

PAPELES DE DISCUSIÓN IELAT

**Nº 22
Junio
2021**

**“Derechos Humanos y Pobreza:
un análisis interdisciplinar”**



**J. Eduardo López
Ahumada
Silvia Patricia
López González
(Dir. y coord.)**

Fachada del Edificio Colegio de Trinitarios, sede del IELAT-UAH



Derechos Humanos y Pobreza: un análisis interdisciplinar

Dirección y coordinación
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA
SILVIA PATRICIA LÓPEZ GONZÁLEZ

Autores

Aurora Cuevas Peña
(Universidad de Guadalajara, México)
Erica Carmona Bayona,
(Universidad del Atlántico, Colombia)
J. Eduardo López Ahumada
(Universidad de Alcalá-IELAT, España)
Silvia Patricia López González
(Universidad de Guadalajara, México)
Inés Montarcé
(Universidad Nacional de Cuyo de Mendoza, Argentina)
Adela Pérez del Viso
(Universidad Católica del Cuyo, Argentina)



**Universidad
de Alcalá**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS · IELAT ·**

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

El presente número de la Colección Papeles de Discusión es el resultado del Seminario de Investigación celebrado los días 18 y 19 de noviembre de 2020, organizado entre el IELAT y la Universidad de Guadalajara de México. Este estudio forma parte de las acciones de la Red Global, red interuniversitaria en estudios de postgrado en Ciencias Sociales y Humanidades, de la cual forman parte la Universidad de Alcalá y la Universidad de Guadalajara de México.

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:
Juan Ramón de la Fuente

Dirección:
Pedro Pérez Herrero

Coordinación editorial:
Iván González Sarro

Equipo de edición:
Aitor Díaz-Maroto Isidro
Rodrigo Escribano Roca
Gonzalo Andrés García Fernández
Mirka Torres Acosta

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:
<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY
Hecho en España
Made in Spain
ISSN 2254-1551

PARTICIPANTES

AURORA CUEVAS PEÑA, Profesora de Sociología de la Universidad de Guadalajara de México y Coordinadora del cuerpo académico “Instituciones, actores y cambio social”.

ERICA FLORINA CARMONA BAYONA, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad del Atlántico de Colombia. Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá de España. Investigadora de la línea de “Relaciones Laborales y Protección Social” del IELAT.

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, Profesor Titular de Derecho el Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de España. Investigador principal de la línea de investigación en “Relaciones Laborales y Protección Social” del IELAT. Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España.

SILVIA PATRICIA LÓPEZ GONZÁLEZ, Doctora en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora-Investigadora Titular de Derecho Penal y Política Criminal de la Universidad de Guadalajara de México. Directora y editora de la Revista Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia, así como de la Colección de libros Derecho Global de la Universidad de Guadalajara y Tirant lo Blanch.

INÉS MONTARCÉ, Maestra y Doctora en Estudios Sociales (Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Ciudad de México. Docente de la Maestría en Estudios Latinoamericanos, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo de Mendoza (Argentina).

ADELA PÉREZ DEL VISO, Abogada y notaria (UNL 1986-1988). Profesora de la Universidad Católica de Cuyo, sede San Luis. Directora del Diplomado en Inglés Jurídico para derechos humanos y tratados internacionales (U.C.C. San Luis), Maestranda en Derecho del Trabajo y relaciones internacionales UNTREF, formadora habilitada en cursos Ley Micaela, capacitadora en el Instituto del Capacitación del poder judicial de San Luis.



INDICE

INTRODUCCIÓN, *J. Eduardo López Ahumada (España)*

TRABAJO Y POBREZA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS, *J. Eduardo López Ahumada (España)*

LA POBREZA EN EL CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Silvia Patricia López González (México)*

REFLEXIONES SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA: UN OBSTÁCULO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO, *Erica Florina Carmona Bayona (Colombia)*

LA LUCHA POR LOS DERECHOS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO QUE PERMITAN LOGRAR IGUALDAD Y REDUCIR LA POBREZA, *Aurora Cuevas Peña (México)*

POBREZA, CUIDADOS INFANTILES Y DERECHOS HUMANOS, *Inés Montarcé (Argentina)*

TELEMOBBING, WOLLYING Y DERECHOS HUMANOS, *Adela Pérez del Viso (Argentina)*



INTRODUCCIÓN

J. Eduardo López Ahumada*

El presente trabajo representa una acción desarrollada conjuntamente por distintas universidades latinoamericanas. Estas aportaciones se presentan en un número especial de la colección Papeles de Discusión del IELAT. El presente número de dicha colección es un resultado directo del Seminario de investigación celebrado los días 18 y 19 de noviembre de 2020, desarrollado bajo el mismo título de la presente publicación colectiva. Dicho Seminario fue organizado entre el IELAT y la Universidad de Guadalajara de México. De igual modo, dicho trabajo forma parte de las acciones de la Red Global, red interuniversitaria en estudios de posgrado en Ciencias Sociales y Humanidades, de la que forman parte la Universidad de Alcalá y la Universidad de Guadalajara de México. Se cumple así con uno de los objetivos de la primera fase de constitución de la Red Global, que se refiere al intercambio de publicaciones entre las universidades que forman de dicha plataforma universitaria internacional.

De igual modo, la presente actividad forma parte de la línea de investigación en relaciones laborales y protección social del IELAT y aborda un tema igualmente trascendental desde la perspectiva de la cuestión social en América Latina. La presencia de la Universidad de Alcalá y del IELAT en ese tipo de estudios es ciertamente relevante y conecta con la propia raíz histórica de la Universidad Cisneriana. De igual modo, este tipo de acciones vienen a afianzar los estrechos vínculos académicos que unen a nuestro Instituto con América Latina. Dicha vinculación es, en esencia, la propia razón de ser de nuestra institución.

El estudio sobre derechos humanos, trabajo y pobreza es un tema que es preciso analizar actualmente, debido a las importantes transformaciones que se están produciendo en el mundo. En el actual contexto global, en continua transformación e incertidumbre, conviene reflexionar sobre el trabajo y la pobreza desde la perspectiva de los Derechos Humanos. No cabe duda de que el Derecho del Trabajo es un sector del ordenamiento

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá e investigador principal de la línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT (Madrid, España).



jurídico que entronca inexorablemente con el núcleo esencial de los Derechos Humanos, tanto desde su naturaleza individual como colectiva. El derecho al trabajo está reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos, así como en los instrumentos del sistema internacional de protección de los Derechos Humanos. En consecuencia, el Derecho al Trabajo se encuentra declarado y protegido por el sistema internacional de los Derechos Humanos. Asimismo, esta misma función de protección se realiza a través de los Convenios Internacionales de la OIT, en virtud de las normas internacionales del trabajo. Dichos tratados internacionales generan obligaciones para los Estados que ratifican dichos instrumentos internacionales, cobrando especial importancia la referencia a los Convenios OIT calificados como fundamentales.

Sin duda, el estándar mínimo de protección internacional nos conduce necesariamente a fomentar una proyección permeable de los derechos humanos en los ordenamientos jurídicos. Los derechos humanos estarían directamente conectados con las reglas internacionales del trabajo. De este modo, la protección efectiva del derecho al trabajo, como derecho fundamental, necesita ciertamente de una interpretación ligada a los estándares mínimos internacionales. En definitiva, esta conexión interpretativa permite distinguir a los Estados más comprometidos con la observancia de los derechos humanos y, en definitiva, con el respeto a la justicia y a la propia democracia en el ámbito de las relaciones laborales. Todo ello obliga a los Estados a realizar una interpretación sistemática e integral de todas las normas y principios internacionales emanados del Derecho internacional de los Derechos Humanos y de los convenios internacionales del trabajo. Como sabemos, este efecto deviene obligatorio cuando el Estado en cuestión ha ratificado dichos instrumentos internacionales, siendo éstos plenamente vinculantes jurídicamente.

Estamos ciertamente ante uno de los temas centrales de la sociedad en la que vivimos, que se encuentra sumida en un proceso complejo de transformación y de cambio social. Por ello, hay que recordar la virtualidad de la dimensión colectiva del trabajo y su manifestación desde la perspectiva de la inclusión social y de la lucha contra la pobreza. Se trata, pues, de una temática que coincide con la propia función protectora del Derecho del Trabajo y con la propia función del Derecho, en general, en el contexto de un Estado Social basado en la propia idea de democracia.

TRABAJO Y POBREZA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

J. Eduardo López Ahumada*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La relevancia del sistema universal de protección de los Derechos Humanos desde la perspectiva del trabajo. 3. La conexión del derecho al trabajo digno con la protección de los derechos fundamentales. 4. La promoción del trabajo digno desde la OIT en clave de derechos humanos. 5. Trabajo digno como derecho humano y como objetivo de desarrollo sostenible. 6. La necesaria atención a la pobreza desde el fomento de los derechos humanos.

1. Introducción

El centro de gravedad de la protección del derecho al trabajo desde el sistema de Derechos Humanos se basa en el respeto de la dignidad de la persona. Estamos, pues, ante una tutela de la persona en el desarrollo de su actividad productiva, que se presenta inescindible de su desarrollo personal. Ello nos conduce irremediabilmente a la noción de derecho al trabajo digno, es decir, al necesario fomento del trabajo con derechos y con protección social. El derecho al trabajo digno se manifiesta evidentemente como un derecho fundamental, conectado con la protección de la persona por encima del trabajo. En este sentido, el derecho al trabajo se vincula necesariamente a la propia dignidad humana, faceta esencial para la misma realización de los derechos humanos.

Estamos ciertamente ante uno de los temas centrales de la sociedad en la que vivimos, que se encuentra sumida en un proceso complejo de transformación y de cambio social.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá e investigador principal de la línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT (Madrid, España).



Por ello, hay que recordar la virtualidad de la dimensión tuitiva del Derecho del Trabajo, porque precisamente es uno de los aspectos que insistentemente se intenta desactivar. No debemos olvidar que esta materia coincide originariamente con el propio nacimiento del Derecho del Trabajo, como legislación especial protectora, que permitió la transición de un Estado liberal insensible socialmente a finales de Siglo XIX hacia un Estado de contenido social, basado en la propia democracia general. Es decir, un sistema democrático que se proyecta irremediabilmente en una democracia efectiva en el ámbito de las relaciones laborales.

2. La relevancia del sistema universal de protección de los Derechos Humanos desde la perspectiva del trabajo

En el sistema universal de protección de los Derechos Humanos debemos referirnos necesariamente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con carácter general, el art. 23 de la Declaración Universal contempla expresamente el derecho de toda persona al trabajo y a la libre elección del mismo, contando con una protección contra el desempleo y a un salario igual por un trabajo igual. Las personas tienen derecho a disfrutar de condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, a una remuneración suficiente que garantice al trabajador y a su familia una vida digna, a través de dicho medio de sustento. Correlativamente a este precepto, el art. 25 prevé el derecho al bienestar, a la salud y, ligado al trabajo, el derecho a contar con una protección social a través de la Seguridad Social. Se produce, pues, el blindaje del trabajo protegido con derechos, esencial para el desarrollo de un proyecto de vida en sociedad.

Esta protección es fundamental en la medida que dicha protección se presenta como un instrumento de tutela, asegurando medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de las personas. Dichas reglas permiten el desarrollo vital en supuestos de carencia de renta, como ocurre ante la contingencia del desempleo, la enfermedad, la viudedad, la incapacidad y la vejez. Y, finalmente, ligado a la propia condición humana y a su desarrollo en sociedad, el mismo art. 24 contempla el derecho necesario al descanso, haciendo efectivo el disfrute del tiempo libre. Se trata



efectivamente de un aspecto únicamente posible si se produce la consiguiente limitación de la jornada de trabajo y el derecho a las vacaciones periódicas remuneradas.

