combatir la discriminación laboral, estas herramientas han tenido impacto muy limitado por ser de aplicación voluntaria para los patrones, por lo cual no han incidido en la disminución de la discriminación y erradicación de la violencia laboral.

En general persiste una violación sistemática a los derechos humanos laborales, entre los que podemos enunciar la privación del derecho al trabajo y la pérdida de las prestaciones sociales y la seguridad social de las trabajadoras de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro derivado del decreto de extinción.

De igual forma, es importante señalar la violación frecuente a las medidas de seguridad e higiene en distintas empresas que pone en riesgo la vida de las trabajadoras, como sucedió en el caso de la empresa Coppel de Sinaloa donde eran sometidas a condiciones de esclavitud, además de condiciones laborales de alta precariedad.

Otro ejemplo de estas violaciones a los derechos de las trabajadoras tiene que ver con la subrogación o terciarización de los servicios de guarderías que incumplen las normas de seguridad e higiene y las normas de regulación de las mismas, precarizando

la prestación de los servicios de cuidado y atención de las niñas y niños y poniendo en riesgo la vida de las trabajadoras y de los infantes bajo el reguardo de estas instituciones, (véase caso Guardería ABC).

En el mismo sentido, señalamos las políticas de discriminación laboral que van desde la contratación hasta la anulación de otros derechos como la seguridad social y prestaciones que la ley otorga así como la violencia laboral y sexual que prevalecen en empresas del sector maquilador y Wal-Mart donde se menoscaba el acceso a un trabajo y vida digna.

De la misma manera las mujeres que se emplean como trabajadoras domésticas son discriminadas dentro de la Ley Federal del Trabajo<sup>1</sup>. Esta ley exime a las personas que las emplean de la obligación de otorgar prestaciones correspondientes a: servicio médico gratuito, maternidad, pensión para el retiro, pago de vacaciones y vivienda, colocándolas en seria desventaja frente a sus pares que se desempeñan en otras áreas laborales.

No cuentan con contrato de trabajo ni horarios determinados colocando a quienes viven en casa en donde trabajan en condiciones de subordinación frente a sus empleadores las 24 horas del día.

### **Recomendaciones:**

- Que las herramientas actuales como el modelo de equidad y género y la norma de igualdad en el trabajo para hombres y mujeres seas obligatorias para los patrones
- Que se incorpore la perspectiva de género y de derechos humanos en toda la normatividad relacionada al trabajo y seguridad social
- Modificar la Ley Federal del Trabajo para reconocer los derechos de las empleadas domésticas.
- Armonizar las normas laborales en el marco de los convenios internacionales ratificados por México

Contacto: Gloria Ramírez  
Email: tepehuaje2000@yahoo.fr  
Informe\_sobre\_CEDAW\_200612AMDH.doc

---

<sup>1</sup> Véase artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo y Capítulo XIII art. 331 a 343

**Informe sombra coordinado por  
la Academia Mexicana de Derechos Humanos,  
la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM y  
la Federación Mexicana de Universitarias, A.C.**

Con la colaboración de:

- Alternativas Pacíficas AC
- Arthemisas por la Equidad A. C.
- Asociación Sinaloense de Universitarias
- Centro de Derechos Humanos Victoria Díez A.C.
- Centro de Estudios de Género Simone de Beauvoir A. C.
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
- Círculo de Estudios de Género
- Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos A. C.
- CLADEM - México
- Colectivo Plural de Mujeres
- Comunicación e Información de la Mujer en Nuevo León A. C.
- Grupo Promotor de los Derechos Políticos de las Ciudadanas
- Pro Salud Sexual y Reproductiva A. C.
- Programa Universitario de Estudios de Género –UNAM
- Red de Investigadoras por la Vida y la Libertad de las Mujeres
- Red de Mujeres Sindicalistas
- Red de Profesores e Investigadores de la Cátedra UNESCO de la UNAM
- Red Iberoamericana Pro derechos Humanos
- Red Mesa de Mujeres de Ciudad Juárez
- Seminario de Bioética, Derecho a la salud y Educación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Seminario de Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- Seminario de Derechos Humanos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Seminario de Formación Docente de la Universidad de Occidente
- Zihuame Mochilla A. C.