El Pacto de Derecho Civiles y Políticos contempla la prohibición de la esclavitud, así como otras formas de trabajo forzoso, como sucede con las nuevas formas de servidumbre, la trata de personas, así como cualquier otra fórmula omnicomprendiva del trabajo impuesto. Se prohíbe, pues, cualquier tipo de actividad realizada en contra de la voluntad de la persona. Precisamente, este derecho básico y fundamental, que pudiera parecer que actualmente es una regulación anacrónica y propia de otro tiempo, cobra hoy día mucho más significado ante las nuevas formas de explotación de las personas en el trabajo. Este fenómeno se produce en todas las partes del mundo, con mayor o menor intensidad. Esta declaración es sumamente importante en la medida que se prohíbe taxativamente cualquier tipo de situación que vulnere el derecho a elegir libremente el trabajo o cuando se fuerce el acceso al trabajo y su mantenimiento. Sin duda, se trata de decisiones que exclusivamente deben basarse en una decisión libre y estrictamente personal.

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla en su artículo 6 el derecho a trabajar, como derecho de cualquier persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado. Asimismo, se declara que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento, mediante la orientación y la formación técnico profesional. Se trata de un aspecto esencial para conseguir el desarrollo económico, social y cultural constante, que deberá orientarse a la consecución de la plena ocupación. Sin duda, esta configuración se presenta como un aspecto clave para garantizar las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas.

En este mismo sentido, el art. 7 del Pacto reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, que garanticen una remuneración que proporcione, como mínimo, un salario igual por un trabajo de igual valor, sin ningún tipo de diferencia y que permita condiciones dignas de vida. Asimismo, se contempla la necesidad de disfrutar de seguridad e higiene en el trabajo, oportunidades de promoción y ascenso, disfrute del tiempo libre, del descanso remunerado y de las vacaciones periódicas. Igualmente, el art. 8 del Pacto de Derecho Económicos, Sociales y Culturales prevé el derecho de las personas a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, asegurándose



asimismo el derecho de los sindicatos a desarrollar sus acciones sin obstáculos y sin limitaciones externas.

Con carácter general, debemos destacar, la relevancia del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de cuya observancia depende la vigilancia de su cumplimiento por parte de los Estados en virtud del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La labor del Comité se muestra con el paso de los años esencial en el objetivo de formular las observaciones que precisen el contenido normativo del derecho. El Comité contempla, pues, de forma específica las obligaciones de los poderes públicos relativos al cumplimiento del derecho al trabajo. En este trabajo estamos haciendo especial hincapié en la observación general núm. 18, que desarrolló el art. 6 del Pacto en relación al derecho al trabajo. Esta Observación fue formulada el 24 de noviembre de 2005. Sin duda, se presenta como un referente idóneo para analizar la estrecha conexión existente entre el Derecho del Trabajo y el sistema internacional de Derechos Humanos.

En Latinoamérica es preciso referirnos a la proyección del sistema regional interamericano, que reconoce la protección del derecho al trabajo. En este sentido, la proclamación del derecho al trabajo se encuentra en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que contempla el derecho al trabajo y a una remuneración justa, que permita un nivel de vida adecuado para el trabajador y su familia. Estamos refiriéndonos a un texto internacional de suma importancia, aprobado en Bogotá en 1948, en el ámbito de la IX Conferencia Internacional Americana. De igual modo, debemos referirnos a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos. Posteriormente, dicha Convención sería ratificada en Colombia el 28 de mayo de 1973. El Pacto de San José de Costa Rica prohíbe la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas y proscrib, consiguientemente, el trabajo forzoso u obligatorio. Asimismo, el Protocolo adicional a dicha Convención –Protocolo de San Salvador–, contempla el derecho de todas las personas al trabajo y a la garantía de su libre ejercicio en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Protocolo prevé la obligación de los Estados de adoptar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho, especialmente frente a los



grupos especialmente vulnerables. Igualmente, el Protocolo prevé la necesaria observancia de los derechos sindicales, así como el derecho a la seguridad social.

3. La conexión del derecho al trabajo digno con la protección de los derechos fundamentales

El derecho al trabajo digno se manifiesta como un derecho fundamental conectado con la protección de la persona por encima del trabajo. En este sentido, el derecho del trabajo se vincula necesariamente a la propia dignidad humana, faceta esencial para la propia realización de los derechos humanos. Y como decimos, la protección gravita de forma general respecto de cualquier actividad productiva. El concepto de trabajo es amplio a efectos de mayor protección jurídica, que ampara cualquier labor que permita el desarrollo del individuo. Por otro lado, esta protección se encuentra igualmente relacionada con la faceta social del trabajo, siendo la protección misma un reflejo de la solidaridad social. El trabajo se refiere a cualquier actividad que sea útil para la persona y para la sociedad, permitiéndole su supervivencia mediante la satisfacción de las necesidades más básicas del individuo y su familia. Nos referimos a un trabajo que se desarrolle como vía para conseguir el ansiado bienestar derivado de su desarrollo personal y social en la comunidad.

La protección gravita de forma general respecto de cualquier actividad productiva, puesto que el concepto de trabajo es amplio a efectos de mayor protección jurídica. El derecho humano al trabajo se concibe como un derecho subjetivo, que no puede ser interpretado como un derecho a un determinado trabajo. Esta protección deriva del propio sistema de protección internacional basado en la persona, y desde la perspectiva nacional, con la propia configuración democrática del Derecho. Con todo, tampoco el derecho al trabajo debe entenderse como un derecho incondicional, sino que se trata de un derecho a tener oportunidades de empleo.

Ciertamente, debemos destacar que la protección del trabajo digno no se configura como un modelo diseñado exclusivamente para un sector de la población que ha accedido privilegiadamente al mismo. Dicha protección tiene evidentemente una vis atractiva y expansiva, en el sentido de que no solamente la actividad laboral



subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. Igualmente, el trabajo independiente y no subordinado, ejercicio libremente o de forma impuesta por la realidad, está llamado a ser tutelado y protegido por los Estados nacionales. Por tanto, el trabajo ejercido independientemente por el individuo está comprendido asimismo en el núcleo esencial del derecho al trabajo. Es decir, lo importante realmente es la persona y su dignidad, más que el tipo de protección que se desarrolle. Los principales textos internacionales de derechos humanos protegen el derecho al trabajo y dichos instrumentos no se refieren a un tipo específico de trabajo, sino a la persona y a su actividad productiva, con independencia de la naturaleza jurídica que ésta revista. Esta afirmación es sumamente importante, puesto que lo importante no es la relación jurídica que se entable, ni si quiera sería relevante el tipo de regulación o la ausencia de la misma en un país determinado. Esta tutela expansiva de la actividad humana permitiría proteger a las personas que prestan sus servicios en el ámbito de la economía informal y del trabajo no declarado.

4. La promoción del trabajo digno desde la OIT en clave de derechos humanos

En los últimos años se ha producido un avance importante en la consideración del trabajo como derecho humano desde la propia OIT. Sin duda, ello enlaza con el concepto de trabajo decente, elaborado a lo largo de los años por la OIT. Esta labor está en la propia esencia de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. En virtud de dicha Declaración, todos los Estados miembros, a pesar de no haber ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen el compromiso internacional que se deriva de su pertenencia a la OIT. Los Estados deberán respetar, promover y de hacer realidad la protección del derecho al trabajo, observando la propia Constitución de la OIT. En este sentido, los principios relativos al trabajo decente y a los derechos fundamentales en el trabajo son la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la 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. Ciertamente, este objetivo de un trabajo como derecho humano implica la necesidad de orientar la actividad productiva

de las personas, teniendo en cuenta los principios y derechos del trabajo, tales como la necesidad del fomento y la creación de empleo, la garantía de la protección social y la observancia de la máxima de la igualdad y la no discriminación en el acceso y en el desarrollo de las relaciones laborales. Estamos en presencia de un derecho humano al trabajo, que deberá basarse en la promoción por parte de los Estados del pleno empleo productivo y libremente elegido.

Precisamente, la OIT tiene entre sus fines primordiales la búsqueda de las transformaciones precisas para asegurar un trabajo decente para los hombres y las mujeres en el mundo. Estamos hablando de un trabajo digno que asegure la suficiencia del trabajo en el desarrollo vital de la persona y que permita tener el pleno acceso a las oportunidades de obtención de los ingresos para poder vivir. En este sentido, debemos destacar la relevancia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Se trata de la tercera declaración de principios y de política institucional de gran alcance adoptada por la OIT desde la propia promulgación de Constitución en 1919. Dicha declaración es efectivamente un hito histórico desde la propia Declaración de Filadelfia de 1944, así como desde la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La Declaración de 2008 contempla un importante objetivo de promover el trabajo decente para todos, insistiendo en la necesidad de asegurar las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Ello implica la necesidad de adoptar medidas que aseguren el trabajo digno mediante la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos, favorecer la libertad de trabajo y la abolición efectiva de cualquier manifestación de trabajo infantil. Se debe asegurar, pues, el disfrute de un trabajo exento de abusos y en el que se disfrute de las condiciones de empleo equitativas y justas, que aseguren condiciones de vida decentes, con una adecuada cobertura de protección social.

5. Trabajo digno como derecho humano y como objetivo de desarrollo sostenible

El derecho humano al trabajo forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos ambiciosos se adoptaron pensando en el período 2000 a 2015, marcando la actuación de Naciones Unidas y de la propia OIT. Con todo, dicha estrategia sigue actualmente vigente y los programas de actuación observan esta Declaración



internacional como un auténtico referente. Precisamente después de la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 se anunciaba ya la necesidad de alcanzar en 1999 el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este programa se gestó con la referencia institucional a *UN Global Compact*. Sin duda, la Declaración de 1998 fue importantísima y se presentaba como fundamento esencial para el propio desarrollo de la estrategia de defensa del trabajo decente. El Pacto Mundial se configuró especialmente marcado por la tendencia a las propuestas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, a las que se adscriben voluntariamente las empresas. Sin duda, estamos ante una iniciativa sumamente novedosa, que ha tenido resultados positivos. Ello lo demuestra el importante número de empresas voluntariamente adscritas al programa. En cualquier caso, destaca la defensa de los derechos humanos en materia laboral, respetando igualmente el medioambiente y combatiendo decididamente la corrupción en el ámbito público y privado. Por tanto, en el ámbito laboral se produce un interesante desarrollo de los derechos fundamentales contemplados en la Declaración de la OIT de 1998.

Con todo, conviene indicar que el concepto de trabajo decente no se delimita en la estratégica Declaración del Milenio. Ciertamente, se trata de una noción que se presume en su contenido, sin que se desarrolle adecuadamente en los objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos fueron acordados por los jefes de Estado y de gobierno, reunidos en la ONU, en Nueva York, el 8 de septiembre de 2000. Los objetivos esenciales son eliminar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud materna, combatir el VIH / SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y, finalmente, fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

6. La necesaria atención a la pobreza desde el fomento de los derechos humanos

De igual modo, el desarrollo del trabajo decente, como manifestación del derecho humano al trabajo, tiene una conexión importante con la supresión de la pobreza. Hablar de trabajo decente supone referirnos a la necesidad de erradicar las formas extremas de pobreza y la reducción de las cuotas de pobreza extendidas en virtud de la nueva noción de los trabajadores pobres. Ello está relacionado con la necesidad de poner fin a todas



las formas de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo y, por extensión, en la sociedad. Con ello se asegura una mayor proyección de la cohesión social. En este sentido, debemos apuntar la importante Resolución 63/230 de la Asamblea General, que teniendo en cuenta el mandato de Naciones Unidas, aprobó el 19 de diciembre de 2008 un importante programa de lucha contra la pobreza. Nos estamos refiriendo al Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza, cuyo desarrollo se extendió desde 2008 a 2017. En este programa se hacía una alusión expresa al pleno empleo y al trabajo decente para todos. De igual modo, y en conexión con esta línea de protección tenemos la Agenda 2030, que contempla diecisiete objetivos ambiciosos de lucha contra la pobreza. El objetivo es poner fin a todas las formas de pobreza que existen en el mundo, poner fin al hambre y garantizar una vida sana en el ámbito del fomento del bienestar para todas las edades. De igual modo, se insiste en la necesidad de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para promover oportunidades para todos, lo cual es esencial en el ámbito del acceso al empleo, así como conseguir la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres en el ámbito laboral.