ARTÍCULOS DE LA CONVENCIÓN	ÚLTIMAS RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ	RECOMENDACIONES GENERALES	VII y VIII INFORME DEL GOBIERNO	INFORME SOCIEDAD CIVIL
<p><b>Artículo 11</b> 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser</p>	<p><b>Recomendación 31 al sexto informe de México</b></p> <p>El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo</p>	<p><b>RECOMENDACIÓN No. 5</b></p> <p>Recomienda que los Estados Partes <b>hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.</b></p> <p>Ver link completo <a href="http://www.amdh.org.mx/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/5.pdf">http://www.amdh.org.mx/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/5.pdf</a></p>	<p><b>Respuesta del Estado al Art. 11</b></p> <p><b>138.- A pesar del incremento durante las últimas décadas de la tasa de participación femenina en el trabajo remunerado, ésta sigue por debajo de la participación masculina debido a razones multifactoriales como son prácticas de contratación con discriminación directa e indirecta, diferenciales en la remuneración, dificultad para la movilidad laboral y el ascenso, condiciones de trabajo inflexibles, insuficiencia de servicios de cuidado (guarderías infantiles y estancias para adultos mayores y enfermos), así como la distribución desequilibrada de las tareas familiares en el hogar (en 2010 la tasa de participación en el trabajo doméstico se estima en</b></p>	<p><b>Artículo 11 CEDAW</b></p> <p>Si bien el gobierno federal responde a las recomendaciones generales 5, 12, 13, 16 a 19, y 25; y de manera particular responde a la recomendación 31 del Comité al Sexto Informe Periódico de México, es importante señalar que sus respuestas están enfocadas estrictamente a cuestiones estadísticas que no señalan los impactos que las medidas adoptadas han tenido en términos de calidad y permanencia.<sup>2</sup></p> <p>Asimismo, si bien se ha creado legislación encaminada a combatir la</p>

<sup>2</sup> Cfr [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra\\_indicador.php?cve\\_indicador=494&Switch=1&Descripcion2=Tasa&indicador2=1127&original=0&fuente=494.pdf&IDNivel1=](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=494&Switch=1&Descripcion2=Tasa&indicador2=1127&original=0&fuente=494.pdf&IDNivel1=), [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra\\_indicador.php?cve\\_indicador=519&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=520&original=0&fuente=519.pdf&IDNivel1=](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=519&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=520&original=0&fuente=519.pdf&IDNivel1=)

<p>humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación</p>	<p>que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Además, recomienda al Estado Parte que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos.</p>		<p><b>86% para las mujeres y 51% para los hombres).</b></p> <p>139. Con relación a la Recomendación 31 del Comité al Sexto Informe, el Ejecutivo Federal presentó en marzo de 2010 una iniciativa para reformar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual atiende a los objetivos del <i>Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012</i>. La iniciativa busca prohibir la práctica patronal de exigir certificados médicos de ingravidez<sup>108</sup>; castigar a quienes violen los derechos laborales de las mujeres incluyendo a las industrias maquiladoras; y fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, como la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), de la STPS. También propone como prohibiciones realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual; legalizar la práctica de distribuir las semanas de descanso pre y postnatal de las trabajadoras; y establecer una nueva modalidad para los reposos por lactancia.</p> <p>141.- Asimismo, en 2010, la STPS inició un proceso de consulta sobre la posible ratificación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se ha</p>	<p>discriminación en contra de la mujer, no hay datos que nos permitan conocer los impactos que se han tenido en cuanto a la disminución de la discriminación, denuncias realizadas por tal motivo y sanciones hechas a patrones, directivos, supervisores, entre otros, que hayan realizado alguna práctica discriminatoria.</p> <p>En cambio, se puede dar cuenta de hechos que ponen en entredicho los avances señalados por el gobierno federal, y que son ejemplificativos de violaciones a lo dispuesto en el artículo 11 de la Convención.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Luz y Fuerza del Centro (LyFC).</b> Cerca de 15 mil trabajadoras del Distrito Federal, Estado de México, Puebla y Morelos, perdieron su empleo</li> </ul>
--	--	--	---	---

<p>profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez</p>			<p>avanzado en la aprobación en algunas instituciones de la licencia de paternidad: Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal (FIFONAFE) (1990), Comisión de Derechos Humanos del DF (CDHDF) (2008), INMUJERES (2008), TEPJF (2010), SEGOB (2010) y el IFE (2010).</p> <p>142.- A efectos de fortalecer la labor de la DGIFT, se incrementó el número de inspectores federales del trabajo en 72% (218 en 2006 y 376 en 2010), encargados de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en las empresas sujetas a la competencia de las autoridades federales del trabajo. De conformidad con la LFT, la industria maquiladora no se encuentra prevista en el listado de ramas industriales que son competencia de la autoridad laboral federal. De 2006 a junio de 2010, se han realizado 150,449 inspecciones de condiciones generales de trabajo, de seguridad e higiene,</p>	<p>tras el cierre de la paraestatal mediante decreto emitido por el ejecutivo federal con fecha 11 de octubre de 2009.<sup>3</sup> Esta situación vulnera el derecho al empleo de las trabajadoras de LyFC, pero también de manera integral, violenta su derecho a un salario justo, a generar derechos de antigüedad, a la vivienda, a la alimentación, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COPEL.</b> <sup>4</sup>El 9 de noviembre de 2010, se registro un incendio en la tienda COPPEL Hidalgo de Culiacán Sinaloa. Como consecuencia fallecieron 6 trabajadoras que se encontraban al interior</li> </ul>
--	--	--	---	---

<sup>3</sup> Durante su campaña electoral por el Partido Acción Nacional (PAN), Felipe Calderón se proclamó como “el presidente del empleo”, siendo este su slogan de campaña.