Sin duda, es esencial la promoción de condiciones de desarrollo económico, buscando un crecimiento de la economía sostenido, inclusivo y sostenible, orientado al pleno y productivo empleo para todos. Hablamos de un empleo pleno, que está en justa sintonía con la necesidad de un empleo de calidad y digno. El trabajo decente debe desarrollarse necesariamente en un contexto de crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, sin que pueda desarrollarse al margen de dichas circunstancias idóneas de protección laboral. Se sigue, pues, mostrando un especial compromiso por la lucha contra la pobreza en todo el mundo, combatiendo las desigualdades dentro de los países y entre ellos. No cabe duda de que se trata de un objetivo sumamente ambicioso, que es clave para alcanzar sociedades pacíficas, justas e inclusivas. En este sentido, dicho objetivo no puede desarrollarse sin la protección firme y efectiva de los derechos humanos y la defensa de la igualdad.

En este sentido, la propia Agenda 2030 de la OIT, relativa al trabajo decente, se presenta como un programa de actuación permanente ya en el tiempo. Ello no solamente supone un importante ámbito de desarrollo conceptual, sino también ofrece una visión de la acción y cooperación de la OIT con los Estados. Se trata de un compromiso que es



la culminación del reconocimiento desde el punto de vista internacional del principio del trabajo decente. Efectivamente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 supone el reconocimiento internacional del trabajo decente al máximo nivel en el seno de la OIT. Dicho compromiso internacional se ha visto impulsado y reforzado por la Agenda 2030, que implica reconocer el trabajo decente al máximo nivel dentro del sistema de Naciones Unidas. Dicho compromiso de la Agenda 2030 es sumamente ambicioso y habrá que evaluar el compromiso de su cumplimiento progresivo. Precisamente, ello es sumamente importante actualmente, en un tiempo marcado especialmente por la incertidumbre. Estamos ante una circunstancia sumamente compleja, que quizá no permita cumplir suficientemente sus objetivos. En este sentido, conviene señalar que la Agenda 2030 hace referencia a problemas clásicos y a las estructuras del trabajo, que muchos de ellos no tienen una resolución fácil.



LA POBREZA EN EL CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Silvia Patricia López González*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La pobreza en México. 3. Dignidad humana y Derechos Humanos. 4. Convención Americana sobre Derechos Humanos y los DESCA. 5. Conclusiones.

1. Introducción

La pobreza es un tema trascendental de gran impacto en la sociedad actual. Sus efectos se perciben tanto en el ámbito local y estatal como en el global. En principio se relaciona evidentemente al factor económico que se ve reflejado tanto en la persona que lo padece, -obstruyendo su pleno desarrollo bio-psico-social afectando su dignidad humana-, como también colectivamente, en donde se distorsiona el mayor de los fines y esencia misma del Estado, como lo es, alcanzar el bien común.

En efecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU en el año 2001 declaró que la pobreza es *“una condición humana que se caracteriza por la privación continua o crónica de los recursos, la capacidad, las opciones, la seguridad y el poder necesarios para disfrutar de un nivel de vida adecuado y de otros derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.”*¹

De donde se infiere que la pobreza es cuestión de una situación que no es innata, esto es, una “condición humana” que no pertenece a la naturaleza del *ser* desde su origen, aunque lamentablemente en algunos casos llega a ser continua y crónica como se expresa en la definición. Consideramos que la afectación individual trasciende al ámbito social y se configura como un problema social que afecta a todos. De tal manera, todos, en un mundo globalizado somos responsables de alcanzar la solución.

* Doctora en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, España. Profesora-Investigadora adscrita a la División de Estudios Jurídicos del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, México. Directora-Editora de la Revista Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia

¹ (E/C.12/2001/10 párr. 8).



Siguiendo con la definición de la ONU, la pobreza atañe también *capacidades, opciones, seguridad y poder para disfrutar de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales* por ello es que podemos afirmar que la pobreza puede compararse como ese cáncer que invade el cuerpo del paciente deteriorando su salud por la pérdida de función de cada uno de sus órganos, atisbando la irremediable muerte.

En países latinoamericanos la pobreza llega a formar parte de la misma condición humana, -desde que se nace, hasta que se muere-, lo cual es evidentemente antinatural. Consideramos que el primer paso para la solución es visibilizar el problema estructural y social.

A ello se suma otro fenómeno denominado “extrema pobreza”, en donde según la definición es “una combinación de escasez de ingresos, falta de desarrollo humano y exclusión social”² lo que significa que han cuantificado grados del mismo problema, lo que hace evidente la búsqueda de soluciones no sólo en el ámbito local y estatal sino también a nivel global.

Por su parte, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó en septiembre de 2012 los *Principios Rectores sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos* en su resolución 21/11, en donde estima que se trata de “un fenómeno multidimensional que comprende la falta tanto de ingresos como de capacidades básicas para vivir con dignidad”. Establece también que “La pobreza es, en sí misma, un problema de derechos humanos urgente”.

Por lo que podemos pensar que la pobreza es causa pero también consecuencia de violaciones graves a los derechos humanos, por ello su relación es muy estrecha. Se convierte en una violación de derechos que conduce a múltiples violaciones de derechos. Así pues, la extrema pobreza se caracteriza por vulneraciones múltiples e inconexas de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y consecuentemente las personas que padecen la pobreza se ven expuestas regularmente a la negación de su dignidad humana.

2. La pobreza en México

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México (CONEVAL) institución creada en el año 2004 con el propósito de medir la pobreza y

² (A/HRC/7/15, párr.. 13)



generar información objetiva sobre la situación de la política social, señala que la pobreza puede ser considerada mediante las condiciones de vida de la población a partir de tres espacios³:

1. *El espacio de Bienestar Económico.* Comprende las necesidades asociadas a los bienes y servicios que puede adquirir la población mediante el ingreso.
2. *El espacio de los Derechos Sociales.* Se integrará a partir de las carencias de la población en el ejercicio de sus derechos para el desarrollo social.
3. *El espacio del Contexto Territorial.* En el cual se incorporarán aspectos que trascienden al ámbito individual en específico, que se asocian al grado de cohesión social.

En relación a la *pobreza multidimensional* en donde los ingresos resultan insuficientes para adquirir los bienes y servicios que se requiere para satisfacer las necesidades básicas, se presentan carencias en al menos uno de los siguientes seis indicadores:

- Rezago educativo
- Acceso a los servicios de salud
- Acceso a la seguridad social
- Calidad y espacios de la vivienda
- Servicios básicos en la vivienda
- Acceso a la alimentación

En este sentido, las estadísticas nos muestran que en México según el nivel de ingreso: el 6.4% de la población - que equivale a 8.6 millones de personas-, es población vulnerable; el 48% de la población, - esto es, 61.1 millones de personas- se encuentran por debajo del umbral de pobreza, y el 16.8% - correspondiente a 21 millones de personas-, se encuentra por debajo de la línea de pobreza extrema. (CENEVAL, 2018).

En lo relativo al nivel de carencias sociales, se observa los siguientes rezagos: a) *alimentación*, afecta a 25.5 millones de personas, -esto es el 20.4% de la población- b) *educación*, afecta a 21.1 millones de personas, -equivalente al 16.9% de la población-, c) *seguridad social*, implica a 71.7 millones de personas, -esto es el 57.3% de la población-, d) *salud*, afecta por verse privados 20.2 millones de personas, -equivalente al 16.2% de la población-, e) *vivienda*, se ven privados 13.8 millones de personas, -

³ LIEAMIETOS y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza

correspondiente al 11.1% de la población-, f) *servicios básicos en la vivienda*, se ven privados 24.7 millones de personas, -correspondiente al 19.9% de la población-.

En consecuencia, según El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018), tan solo el 21.9% de los mexicanos, esto es, 27.4 millones de personas del total de habitantes, -125 millones-, se encuentran entre la población no pobre y no vulnerable.

3. Dignidad humana y Derechos Humanos

Artículo primero de la Constitución Mexicana se reformó en el año 2011 incorporando el lenguaje de los Derechos Humanos a la Constitución y reconociendo explícitamente la vigencia de los derechos humanos de fuente internacional, con lo cual, contribuye a una más clara y efectiva exigibilidad y protección de los derechos humanos ante la jurisdicción interna ya que incluye obligatoriamente parámetros internacionales en el respeto y protección de los derechos humanos dando origen a un nuevo modelo de defensa de los Derechos Humanos, a través de los siguientes principios:

1. *Clausula abierta para reconocer los Derechos Humanos de corte Internacional.*
Establece una cláusula abierta para reconocer como tales no sólo los contenidos en la propia Constitución, sino los provenientes de los tratados internacionales en que México sea parte, fortaleciendo así su estatus como límites no negociables frente a la actuación del Estado.
2. *Bloque de Constitucionalidad.* Se trata de un coto vedado, según el cual ningún poder constituido está en posibilidad de restringirlos o suspenderlos, salvo en los casos de emergencia y los condicionamientos establecidos en la propia Constitución.
3. *Principio de Interpretación Conforme.* Se abre la posibilidad explícita de que el órgano jurisdiccional analice las diversas normas del orden jurídico nacional, a la luz no sólo de la Constitución, sino de las normas de derechos humanos consagradas en los tratados internacionales de los que México sea parte.
4. *Principio pro persona.* Se establece que la interpretación de las normas de derechos humanos debe realizarse "favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia".

5. *Obligaciones de los Estados en Materia de Derechos Humanos.* Se establece la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así mismo prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Este mandato hacia todas las autoridades abarca las obligaciones generales de un Estado de acuerdo con el derecho internacional y constituye un punto de apoyo para el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales.

4. Convención Americana sobre Derechos Humanos y los DESC

El artículo 2º de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* establece la obligación general de los Estados de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma, para garantizar los derechos previstos en ella, lo cual implica también que las medidas de derecho interno han de ser efectivas. Esta obligación se aplica en dos vertientes:

1. La *supresión de las normas* y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención o que desconozcan los derechos allí reconocidos u obstaculicen su ejercicio.
2. La expedición *de normas* y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías.

En este sentido el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)* adoptado por resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, y que entra en vigor en México hasta 1983, consagra los derechos económicos, sociales, culturales (DESC) como la base esencial para que el ser humano desarrolle sus capacidades impulsando un nivel de vida aceptable de bienestar social.

Establece en su artículo 11: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia*”; Así como su artículo 21: “*Cada uno de los Estados partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas,*



hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Cabe señalar que fue en noviembre de 1988 que se firmó el *Protocolo de San Salvador* en el cual se retomaron los contenidos de las DESC y se ampliaron para la región de América Latina y el Caribe al agregar derechos sobre el Medio Ambiente. Es a partir de entonces que les denominamos DESCA.

Mismos que incluyen los siguientes derechos:

1. *Los derechos de los trabajadores*, que incluyen la prohibición del trabajo forzado; los derechos a escoger o a aceptar libremente un trabajo; a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; al disfrute del tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo; a la seguridad y la higiene en el trabajo; a afiliarse a sindicatos y a fundarlos; a la huelga.
2. *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, que incluye el derecho a la no denegación de la cobertura de la seguridad social de manera arbitraria o no razonable y el derecho a la igualdad en el disfrute de la adecuada protección en caso de desempleo, enfermedad, vejez o falta de medios de subsistencia en circunstancias que escapen al control de la persona.
3. *La protección de la familia y la asistencia a ésta*, que incluye los derechos a contraer matrimonio mediante el libre consentimiento de los cónyuges; la protección de la maternidad y de la paternidad; y la protección de los hijos de la explotación económica y social.
4. *El derecho a un nivel de vida adecuado*, que incluye los derechos a la alimentación y a la protección contra el hambre; a una vivienda adecuada; al agua y al vestido.
5. *El derecho a la salud*, que incluye el derecho a acceder a las instalaciones, los bienes y los servicios relacionados con la salud; a condiciones laborales y ambientales saludables; y a la protección contra las enfermedades epidémicas; así como los derechos pertinentes a la salud sexual y reproductiva.
6. *El derecho a la educación*, que incluye el derecho a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria; a la enseñanza secundaria y superior generalizada



accesible y progresivamente gratuita; y el derecho de los padres de escoger la escuela de hijos.

7. *Los derechos culturales*, que incluyen el derecho a participar en la vida cultural y a compartir los adelantos científicos y beneficiarse de ellos; el derecho a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas.
8. *Los derechos ambientales*, que incluyen el derecho de todas las personas de gozar de un ambiente sano; derecho de los consumidores a defenderse frente a la amenaza que acarree el consumo de bienes o servicios de mala calidad; el derecho a participar en la recuperación de espacios afectados por la contaminación.

Para garantizar que se puedan disfrutar tales derechos el Estado debe establecer mecanismos para su defensa en caso de que se infrinjan, así el reconocimiento de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales junto con el principio de la no discriminación da lugar a que la atención se centre en los grupos más excluidos, discriminados y marginados de la sociedad.

Por ello el Estado debe:

1. Respetar. Lo cual significa que debe abstenerse de interferir en el disfrute del derecho.
2. Proteger. Esto es, impedir que otras personas interfieran en el disfrute del derecho.
3. Realizar. Lo cual requiere adoptar medidas apropiadas con miras a lograr la plena efectividad del derecho.

5. Conclusiones

La pobreza en cualquiera de sus enfoques, -ya sea económica, de carencia de los derechos sociales o por el contexto territorial-, vulnera los derechos humanos de la persona agrediendo la dignidad humana.

En México según las cifras oficiales, la pobreza se encuentra presente en las casas de 97.6 millones de mexicanos, lo que equivale al 78.1% de la población. Esto es sin duda



alguna, un grave problema de cohesión social que en la mayoría de las veces raya en la falta de legitimidad de las instituciones e ingobernabilidad.

El hecho de que se vulneren los derechos humanos de manera continua y estructural requiere urgentemente la implementación de políticas públicas que respondan a un Estado Social y Democrático de Derecho y se enfoquen en combatir la pobreza; desde luego se considera que la reforma al artículo primero Constitucional del año del 2011 es positiva, pero aún resulta insuficiente para transformar la realidad de la sociedad mexicana.

**REFLEXIONES SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA
LATINA: UN OBSTÁCULO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO HUMANO
AL TRABAJO**

Erica Florina Carmona Bayona*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Algunos datos sobre informalidad laboral en la región. 3. El derecho humano al trabajo y la informalidad laboral. 4. Conclusiones.

1. Introducción

La informalidad laboral es un problema estructural en América Latina que afecta el crecimiento económico y las condiciones de vida de un número importante de ciudadanos de la región⁴. Esta realidad, a su vez, obstaculiza el ejercicio del derecho humano al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, según lo regulan instrumentos internacionales de derechos humanos del sistema universal y regional (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Protocolo de San Salvador).

En estas páginas se exponen, de forma sucinta, unas reflexiones sobre la informalidad laboral como un obstáculo para el ejercicio del derecho al trabajo. Para ello, en primer lugar, presentaremos algunos datos de informalidad laboral en América Latina, de acuerdo con las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo. En segundo lugar, reflexionamos sobre las condiciones en que se realiza el trabajo informal, de cara a las condiciones de trabajo que se deben garantizar para el ejercicio de este derecho según estándares internacionales.

* Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (España). Profesora del área de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Atlántico (Colombia). Investigadora de la línea “Relaciones Laborales y Protección Social” del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá-IELAT.

⁴ Estas reflexiones son un resumen del artículo “La informalidad laboral como obstáculo para el ejercicio del derecho humano al trabajo. Análisis para América Latina” que se ha presentado y ha sido aceptado para su publicación en la revista Derecho y Economía de la Integración.



2. Algunos datos sobre informalidad laboral en la región

América Latina se caracteriza por tener un mercado de trabajo con altas tasas de informalidad laboral en el sector urbano y rural. La informalidad en la región genera efectos negativos tanto económicos como sociales. Por un lado, las unidades económicas informales tienen poco acceso al crédito, tienen una producción a baja escala y usan mano de obra intensiva, lo que repercute en la baja productividad y competitividad nacional y regional. Por otro lado, la definición del empleo informal como aquel que, “en la legislación o en la práctica- está (n) insuficientemente cubiert(o)as por sistemas formales o no lo están en absoluto”⁵, nos muestra los efectos sociales como una forma de exclusión de los trabajadores de la acción protectora de la legislación en materia social.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo⁶, la región tiene una tasa de informalidad laboral de 53,1%. América Central tiene la mayor tasa con un 58;0%. En esta zona de la región, Honduras, Guatemala y Nicaragua se acercan al 80% de informalidad, situándose por encima Bolivia, el país como la mayor proporción de trabajadores informales en toda América Latina.

Uno de los rasgos evidentes de la informalidad laboral en América Latina es la relación que se presenta entre el bajo nivel educativo y la informalidad. Pues, se presenta una disminución de la tasa de informalidad a medida que se aumenta el nivel de formación. Sin embargo, es preocupante el porcentaje de trabajadores informales con educación terciaria, 33,5%⁷, es un porcentaje alto que puede indicarnos que dicho nivel de formación no está contribuyendo a que las personas se vinculen en empleos formales.

En cuanto a la participación por sexos en la informalidad tenemos un porcentaje de 54,3% de mujeres frente a 52,3% de hombres. En los datos de informalidad que excluyen al sector agrícola, la participación de la mujer es menor con relación al dato total, quedando en 51,8%. Sin embargo, sigue siendo mayor que la de hombres (46,8%). Además, en estos datos existe una brecha mayor (3,2%) que en el empleo informal total

⁵ la Recomendación núm. 202 de la OIT, de 2015- Vid. OIT. *El trabajo decente y la economía informal*, Ginebra, Oficina internacional del Trabajo. 2002, p. 3.

⁶ Los datos que se exponen en todo este apartado son tomados de: OIT. *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf

⁷ Ídem. Este dato, para América del Norte es de 18,5% y para Europa Septentrional, Meridional y Occidental es de 11,3%.



(2%), lo que parece indicar que los trabajos informales que realizan las mujeres se encuentran principalmente en el sector urbano.

Por último, los empleos informales se caracterizan porque se remuneran de forma precaria, incluso por debajo del salario mínimo nacional. Desde ese punto de vista, esta situación contribuye al incremento de la pobreza: por un lado, los propios trabajadores, con el esfuerzo de su trabajo no pueden acceder a una retribución suficiente. Por otro lado, al estar por fuera de los sistemas formales en materia de seguridad social, tno pueden acceder a toda la protección social que, precisamente, constituye un sistema que contribuye a la superación de la pobreza.

3. El derecho humano al trabajo y la informalidad laboral

La identificación del contenido del derecho humano al trabajo la hacemos con base en instrumentos internacionales del sistema universal y del sistema regional americano, esto es, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales –PDESC- y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”. Tras la lectura de los artículos 6 y 7 de ambos instrumentos de derechos humanos podemos considerar que el derecho al trabajo, en su dimensión individual, comprende la libertad de trabajar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Y, estas, a su vez, se refieren a una retribución suficiente, la limitación razonable de la jornada y el derecho al descanso; la seguridad e higiene en el trabajo; la estabilidad en el empleo y las oportunidades para la promoción y el ascenso en el trabajo.

En cuanto a la libertad de trabajar, el problema estructural de informalidad laboral podría afectar dicha libertad, pues muchas personas en la región tienen pocas alternativas a la informalidad, sobre todo si viven en zonas deprimidas económicamente y no han completado un ciclo de formación. En efecto, la Recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la formal reconoce que las personas que se incorporan a la economía informal lo hacen “por falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento”.

Con relación a la remuneración, se ha demostrado que en la medida que “incrementan

los ingresos las tasas de informalidad son menores”⁸. En América Latina los trabajadores informales reciben ingresos por trabajo inferiores a quienes trabajan en la formalidad. Por tanto, la informalidad constituye un factor que causa desigualdad en los ingresos⁹. El problema de los bajos ingresos, a su vez, propicia los incrementos de la jornada de trabajo que puede afectar el derecho al descanso. Pues, los trabajadores informales se pueden ver obligados a dedicar más horas al trabajo con el fin de obtener una mayor retribución.

La informalidad laboral, en gran medida, no ofrecen condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Esto es constatable en las unidades económicas informales que al estar excluidas de los sistemas formales muy seguramente no cumplirán con los estándares fijados para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. También se puede constatar esta situación en los trabajadores por cuenta propia que constituyen un grupo importante de trabajadores informales. Al respecto, en algunos casos la legislación los excluye no regulando su vinculación obligatoria al cubrimiento de los riesgos laborales, y en otros, específicamente quienes realizan actividades de subsistencia están expuestos a entornos inseguros que pueden afectar su salud.

Por su parte, cuando analizamos la posibilidad de que se asegure la estabilidad en el empleo en la informalidad también existen limitaciones. En concreto, esta estabilidad se predica, principalmente, en el trabajo asalariado. Así que, los trabajadores asalariados, que por la decisión de sus empleadores son excluidos de los sistemas formales, se enfrentan a un déficit de protección porque no se les aplica las garantías jurídicas del contrato de trabajo, las justas causas de despido y las indemnizaciones. Además, la estabilidad en el empleo también comprende la posibilidad de transitar del empleo al desempleo con garantías. Ciertamente, los trabajadores informales están excluidos de cualquier garantía, lo que contribuye, por una parte, a que se mantengan en la informalidad para no quedar sin ingresos; y, por otra parte, a aumentar su precariedad.

Por último, otro contenido del derecho al trabajo consiste en las posibilidades de

⁸ OIT. Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014, p. 14. Recuperate de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf

⁹ CEPAL- OIT. Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales, *Coyuntura laboral en América Latina*, n.º 11, 2014, p. 18. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37119/S1420500_es.pdf;jsessionid=3CA83E922EE83CF6FD25AEB73A27B138?sequence=1



promoción y ascenso. Las unidades económicas no registradas, donde se concentra un porcentaje importante del empleo informal en la región (para 2013 era de un 30,5% junto con los trabajadores por cuenta propia)¹⁰ ofrecen pocas opciones para la promoción y ascenso porque, normalmente, son pequeñas en las que el ascenso dentro de la empresa puede no ser realizable. También se puede considerar las posibilidades de promoción y ascenso que ofrece el mercado laboral. Al respecto, la mayoría de los trabajadores informales no tiene un nivel de educación (82,2%)¹¹, situación que hace más difícil que se pueda mejorar la posición ocupacional en el mercado de trabajo.

En suma, el problema estructural de informalidad laboral en la región, con sus rasgos característicos, es un obstáculo para el ejercicio del derecho humano al trabajo. Los gobiernos de la región tienen una asignatura pendiente. El empleo informal aleja a las personas del ejercicio efectivo de un derecho humano que es relevante en los Estados Sociales de Derecho.

4. Conclusiones

Primera. La informalidad laboral es un problema estructural en América Latina que debe ser superado para poder brindar a la población las condiciones precisas para el ejercicio del derecho humano al trabajo. Pues, un porcentaje importante de la población, mayoritariamente mujeres y personas con bajos niveles de formación, tiene más posibilidades de trabajar en la informalidad, contribuyendo esto a condiciones de vida precarias.

Segunda. Las obligaciones internacionales de los Estados de la región, en materia de derechos humanos, comprenden crear las condiciones para el ejercicio del derecho al trabajo. En ese sentido, la superación de la informalidad requiere tanto la adopción de políticas económicas y sociales como de medidas para fortalecer la institucionalidad.

¹⁰ OIT. Panorama Laboral Temático: Transición...p. 11.

¹¹ OIT. Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama...p. 33.



**LA LUCHA POR LOS DERECHOS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN
SUPERIOR EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO QUE
PERMITA LOGRAR LA IGUALDAD Y REDUCIR LA POBREZA**

Aurora Cuevas Peña*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes de la lucha por los derechos de género en México. 3.- Marco legal sobre la perspectiva de género en la educación. 4. Déficit sobre la formación con perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara, México. 5. La visión internacional para el acceso igualitario de oportunidades desde la perspectiva de género.