<sup>4</sup> Cfr. <http://www.jornada.unam.mx/2010/11/11/index.php?section=estados&article=039n1est> ,  
<http://www.debate.com.mx/eldebate/Articulos/ArticuloPrimera.asp?idArt=10367086&IdCat=6087&Page=2>

<p>u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;</p> <p>f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.</p> <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p>			<p>extraordinarias y de recipientes sujetos a presión y calderas, que incluyen las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia.</p> <p>143.- Con el fin de fomentar el trabajo digno y con igualdad de oportunidades, la STPS impulsó formulación de la NMILMH, en vigor desde junio de 2009, <b>como instrumento jurídico de aplicación voluntaria, para certificar empresas que aplican prácticas laborales en materia de igualdad y no discriminación, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y ergonomía, y libertad sindical.</b> La Norma establece tres puntos críticos que deben ser cumplidos para obtener la certificación: utilización de lenguaje no sexista y libre de discriminación en las convocatorias, no exigencia de examen de ingravidez y/o de VIH y SIDA como requisito de contratación, y existencia de mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia laboral. Esta Norma otorga</p>	<p>de la tienda haciendo inventario durante la noche. Con las investigaciones, se encontró que las puertas de acceso y la cortina de metal estaban cerradas por fuera, no había salida de emergencia, ni se encontraron las llaves en poder de las trabajadoras. Esta situación muestra el incumplimiento en la inspección de condiciones de seguridad, así como las condiciones de encierro y esclavitud en que laboraban estas trabajadoras. La Empresa COPPEL indemnizó a los deudos de las trabajadoras con cantidades por encima de la ley. Por su parte la Secretaria del Trabajo ha señalado que no investigara las</p>
---	--	--	---	--

<p>a) 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;</p> <p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;</p> <p>c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para</p>			<p>puntos adicionales a las organizaciones que aplican el criterio de “valor comparable” para ampliar el principio de salario igual por trabajo igual al principio de salario igual por trabajo de igual valor. Para la mejor aplicabilidad se cuenta con un asistente técnico para autodiagnóstico en línea de las organizaciones y un curso e-learning sobre igualdad laboral. A enero de 2010, nueve organizaciones que cuentan con 689 sucursales han obtenido su certificación, beneficiando a un total de 16,432 personas (49% mujeres).</p> <p>144.- La STPS también impulsa una política para la igualdad laboral a través de las siguientes áreas prioritarias de atención: promoción del trabajo digno, capacitación para las mujeres, combate a la discriminación y a todo tipo de violencia, fomento al equilibrio y la corresponsabilidad entre las tareas de los ámbitos laboral y familiar, disfrute de las prestaciones sociales,</p>	<p>denuncias de encierro realizadas por los familiares de las trabajadoras fallecidas y sólo se limitará a verificar cuál era el nivel de cumplimiento de la normatividad de seguridad en COPPEL para evitar que vuelva a suceder algo similar. Con este hecho, no solamente se pusieron en riesgo las condiciones de trabajo de las trabajadoras, más aún, se puso en riesgo la vida e integridad física, además de que cuestiona el trabajo realizado por la inspección del trabajo de la STPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Guardería ABC.</b><sup>5</sup> Donde fallecieron 49 niñas y niños, como consecuencia del incumplimiento</li> </ul>
---	--	--	---	--

<sup>5</sup> Cfr. <http://www.informador.com.mx/6882/guarderia-abc>, <http://www.informador.com.mx/6882/guarderia-abc>



<p>permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación</p>			<p>especialmente guarderías, igualdad de trato en los regímenes de seguridad social, valoración del trabajo doméstico, y promoción de la prevención y erradicación de todas las formas de explotación del trabajo de las niñas menores de 14 años y cumplimiento de las restricciones de empleo para esa edad y hasta los 16 años. En coordinación con el INMUJERES, trabaja para promover una cultura laboral igualitaria y libre de violencia laboral en vinculación con los sindicatos y cámaras empresariales, además de incluir la PEG en el fortalecimiento laboral de las y los indígenas, impulso de acciones de capacitación para el trabajo de las personas privadas de su libertad, liberadas y sus familiares; trabajo decente de las y los jóvenes, y prevención y protección del trabajo infantil; trabajo de personas adultas mayores, con discapacidad, y que viven con VIH y SIDA. Con la Secretaría de Economía (SE) colabora en la capacitación de emprendedoras y empresarias, y en mejorar el acceso de las mujeres a la</p>	<p>de las normas de seguridad y protección civil, representa sin duda, una clara violación a los derechos humanos laborales de las madres trabajadoras, ya que una prestación social establecida en la constitución, se ha prestado para que particulares lucren con recursos federales sin contar con instalaciones adecuadas para las estancias infantiles y sin el personal capacitado para el cuidado de las y los niños. La Suprema Corte de Justicia determino en Marzo del 2010, que el Instituto Mexicano del Seguro Social carecía de fundamento jurídico</p>
--	--	--	---	--