1. Introducción

Uno de los retos que tienen las universidades públicas en México es desarrollar programas educativos con una dimensión transversal que atraviese el currículum y se muestre en las diferentes asignaturas la perspectiva de género. De tal manera que se forme a todos los alumnos con el enfoque de género integrando a la formación una política educativa de género y permita ir construyendo la igualdad y a la vez se reduzca la pobreza. La lucha por los derechos de género continúa en la sociedad mexicana y jalisciense en particular. Se subraya la violencia contra las mujeres, los feminicidios, el acoso y el hostigamiento. Esta problemática de género se considera estructural ya que se presenta en diversas instituciones, no es exclusiva de las universidades. Sin embargo, las universidades públicas tienen una responsabilidad social en la formación de los alumnos y un marco legal a partir del 2000 para educar desde una perspectiva de género.

* Profesora Investigadora titular “B” del Departamento de Sociología, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus Belenes, Universidad de Guadalajara, México. Coordinadora del Cuerpo Académico “Actores, Cambio Social e Instituciones, CA-UDG-409”.



2. Lucha por los derechos de género en México

La realidad política en nuestro país nos muestra que la problemática de género se ha aplicado en las diferentes regiones de manera desigual, y en el estado de Jalisco ha sido una asignatura pendiente y no se le ha dado prioridad; a pesar de que desde 1916 se tiene evidencia de la participación de mujeres la mayoría profesoras que asistieron al primer congreso feminista¹² que se llevó a cabo en Yucatán en plena época revolucionaria. El segundo se realizó en 1935, estaba constituido por un grupo de mujeres maderistas llamado República Femenina y se vinculaba con el Frente Único Pro-Derechos de la Mujer (FUPDM)¹³. La diferencia ideológica entre estos dos grupos es que el Frente Único lucha para que las mujeres tengan los mismos derechos ciudadanos que los hombres; mientras que República femenina considera que la sociedad debe reflejar las diferentes funciones biológicas entre los sexos, por lo tanto, los derechos de hombres y mujeres deben ser diferentes.

Otra lucha que han dado las mujeres ha sido por el voto femenino, que aparecía como promesa en cada campaña para presidente de la república, desde Lázaro Cárdenas en 1937 que presenta la iniciativa ante el congreso que establecerá el derecho de las mujeres a participar en los procesos electorales en condiciones de igualdad que los hombres. Sin embargo, se logró hasta 1953 con Adolfo Ruiz Cortines¹⁴.

En 1937, la médica Matilde Rodríguez Cabo, jefa del Departamento de Previsión Social del Distrito Federal, presenta una propuesta de despenalización del aborto por motivos

¹² Expone la autora que asistieron seiscientos congresistas, la mayoría maestras y como resultado de ese evento se plantearon seis demandas que se referían de manera específica a las mujeres de diecinueve que se plantearon en total. Así mismo comenta que se inicia la conciencia femenina respecto de su propia condición de opresión. Vid Gómez, María de Rubí. El sentido de sí. Un ensayo sobre el feminismo y filosofía de la Cultura en México, México: Siglo XXI Editores/Instituto Michoacano de la Mujer, 2004.

¹³ El FUPDM se funda el 28 de agosto de 1935 en el Teatro Hidalgo de la Ciudad de México. Refugio García, originaria de Uruapan, Michoacán y afiliada al Partido Comunista Mexicano, ocupa la secretaría general del FUPDM que logró aglutinar a decenas de miles de afiliadas de ciudades y poblados de todo el país, bajo un programa amplio de reivindicaciones sociales y económicas- lucha contra la carestía, aumento de salarios, jornada de ocho horas- a la que pronto se añadiría el sufragio femenino. Vid. Cano, Gabriela en “Las mujeres en el México del siglo XX, Una cronología mínima” en Lamas, Martha (coordinadora) Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX. Fondo de Cultura Económica y el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 2007. P.42.

¹⁴ Op.Cit. Cano, deja asentado que el 17 de octubre de 1953 se publica en el Diario Oficial de la Federación la reforma a los artículos 34 y 115 constitucionales, que establece la igualdad de los derechos políticos para las mujeres. El proceso de reforma duró menos de un año, a partir de la presentación de la iniciativa del presidente Adolfo Ruiz Cortines, en diciembre del año anterior. Sin embargo, es hasta 1955 que las mujeres votan por primera vez en los comicios de julio de 1955 para elegir diputados federales.



económicos y sociales. Esta problemática continuó y fue gracias a la iniciativa e impulso de los grupos feministas y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) que se logró la aprobación de la despenalización del aborto en 2007 en la Ciudad de México. Sin embargo, en Jalisco, un estado conservador que predomina una cultura patriarcal se ha propuesto la iniciativa varias veces y aún sigue pendiente. Esto nos muestra que el proceso para lograr los derechos de género en México ha sido lento, y también dependen de la cultura de cada estado y de la gestión que se haga ante el Congreso para promover los derechos a favor de las mujeres.

Ha quedado manifiesto que la lucha por los derechos de género continúa, el 8 de marzo del 2020 en el marco de la conmemoración número 45 del Día Internacional de la Mujer marchan en Guadalajara 35, 000 en contra del feminicidio y el machismo. El 90 % del contingente eran mujeres de todas las edades, clases sociales e ideologías; también había gran número de estudiantes. Entre otras consignas gritaban “El estado opresor es un macho violador” “Vivas se las llevaron vivas las queremos”. “Ni una más, ni una más, ni una asesinada más”¹⁵.

Esta gran manifestación sirvió para sacar a la luz información que conozca la ciudadanía y que esté en el espacio público. En ese sentido, la responsable de Derechos Humanos de las Mujeres e Igualdad de género de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) presidida por Ana Léxit Rodríguez Chapula confirmó: “que, de las 40 recomendaciones emitidas en 2019, 18 fueron por violaciones a los derechos humanos de mujeres, pero de éstas 12 estuvieron relacionadas con violencia de género”¹⁶. Además, agregó:

“Hemos identificado que la autoridad (primordialmente señalada) es la fiscalía del Estado sobre temas de violencia familiar y violencia feminicida. Es la autoridad responsable que en temas de género ha salido más alta. Después le sigue la Secretaría de Educación por conductas de discriminación, pero también por temas de abuso sexual infantil y después le sigue la Secretaría de Salud por los temas de violencia obstétrica”¹⁷.

¹⁵ Datos publicados en el Diario Milenio “marchan más de 35 mil en contra de los feminicidios y el machismo” Por Josefina Ruiz y Diana Barajas, el 9 de marzo del 2020 p.12.

¹⁶ Datos publicados en el Diario NTR. “Emite CEDHJ 12 informes por violencia de género” Por Juan Levario, 9 de marzo del 2020. P.5ª.

¹⁷ Información publicada en el Diario NTR. “Emite CEDHJ 12 informes por violencia de género” por Juan Levario. Periodismo Crítico, 9 de marzo del 2020. ZMG. P.5ª.



La problemática de género también se manifiesta y refleja en las universidades públicas se dio a conocer en la Universidad de Guadalajara que “Tan solo en 2019, año en que entró en marcha la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDUU), se recibieron más de 400 quejas por presuntas violaciones de derechos. De estas, 121 están relacionadas a acoso y hostigamiento sexual”¹⁸.

El día Internacional de la mujer, 8 de marzo del 2020, se desencadenaron diversas actividades y reactivaron movimientos estudiantiles como el que encabezaron las estudiantes de la UNAM para denunciar a sus acosadores: profesores, compañeros y administrativos. Este movimiento se extendió a más de

20 universidades del país, la mayoría públicas¹⁹, pero también se integraron 2 privadas. El movimiento utilizó “Los tendedores del acoso” donde se exhibieron anécdotas, nombres y fotos de sus agresores. Ha sido una herramienta para que las jóvenes estudiantes denuncien públicamente, dentro de sus instituciones a profesores, alumnos y personal administrativo que las violentaron.

3. Marco legal sobre la perspectiva de género en la educación

Esta iniciativa arranca en México, en el periodo de 2000-2006. Donde se producen los primeros compromisos institucionales por parte de la Secretaría de educación pública (SEP) que proponía “...la responsabilidad en el respeto por la diversidad, la tolerancia y la diferencia de género”²⁰. La Asociación de Universidades e Instituciones de Educación

¹⁸ Información publicada en el Diario NTR. “UDG, con oportunidad de oro” por Lauro Rodríguez. 9 de marzo del 2020.ZMG. P. 5A.

¹⁹ La lista de las universidades públicas participantes es la siguiente: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Inició el movimiento en 2018 y se reactivó en el 2020. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) (evidenciaron casi 30 profesores por acoso), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad de Hidalgo, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) donde según las estadísticas de las estudiantes 3 de cada 5 sufren acoso sexual dentro de las aulas. Universidad Autónoma de Coahuila (UA de C) donde se detectó que a través de WhatsApp, los académicos se comparten fotografías de desnudos de alumnas. Benemérita universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Universidad Pedagógica Nacional(UPN), Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo(UMSNH), Universidad de Guanajuato (UG), Universidad del Noreste en Tamaulipas(UNE),Universidad Autónoma de Nuevo León(UANL), universidad de Guadalajara(UDG), Universidad Autónoma de San Luis Potosí(UASLP),Universidad de Colima, Universidad Veracruzana, Universidad de Sonora, Universidad de Quintana Roo, Universidad Autónoma de Campeche, Universidad de Guerrero. Información publicada en Extensión Política. Revista digital, 13 de marzo del 2020.

²⁰ Analiza si la Universidad de Guadalajara tiene una cultura política sobre género y argumenta que las prácticas, son solo discursivas y no corresponden a una cultura institucional de género. Vid. Palomar, C. La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara, ANUIES, 2011. P.8 11 Vid. Las instituciones de educación superior y la equidad de género en México, México, INMUJERES, 2003.



Superior (ANUIES), en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), mediante el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres Proequidad, hicieron una propuesta que introducía la perspectiva de género en todos los niveles institucionales del ámbito de educativo como mecanismo democratizador de sus instituciones²¹. Asimismo, se insertan esos compromisos en el Plan Nacional de desarrollo 2001-2006 que plantea fomentar una educación que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto en todos los niveles tipos y modalidades educativas²².

La Universidad de Guadalajara, en lo que se refiere al marco legal no cuenta con un protocolo de acoso y hostigamiento, o alguna unidad de igualdad, donde se pueda denunciar y promover la cultura de la denuncia. Existe la Defensoría de Derechos Universitarios, pero da la impresión de que no se ha dado seguimiento a los casos que se han presentado ya que la pagina no muestra ningún avance, ni estadística al respecto.

Por otra parte, el marco en el que se desarrollan los derechos humanos y sociales nos lleva a plantear la teoría de la justicia del pensamiento liberal que se aplica en la mayoría de las sociedades en la cual se pone el acento en las libertades individuales de opinión, de conciencia y de asociación y se deja de lado las de los derechos sociales como la educación, el empleo, la salud, etc. Al no tener acceso gran parte de la población a estos bienes y servicios se generan grandes desigualdades y exclusiones que se clasifican en tres: la exclusión social, la exclusión política y la cultural²³.

4. Déficit en la formación con perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara.

La Universidad de Guadalajara (UDG), es una institución educativa, pública, que se compone por la Red Universitaria que está integrada por 6 centros universitarios

²¹ Vid. Las instituciones de educación superior y la equidad de género en México, México, INMUJERES, 2003

²² Vid. Presidencia de la República. Plan Nacional de desarrollo 2001-2006, México, Presidencia de la República, 2001.

²³ La exclusión social resulta de grandes desigualdades materiales como la explotación, la marginalización, la pobreza y la violencia. La exclusión política se presenta a través de las diferencias en alimentación, la carencia de salud, la falta de educación, de trabajo y protección social. La exclusión cultural que resulta del no reconocimiento de las diferencias culturales. Vid. Cortés, R. “Justicia y Exclusión. Elementos para la formación de una concepción igualitaria de justicia”, en J.J. Botero, Con Rawls: una aproximación a la filosofía política contemporánea: Universidad Nacional de Colombia, Bogotá pp.157-177.



temáticos que se encuentran en la zona metropolitana de Guadalajara²⁴, México y 9 centros regionales distribuidos en diversos municipios del Estado de Jalisco²⁵. Cuenta con tres sistemas, el de educación superior, medio superior y el de educación virtual. La UDG, atiende a 291,600 alumnos, de éstos corresponden al nivel superior 130,243 y 161,357 alumnos al nivel medio superior²⁶.

Las universidades públicas tienen un déficit en términos de formar alumnos con perspectiva de género entre otras, la Universidad de Guadalajara (UDG) que si bien es cierto que cuenta con programas de perspectiva de género son pocos los departamentos de cada Centro Universitario que ofertan asignaturas en el área de formación básica obligatoria o particular obligatoria²⁷. Lo más común es que se impartan como materias optativas, por lo tanto, es una decisión de los alumnos inscribirse en las asignaturas con perspectiva de género y solo lo hacen aquellos que son sensibles a esta problemática. Sucede lo mismo, con las profesoras que imparten las materias de género, es más un interés personal sobre la problemática que una política institucional.

5. La visión internacional para el acceso igualitario de oportunidades desde la perspectiva de género.

Se ha señalado en diversos informes mundiales la importancia de atender y promover el

²⁴ Los centros universitarios temáticos son los siguientes: Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño (CUAAD), Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA), Centro Universitario de Ciencias Económicas y Administrativas (CUCEA), Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingeniería (CUCEI), Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) y Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH).

²⁵ Los centros regionales son: Centro Universitario de los Altos (CUALTOS), Centro Universitario de la Ciénega (CUCIENEGA), Centro Universitario de la Costa (CUCOSTA), Centro Universitario Costa Sur (CUCOSTASUR), Centro Universitario de los Lagos (CULAGOS), Centro Universitario del Norte (CUNORTE), Centro Universitario del Sur (CUSUR), Centro Universitario de Tonalá (CUTONALÁ), Centro Universitario de los Valles (CUVALLES).

²⁶ Los datos corresponden al ciclo escolar 2019-2020 y fueron recuperados de los cuestionarios 911 de inicio de clases SEP-ANUIES-INEGI.

²⁷ Algunas de las asignaturas que son impartidas a todos los alumnos en el Plan de Estudios de la licenciatura de abogados es la materia de “Derechos Humanos y sus Garantías” en CULAGOS, y en CUTONALÁ. Otra de las asignaturas es la de “Sexualidad Humana” que se imparte en CUVALLES, en CUCS, En este último centro universitario existen como 30 asignaturas impartidas por diferentes profesores que garantizan la impartición a todos los alumnos. El contenido se concentra en la sexualidad humana y reproductiva. En el CUCSH, en el Departamento de Sociología se imparte “Educación y género” en el área de formación optativa, “Análisis Teórico del Sistema Capitalista Actual “(considero que es uno de los programas que transversaliza el contenido de la asignatura ya que parte del sistema económico capitalista para plantear la exclusión, la desigualdad, la injusticia contradiciendo el discurso liberal de la igualdad de oportunidades .Forma parte, del área Básico Común obligatoria del programa de la Licenciatura en. Sociología. En el Departamento de Letras se imparte “Literatura de Género” en el área de formación optativa”.



derecho a la igualdad de género como una vía para reducir la brecha de inequidades y por tanto la pobreza²⁸.

“Las áreas críticas para el acceso igualitario de oportunidades desde la perspectiva de género son: a) salud y educación, b) oportunidades económicas como acceso a los mercados laborales, de tierra y financieros y c) capacidad de agencia incluidas las normas, la representación y la libertad”²⁹.

Las áreas que propone el Banco Mundial para lograr la igualdad de género van más allá de la reglamentación y creación de leyes, que si bien, constituyen una fase importante, requieren de una política, el impulso de las instituciones y la participación de hombres y mujeres en agenciar esos derechos humanos y sociales y poder así cambiar los patrones de conducta que nos lleven a la igualdad.

Sin embargo, México en las tres áreas antes mencionadas se encuentra en rezago. En salud de acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), México se encuentra en la tasa más alta de obesidad del mundo y está relacionada a una alta tasa de diabetes. Según estimaciones muestran que el 10.3 por ciento de las mujeres tenían diabetes en 2016³⁰.

En educación, Figueroa Pilz y Ortega Olivares encontraron que las mujeres todavía están muy poco representadas en las carreras de física y matemáticas en la Universidad Autónoma de México (UNAM)³¹. Otras fuentes coinciden con esta visión, de acuerdo con la distribución de género, “39 de cada 100 profesionistas ocupados eran mujeres y cinco son los grupos de carreras en las que se formaron la mayoría: enfermería, formación docente en educación especial, archivonomía, psicología y ciencias sociales. “(...)“sigue habiendo profesiones (por ejemplo, las ingenierías) en que su participación se ha incrementado poco”³².

Indudablemente hemos avanzado, en el marco legal a nivel nacional y estatal, se han

²⁸ Diagnóstico de Género en México, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial 2019. Se publicó la primera edición en inglés con el título México-gender Assessment).

²⁹ 19 Op. Cit, p.12.

³⁰ Op.Cit. p.25.

³¹ Señalan el bajo nivel de matrícula en las áreas de física y matemáticas en la UNAM que asciende al 25 por ciento. Vid. Figueroa Pilz, Ortega Olivares. Condición de género y elección profesional. El área físico-matemático en las mujeres - Dialnet (unirioja.es).

³² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Panorama anual del Observatorio Laboral Mexicano 2004-2005, 1ª Ed, 2005 en Rubio, J. (Coordinador) La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: Un balance, Secretaría de Educación Pública y Fondo de Cultura Económica, 2006 pp.74-75.



logrado derechos, como el voto femenino, hemos reducido la brecha en la educación entre hombres y mujeres ya que mayor número de mujeres estudian. Sin embargo, falta lograr eliminar la violencia contra las mujeres, tener una mayor representación en los puestos más altos donde se toman las decisiones a nivel político y educativo.



POBREZA, CUIDADOS INFANTILES Y DERECHOS HUMANOS

Inés Montarcé*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Pobreza y vulneración de los derechos de las infancias. 3. Los cuidados infantiles desde un enfoque de derechos.

1. Introducción

En este documento tratamos la problemática de los cuidados infantiles en contextos de pobreza desde una perspectiva integral y universal de derechos que contemple tanto el derecho de la niñez a ser cuidada y protegida, como también los derechos de las personas que cuidan a contar con condiciones de vida dignas. Se trata de pensar a los cuidados infantiles desde un enfoque de corresponsabilidad que entienda que las labores vinculadas a la preservación y sostenimiento de la vida humana no son un asunto íntimo que deba resolverse exclusivamente en el ámbito de las familias (y mucho menos como algo propio de las mujeres), sino un problema público sobre el que es necesario intervenir en términos políticos.

2. Pobreza y vulneración de los derechos de las infancias

Como plantean diferentes autores, la *infantilización de la pobreza* no solo constituye un hecho terrible en sí mismo, sino también tiene un carácter acumulativo con impactos irreversibles que contribuyen de manera significativa a la reproducción intergeneracional de la pobreza y la desigualdad, y con ello a la profundización de la exclusión social³³. No solo hay evidencias de que los niños, niñas y adolescentes

* Doctora en Estudios Sociales (Estudios Laborales), Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Ciudad de México. Becaria postdoctoral del Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCIHUSA), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Mendoza, Argentina

³³ ESPÍNDOLA, E., G. SUNKEL, A. MURDEN y V. MILOSAVLJEVIC. *Medición multidimensional de la pobreza infantil. Una revisión de sus principales componentes teóricos, metodológicos y estadísticos*. UNICEF/CEPAL, Santiago de Chile, 2017.



constituyen una de las poblaciones más vulnerables a la pobreza³⁴, sino también se considera que la vivencia de múltiples privaciones en la infancia (atravesadas también por desigualdades de género, étnicas y territoriales) condiciona el bienestar de una persona a lo largo de toda su vida, dado que quienes sufrieron pobreza en la niñez tienen mayores probabilidades de continuar vivenciándola en la adultez, con las enormes dificultades que supone la acumulación de agravios ligada al incumplimiento sistemático de sus derechos.

Desde esta mirada, se entiende que el bienestar infantil está estrechamente vinculado al cumplimiento de los derechos que han sido establecidos en la Convención de los Derechos del Niño (CDN, 1989), entre los que se destacan el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, a la salud, la protección y la educación, el derecho a la identidad, al ocio y a la libertad de expresión, opinión y participación, todos bajo los criterios de la igualdad, la no discriminación y el interés superior del niño³⁵.

Respecto a la conceptualización de la pobreza infantil, existe consenso tanto en organismos internacionales como en el ámbito académico sobre la necesidad de partir de un enfoque de derechos que reconozca el carácter multidimensional de la misma, esto es, que en su medición no solamente se consideren variables económicas (como los ingresos monetarios de los hogares y las necesidades básicas insatisfechas) sino también se tengan en cuenta las múltiples privaciones (de recursos, servicios, derechos o capacidades) que afectan a los niños y niñas y los colocan en situaciones de mayor vulnerabilidad³⁶.

Desde esta perspectiva basada en un enfoque de derechos se considera que *“los niños y las niñas que viven en la pobreza sufren una privación de los recursos materiales, espirituales y emocionales necesarios para sobrevivir, desarrollarse y prosperar, lo que les impide disfrutar sus derechos, alcanzar su pleno potencial o participar como*

³⁴ TUÑÓN I, S. POY y A. COLL. “La pobreza infantil en clave de derechos humanos y sociales. Definiciones, estimaciones y principales determinantes (2010-2014)”. *Población y Sociedad*, Vol. 24 (1), 2017, pp. 101-133.

³⁵ En Argentina, tales derechos fueron ratificados en 2005 con la promulgación de la Ley de Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes (Ley 26.061)

³⁶ ESPÍNDOLA, E., G. SUNKEL, A. MURDEN y V. MILOSAVLJEVIC. *Medición multidimensional de la pobreza infantil. Una revisión de sus principales componentes teóricos, metodológicos y estadísticos*. UNICEF/CEPAL, Santiago de Chile, 2017 y TUÑÓN I, S. POY y A. COLL. “La pobreza infantil en clave de derechos humanos y sociales. Definiciones, estimaciones y principales determinantes (2010-2014)”. *Población y Sociedad*, Vol. 24 (1), 2017, pp. 101-133.



miembros plenos y en pie de igualdad de la sociedad”³⁷.

Recuperando esta metodología propuesta por la UNICEF y CEPAL, en Argentina el Programa del Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina (UCA) a través de su línea de investigación “Barómetro de la Deuda Social de la Infancia” ha logrado consolidar en los últimos años una propuesta muy sólida para el análisis multidimensional de la pobreza infantil, a partir de la construcción de dimensiones e indicadores que miden los diferentes niveles de privación en relación al ejercicio de los siguientes derechos: alimentación, atención de la salud, saneamiento, vivienda digna, crianza y socialización, acceso a la educación e información³⁸. A

bordar la problemática de la pobreza infantil desde esta perspectiva es fundamental en la medida en que promueve la demanda de exigibilidad a los Estados, por tratarse de garantías jurídicas universales promulgadas y ratificadas a nivel internacional y nacional. Por lo tanto, hacer frente a la pobreza infantil tiene que ver con que los Estados puedan garantizar el cumplimiento pleno de los derechos de la niñez a una vida digna con garantías de protección, desarrollo y participación.

En un contexto de profundización de la pobreza infantil, la desigualdad y la exclusión social, como es el caso de la Argentina actual³⁹, el problema de los cuidados infantiles se torna un asunto urgente de ser atendido. En este último apartado, nos detenemos en el tema de los cuidados infantiles como un derecho universal en triple partida: derecho de los niños y niñas a ser cuidados, el derecho a la corresponsabilidad, y el derecho de las personas que cuidan a hacerlo en condiciones dignas.

3. Los cuidados infantiles desde un enfoque de derechos

Los trabajos de cuidados (sean remunerados o no) son una labor indispensable para la

³⁷ FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA, *Estado mundial de la infancia 2005. La infancia amenazada*, Nueva York, 2004.