<p>protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.</p>			<p>creación, desarrollo y consolidación de un negocio.</p> <p>145.- Para fomentar prácticas laborales con PEG, la STPS otorga el <i>Distintivo Empresa Familiarmente Responsable</i> a instancias que instrumenten políticas en materia de <b>conciliación trabajo-familia</b>, igualdad de oportunidades, y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual. De 2006 a 2009 se distinguieron 217 empresas con un total de 206,707 empleados (30.3% son mujeres). En el mismo sentido, desde el 2003 el INMUJERES instrumenta el <i>MEG</i>, que busca que organizaciones privadas, públicas y sociales revisen sus políticas y prácticas internas, con el objeto de reorganizar y definir mecanismos que incorporen la PEG e instrumenten acciones afirmativas y equitativas en beneficio del personal. Desde su inicio en 2003 hasta junio de 2010 se habían distinguido 305 organizaciones; de las 76 evaluadas en 2009 se benefició a 45,009</p>	<p>para la contratación a terceros en el caso de las guarderías subrogadas, lo cual implica que no existen lineamientos para dar seguimiento a los contratos, así como a la operación y al cumplimiento de normas de seguridad.</p> <p>Actualmente de acuerdo con el Centro de Derechos Agustín Pro, existen bajo el esquema de subrogación 1,480 estancias infantiles administradas por particulares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wal-Mart.</b><sup>6</sup> Las organizaciones Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Prodesc), y</li> </ul>
---	--	--	---	--

<sup>6</sup> Cfr. <http://www.prodesc.org.mx/2009/11/wal-mart-viola-los-derechos-humanos-laborales-de-mujeres-y-menores-trabajadores/>

			<p>empleados/as (44% mujeres). El MEG ha constituido un referente para el desarrollo de esquemas de certificación similares en otros países latinoamericanos, así como en Egipto y Turquía. Por su parte, el CONAPRED lanzó en 2007 el <i>Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación</i>, con emisiones anuales que han distinguido un total de 46 empresas.</p> <p><b>Pág. 29, 30 y 31</b></p>	<p>Sociedad Mexicana pro Derechos de la Mujer (Semillas), así como la investigadora independiente Shaila Toledo, presentaron el informe <i>Lo barato sale caro</i>, que denuncia las violaciones cometidas contra mujeres y adolescentes en la cadena comercial Wal-Mart, así como las transgresiones sistemáticas a la legislación laboral. En dicha investigación se da cuenta de la discriminación y explotación a que son sujetas las trabajadoras de dicha cadena comercial, a quienes, para entrar a laborar, se les exige certificado de no embarazo y se les discrimina a la hora de ascender en el escalafón, además de que son sujetas a acoso</p>
--	--	--	--	--

				<p>sexual y algunas han sido violadas por sus supervisores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Empresas Maquiladoras.</b> En las empresas maquiladoras continúa siendo una practica reiterada la solicitud de prueba de embarazo, bien para que se pueda realizar la contratación de mujeres o bien para que puedan continuar laborando.<sup>7</sup></li> </ul>
--	--	--	--	--

<sup>7</sup> Derivado del Informe Alternativo sobre la situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en México, el comité de derechos económicos, sociales y culturales en su 36° período de sesiones en mayo de 2006 emitió la siguiente recomendación: El Comité insta al Estado Parte a que modifique la Ley federal de trabajo u otras leyes, con miras a prohibir la práctica de exigir certificados de no gravidez a las mujeres como requisito para darles un empleo y a que sancione a los empleadores que no cumplen estas disposiciones. Cabe señalar que las practica de solicitar certificados de no gravidez, sigue siendo frecuente al momento de la contratación, con lo que se incurre en una violación no sólo del derecho al empleo, sino de igualdad, si bien es importante una reforma a la Ley Federal del Trabajo que prohíba esta práctica, también es cierto que esta situación puede ser utilizada para incluir otros cambios que perjudiquen los derechos laborales de hombres y mujeres, sobre todo por que hasta el momento, no se ha llevado una consulta con los sindicatos y organizaciones de trabajadores, para determinar la naturaleza de la reforma.