³⁸ TUÑÓN I, S. POY y A. COLL. “La pobreza infantil en clave de derechos humanos y sociales. Definiciones, estimaciones y principales determinantes (2010-2014)”. *Población y Sociedad*, Vol. 24 (1), 2017, pp. 101-133, y TUÑÓN, I. y S. POY, “Pobreza, derechos e infancias en la Argentina (2010-2018)”, *Documento de Investigación*, Observatorio de la Deuda Social Argentina, EDUCA, Buenos Aires, 2019.

³⁹ Los datos sobre pobreza infantil en Argentina son realmente alarmantes: si al inicio de la pandemia COVID-19 el 53% de las niñas, niños y adolescentes se encontraba en situación de pobreza monetaria y el 14.1% en situación de indigencia, en agosto de 2020 UNICEF proyectaba que para diciembre del mismo año, dicho porcentaje alcanzaría al 62.9%, mientras que el 16.3% de los mismos se encontraría en situación de pobreza extrema. FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA, *La pobreza y la desigualdad de niñas, niños y adolescentes en la Argentina. Efectos del COVID-19*, Buenos Aires, 2020.



preservación y reproducción de la vida humana⁴⁰: toda persona (independientemente de su edad, género, condición social o status laboral) tiene derecho a “*cuidar, a ser cuidado y a cuidarse*”⁴¹. Ello se ha puesto en evidencia en el contexto actual de la pandemia COVID-19, donde la humanidad ha vivido en carne propia la indispensabilidad de las labores de cuidados para el sostenimiento de la vida cotidiana, lo que ha permitido dar cuenta de su valor ético, social y económico fundamental y la necesidad de su visibilización y reconocimiento social.

En el caso específico de los cuidados infantiles, tanto la legislación internacional (especialmente la CDN) como nacional (la Ley 26.061 en el caso de Argentina) incluyen normas y mecanismos de protección que reconocen a la niñez como sujetos con derecho a una vida digna y libre de todo tipo de violencias, lo que supone garantías de ser atendidos, cuidados y protegidos en forma prioritaria.

Es decir, el derecho universal de los niños y niñas a ser cuidados requiere que tanto la promulgación de leyes internas a cada Estado, así como la formulación de políticas en relación a los cuidados se rijan por los siguientes principios: la no discriminación, la consideración del interés superior del niño, el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, la obligación de respetar, proteger y hacer efectivos sus derechos, y el respeto a su opinión y expresión⁴². Si bien la CDN plantea la obligación de las familias (de ambos progenitores) de proveer cuidado a sus hijos/as, enfatiza en que éste debe llevarse a cabo con el apoyo activo de otros actores e instituciones (Estado, escuelas, servicios privados de cuidados, comunidad, etc.), y siempre bajo la garantía estatal de que tales derechos van a cumplirse y efectivizarse más allá del poder adquisitivo y las posibilidades concretas de las familias.

Ahora bien, es fundamental que tales derechos se piensen en forma articulada y complementaria al derecho de las personas que ejercen los cuidados, entendiendo que, en razón del principio de no contradicción de los derechos fundamentales, no se pueden

⁴⁰ Una versión más ampliada de este apartado fue publicada en: MONTARCÉ, I., “Acerca del reconocimiento y la protección de los trabajos de cuidado infantil no declarados y sin retribución”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, N°9, Vol. 1, Ediciones Cinca, 2020.

⁴¹ PAUTASSI, L., *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, 2007, p. 18.

⁴² Tales principios se establecen en los Arts. 2, 3, 6, 12, 18, 27 de la Convención de los Derechos del Niño.



garantizar derechos de unos/as en detrimento de otros/as⁴³. De esa manera, se trata de pensar cómo los principios consagrados en la CDN en materia de cuidados infantiles pueden implementarse de manera complementaria a aquellos que se proponen instalar mecanismos de corresponsabilidad en relación a los cuidados⁴⁴, de manera tal de revertir el predominio de una concepción maternalista y familiarista al respecto. Esto implica que las familias (y dentro de éstas, las mujeres) no se conciban como las únicas responsables de ejercer los cuidados infantiles, sino que puedan transferir parte de estas responsabilidades a instituciones estatales, privadas o comunitarias, sin suponer esto el deslinde de las obligaciones parentales.

Así, la posibilidad de que tal derecho logre efectivizarse descansa en la creación de políticas integrales y universales de protección que enfoquen el problema de los cuidados infantiles desde la corresponsabilidad entre actores (familia, Estado, mercado, comunidad) y entre géneros al interior de cada uno de estos ámbitos, de manera tal que las funciones de cuidado infantil (incluidas las políticas de conciliación laboral) no recaigan estrictamente en las mujeres, intentando revertir así la injusta y desigual organización social de los cuidados⁴⁵. Como plantean Pautassi y Zibecchi, la construcción de políticas universales se torna en un enorme desafío en situaciones de pobreza y exclusión social, dado que en estos contextos las políticas públicas de cuidado infantil han tenido una impronta fuertemente asistencialista⁴⁶.

Finalmente, cabe destacar el derecho de las personas que cuidan a niños y niñas a hacerlo en condiciones dignas y bajo estándares mínimos y universales de protección social⁴⁷. Independientemente del lugar donde se lleve a cabo la labor (ámbito familiar

⁴³ ACOSTA VARGAS, “La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los derechos del niño: hacia la ciudadanía plena para niños, adolescentes y mujeres”, en *Derechos universales, realidades particulares. Reflexión y herramientas para la concreción de los derechos humanos de mujeres, niños y niñas* (Comp. FAUR, E. y LAMAS, A.), UNICEF, 2003.

⁴⁴ Nos referimos a los principios establecidos en la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* en 1979, así como a los acuerdos establecidos en el Consenso de Quito (2007), Consenso de Brasilia (2010), Consenso de Santo Domingo (2013), Estrategia de Montevideo (2016) y Compromiso de Santiago (2020) (CEPAL, 2017).

⁴⁵ ESQUIVEL, V., FAUR E. Y JELIN E., “Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado”, en *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*, (ESQUIVEL, V., FAUR E. Y JELIN E., Eds.), IDES, UNPA, UNICEF, Buenos Aires, 2012.

⁴⁶ PAUTASSI, L. y C. ZIBECCHI, *La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias*, CEPAL, Santiago de Chile, 2010.

⁴⁷ ALVARADO BEDOYA, C.P., *El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad*, Tesis Doctoral Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2017.



doméstico, privado, público o comunitario) y el tipo de relación en la que se encuadre (asalariada formal, informal, no registrada, sin remuneración, etc.), es fundamental que dicha labor no solo sea visibilizada y valorada social y económicamente como un trabajo, sino también protegida bajo principios y derechos humanos fundamentales, como son la justicia social, el diálogo social, la protección social, la igualdad de género y la no discriminación⁴⁸.

Al respecto, la Recomendación 202 de la OIT plantea la implementación de mecanismos de protección a partir de un “mínimo ético y jurídico indisponible” que no dependa de las relaciones formales de empleo⁴⁹. Esto supone que aquellas personas que han dedicado toda su vida a cuidar a sus progenitores (o a otros niños/as), puedan no solo tener acceso a servicios de salud esenciales (incluida la atención de la maternidad), y contar con un ingreso básico tanto en su edad activa como en la vejez, sino también tener garantizado el acceso a la alimentación, educación y cuidados de sus hijos/as.

⁴⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2019.

⁴⁹ ALVARADO BEDOYA, C.P., *El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad*, Tesis Doctoral Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2017, p. 308.

TELEMOBBING, WOLLYING Y DERECHOS HUMANOS

Adela Pérez del Viso**

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Algunas descripciones sobre el Mobbing, antes de la Pandemia Covid 19. 2.1. Acoso laboral por parte de personal superior al acosado. 2.2. Violación del deber de Seguridad de la Empresa. 2.3. Gravedad de los casos, que pueden llevar hasta el suicidio del empleado. 2.4. Planteo de Sobrecarga de tareas. 3. Acoso laboral después de iniciada la pandemia. 3.1. Encuesta en el caso de docentes. 3.2. Casos planteados en el estudio jurídico. 3.3. Imposición de obligaciones que contrarían el derecho de la intimidad del trabajador. 3.4. Casos de Acosos a los trabajadores de empresas que administran Apps. 4. Acoso observado con perspectiva de género.

1. Introducción

Llamamos Telemobbing o “Acoso laboral a la distancia”, a la situación de acoso laboral que ocurre sobre el trabajador o la trabajadora, cuando los mismos se desempeñan a distancia, estén o no mediados por las TIC. Este término nos permite abarcar el acoso que ocurre durante el forzado aislamiento por la pandemia (u otras razones que pudieran provocarlo) cuando se debe utilizar la conectividad con la parte empleadora; pero también los supuestos de trabajo a domicilio por encargos (a destajo o abonados periódicamente) y los casos de trabajadores en las empresas que utilizan “Apps”.

* Abogada y notaria (UNL 1986-1988), Profesora de Inglés (I.F.D.C. San Luis 2014), Especialista en Educación y TIC y Especialista en educación y Derechos Humanos (IFDC San Luis, 2017 y 2018), Diplomada en las relaciones de familia en el nuevo C.C.YCN (U.C.C. San Luis, 2017), Profesora de la Universidad Católica de Cuyo sede San Luis, directora del Diplomado en Inglés Jurídico para derechos humanos y tratados internacionales (U.C.C. San Luis), Maestranda en Derecho del Trabajo y relaciones internacionales UNTREF, formadora habilitada en cursos Ley Micaela, capacitadora en el Instituto del Capacitación del poder judicial de San Luis.



2. Algunas descripciones sobre el Mobbing, antes de la Pandemia Covid 19

Para entender el Telemobbing, analizaremos algunos casos de acoso laboral en tiempos de normalidad y cuáles son los factores que confluyen en su realización.

2.1. Acoso laboral por parte de personal superior al acosado

En verdad el mobbing puede ser ocasionado por compañeros de trabajo, personas de “inferior rango” o personal superior al acosado; sin embargo, el paradigma del acoso laboral se centra en el hostigamiento realizado por un superior.

En un caso, se ha declarado la responsabilidad del empleador (una empresa grande de venta de electrodomésticos que existe en Argentina) y por la Aseguradora de Riesgos del trabajo o ART (Galeno) por el daño psíquico sufrido por la actora al haber sido objeto de 'mobbing' por parte de un superior jerárquico. Se dijo en el Tribunal actuante que “ surge probado que el daño tiene nexo causal con la modalidad y circunstancias de su desempeño para la empleadora, probado que la actora fue objeto de hostigamiento personal por parte de un jerárquico, debiendo la empleadora responder por los actos del mismo” “Si la empleadora no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, actuó culposamente habida cuenta de que se ha comprobado la responsabilidad personal del superior jerárquico que implementó un clima general y personal hostil por el que el principal debe responder no sólo por pesar sobre sus hombros dichas obligaciones, sino también por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa.”⁵⁰

En este caso, se dijo que la violencia y el maltrato en el ámbito laboral también pueden manifestarse a través de maltrato organizacional, hostigamiento y presión desmedida para el logro de metas productivas o comerciales.

2.2. Violación del deber de Seguridad de la Empresa: Analizamos aquí el caso, en Argentina, “ZGP c/ Casino de Melincue,”⁵¹ donde la justicia rechazó la demanda a un empleado que había sido despedido por acosar sexualmente a las otras empleadas. “Se

⁵⁰ Caso: “S. R. O. c/ Garbarino Sociedad Anónima y otro | accidente - acción civil “CNAT de Argentina, sala VI. 28-2-2018. Publicado en Revista Microjuris Argentina, MJ-JU-M-109202-AR | MJJ109202).

⁵¹ Z. G. P. c/Casino de Melincue SA s/demanda laboral c. pesos- C.Civil Comercial y Laboral de Venado Tuerto (Pcia de Sta Fe, Argentina) – fallo del 17/04/2019- Erreius publicacion en Argentina.



rechaza la demanda dado que la empleadora acreditó que el dependiente acosó sexualmente a varias de sus empleadas, lo que justificó su despido directo”. Se dijo que no lucía irracional ni antijurídica la conducta adoptada por la empresa, quien despidió al empleado por una denuncia concreta de acoso que hizo otra dependiente, corroborada por conductas similares del actor con otras anteriormente.”

En otro caso en Argentina (“Iglesias F. R. C/ Correo Andreani S.A. y otros – Despido y Accidente.”)⁵², se planteó hostigamiento psicológico, incapacidad y daño psicológicos, “clima laboral hostil generalizado”, y que se le habían interferido los e mails con un sistema automático o regla de reenvío. En el fallo se dijo que, si bien no se daba por acreditado el hostigamiento psicológico, sí se consideraba comprobado que la incapacidad psicológica que padecía la actora derivaba del clima laboral hostil generalizado existente en el área donde se desempeñaba.

2.3. Gravedad de los casos de acoso, que pueden llevar hasta el suicidio del empleado

Vale la pena analizar el fallo del 20 de diciembre de 2019 “France Telecom” (actualmente “Orange”) en una corte en Francia. Según esta sentencia, el ex presidente de la empresa, como también dos ejecutivos, recibieron pena de un año de prisión por llevar a cabo una política de reestructuración, que habría ocasionado los *suicidios* de varios empleados en la década de los años 2000. La empresa Orange debió pagar una multa de €75.000. En el caso, el presidente de la empresa había instaurado un sistema de *ius variandi* abusivo, que separaba a los empleados de sus familias, los trasladaba de un lugar al otro sin sentido, los dejaba sin tareas, siempre instándolos a renunciar y en pos de una remodelación de la empresa consistente en recortar 22.000 empleos. El lema del presidente de France Telecom era “Los sacaré de una manera u otra, por la ventana o por la puerta”⁵³.

⁵² Caso “Iglesias F. R. C/ Correo Andreani S.A. y otros – Despido y Accidente.” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, sala VII. 29-6-2018- revista microjuris argentina MJ-JU-M-114161-AR | MJJ114161

⁵³BBC: France Telecom, “Condenan a prisión a 3 ejecutivos por el suicidio de 19 trabajadores”, publicación del 20-12-2019, disponible online. – En el caso se habían producido los suicidios de 19 trabajadores, 12 intentos de suicidio y ocho personas más que sufrieron depresión durante años y por lo tanto no pudieron seguir trabajando.



2.4. Planteo de Sobrecarga de tareas

En el Caso “V.V.G c/ Galeno Argentina”⁵⁴ se declaró justificado el acto de darse por despedido de la trabajadora que sufrió actos de acoso, continuos maltratos y sobrecarga de tareas. Debía realizar tareas que excedían las funciones para la cual fue contratada y que fue hostigada y acosada por su superiora, quien la maltrataba y sobrecargaba de tareas, motivo por el cual la negativa de la demandada frente a la intimación dirigida a obtener las diferencias salariales adeudadas y el cese del trato abusivo le otorgaron razones suficientes para considerarse injuriada.

En el caso Caso “Luna Myriam c/ Magnética”⁵⁵ plantearon Sobrecarga de Tareas y rechazaron que existiera Mobbing aunque otorgaron daño por Stress. Se dijo que la empleadora debía responder en los términos del derecho civil y comercial por el daño causado a la actora como consecuencia del volumen de trabajo que le fue impuesto, el que terminó provocándole estrés laboral. Se condenó a la empleadora que era una sociedad anónima al pago de \$ \$162.000 pesos argentinos más tasa activa, y a la Aseguradora de riesgos del trabajo al pago de una suma de aproximadamente el 20 % de la anterior. Se rechazó la extensión de la responsabilidad a las personas físicas de los gerentes.

3. Acoso laboral después de iniciada la pandemia

Como sabemos, luego de iniciada la pandemia y cuando los contagios comenzaron a extenderse, se dictaron medidas de Aislamiento social y preventivo que abruptamente obligaron a que muchos trabajadores tuvieran que: a) o bien quedarse en sus casas sin poder concurrir a la labor. b) o bien quedarse en sus casas, pero realizar teletrabajo. c) o bien continuar trabajando en condiciones que (en mayor o menor medida) generaban para él o ella un riesgo de contagio. Diversas encuestas e investigaciones se han llevado a cabo en estos tiempos, en diversos países, y todas dan cuenta de que el Acoso laboral ha aumentado durante el aislamiento provocado por la pandemia.

⁵⁴ V. V. G. c/ Galeno Argentina | despido de la C.N.A.T. sala I 4-7-2018- Microjuris argentina. MJJ112458

⁵⁵ “Luna Myriam N c/ Magnética Producciones más Ideas S.A. accidente de trabajo. Acción civil.” Caso de la C.N.A.T. Buenos Aires Argentina, Sala IX, 4-6-18. Microjuris argentina, MJJ111357.



3.1. Encuesta en el caso de docentes

Realizamos en Argentina en el mes de octubre 2020 una encuesta en el caso de docentes, que es el colectivo típico que ha tenido que realizar su trabajo a distancia y necesariamente.

Nos respondió un 96 % de docentes y 4 % administrativos. El 63,8 % trabajaba en una institución educativa pública y el resto en instituciones privadas. El 57,4 % contestó que sabía muy poco acerca de lo que constituye el Mobbing o acoso laboral. El 12,8 % dijo que no sabía nada de tal tema. El 46,8 % dijo que antes de la pandemia no había sufrido nada de acoso laboral. Antes de la pandemia, el 80,9 % no sintió que fuera acosado ni sexual ni personalmente. El 80,80 % respondió que, si hubo acoso laboral, “fue después de la pandemia”. Al contrario de lo que puede pensarse generalmente, en la encuesta el 50 % contesta que se trató de una situación de “una mujer acosada por otra mujer”. Y sólo el 11,50 % que era “una mujer acosada por un hombre”.

En esta encuesta, el 93,60 % dijo que luego de la pandemia ha tenido que estar trabajando en teletrabajo “con su propia computadora y con su propia conectividad”. En cuanto a si el teletrabajo genera que se tenga que trabajar horas de más: El 30,4 % afirma que por lo menos tienen que hacer 4 horas de trabajo más por semana, y el 46 % afirma que tiene que trabajar de 4 a 10 horas más por semana con el teletrabajo.

En cuanto a las situaciones de acoso en teletrabajo descritas abiertamente por los encuestados, se obtuvieron estas respuestas: a) He sufrido acoso laboral por parte de un colega, antes de la Pandemia. b) La patronal tiene la pretensión de que el horario laboral consista en las 24 horas. C) Le mandan mensajes en fin de semana y feriados pidiendo hacer cosas para presentar urgentemente porque a los directivos les han llegado, supuestamente, a destiempo las solicitudes desde el Ministerio. “Soy docente de la escuela ... tengo un contrato laboral de 30 horas semanales, como los directivos consideran que no estamos trabajando las horas suficientes, nos mandan trabajo todos los días, eso incluye los fines de semana, en cualquier horario. “d) durante la pandemia la institución educativa vació la cátedra e hizo desaparecer las materias que daba ese trabajador docente. e) Peticiones de trabajo a entregar a última hora que los obliga a quedarse hasta tarde para cumplir.



3.2. Casos planteados en el estudio jurídico

En nuestro propio estudio jurídico hemos recibido el caso en el que una empleada de comercio, que realiza tareas administrativas, al comienzo del aislamiento obligatorio, debe llenar planillas y pasar datos de clientes que han realizado compras, compras en efectivo, con tarjetas, etc. Conforme lo expresa la clienta, cada análisis de la carpeta de cada cliente -para develar qué pagó y qué adeuda- lleva aproximadamente dos horas. Su horario de trabajo teóricamente es de lunes a viernes ocho horas. El sábado no trabajaba. Así estaba pactado y convenido el salario.

La cuestión es que día a día le van enviando más y más tareas, recargándola con las tareas de otras empleadas que ya no están, y pidiéndole un viernes a las 11 por ejemplo, que para el día siguiente tenga entregadas por ejemplo quince planillas de pagos con tarjetas (ello implicaría prácticamente trabajar noche y día). Luego, como no las entrega, le envían un mensaje diciéndole que todos los demás empleados se atrasan por su culpa, y que es responsable de que las cosas no funcionen, y que decida qué hacer porque en caso contrario necesitan alguien que lo haga bien. A todo esto, la persona trabaja con su computadora de hace unos seis años y con conectividad proveniente de una escuela cercana y una antena.

3.3. Imposición de obligaciones que contrarían el derecho de la intimidad del trabajador

Hemos recibido consulta de un no docente a quien los directivos habían impuesto como obligación que hiciera grupos de WhatsApp de los cuatro cursos con los que debía trabajar; son cuatro cursos con treinta y cinco alumnos en cada uno, y los padres de los niños/N./A a menudo quieren participar ambos en el grupo; a consecuencia de ello, según los directivos, el no docente tenía la obligación de dar su número de WhatsApp a doscientas personas extrañas, que obviamente podían escribirle mañana y tarde y los fines de semana debido a la inmediatez de WhatsApp. Dado que el no docente decidió fomentar la creación de “grupos de tutores” y que cada tutor tuviera un delegado que fuera el que se conectara con él, recibió un apercibimiento de los directivos por no crear los grupos de WhatsApp que se le requerían.

3.4. Casos de Acosos a los trabajadores de empresas que administran Apps:

Un ejemplo de Tele-mobbing (aun cuando ocurrió en el año 2019, cuando todavía no existían las normas de Aislamiento obligatorio) en relación con los trabajadores de empresas administradoras de App, es el caso conocido periodísticamente en Argentina, conforme el cual un empleado de 63 años llamado Ernesto, por suerte con un casco, se cayó en medio de la calle y quedó en muy mal estado y sangrando; lo auxilia una persona que pasa, que resulta ser periodista (y luego da a conocer la situación públicamente), y mientras lo llevaba al hospital, el empleado envía un mensaje a la empresa de la App. El diálogo que fue transcrito en los medios y redes pone en evidencia que lo único que le interesa al interlocutor de la App es el estado de la pizza y no la salud del trabajador.⁵⁶

Aquí se ve claramente que existe Mobbing en el sentido de desmerecer al empleado como ser humano, y sólo preocuparse por las cosas que llevaba. Además, es destacable la insistencia con que la empresa pretende que el empleado se mueva, sacrifique su bienestar, salud e integridad física, a los fines de sacar esa foto de los productos que “es parte del procedimiento”. A ello se suma por supuesto, la precariedad en que se encuentra esta persona, y que nadie en realidad vino en su ayuda ni había ningún mecanismo de asistencia para casos similares.

Este mobbing es también “Telemobbing” o “Mobbing a la distancia,” obligado por la situación y el tipo de tareas que realizaba el trabajador.

4. Acoso con perspectiva de género

Entre el 29 de mayo y el 16 de junio de 2020 se llevó a cabo la “Primera Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el Ámbito Laboral. Lo hizo la entidad “Nodos Argentina” junto a “Integra Diversidade de Brasil”, “Sentido de Colombia”, “Nodos México” y “MSN Consultorías de Uruguay”,

⁵⁶ Otero, Yanina, publicación en LM La Nueva mañana, con foto del diálogo mencionado, “Atropellaron a repartidor y la empresa le preguntó: “¿Cómo está el pedido?”, 28.7.2019, disponible online en <https://lmdiarario.com.ar/contenido/166795/atropellaron-a-un-repartidor-y-la-empresa-le-pregunto-como-esta-el-pedido> Diálogo: _“Me caí en la bicicleta, en la calle” (La empresa): “Cómo se encuentra el pedido? ¿Está en buen estado para poder ser entregado?” “No lo sé, no me puedo mover” (La empresa). “¿Me esperas un momento por favor? “Ernesto, me podrías mandar una foto de los productos por favor?” “No, no puedo moverme” (La empresa) “Es parte del procedimiento, por favor tendrías que cancelar la foto para poder cancelar el pedido. Imposible moverme”.



con el apoyo de la Oficina Regional de América Latina y el Caribe de ONUSIDA y 35 organizaciones asociadas de la sociedad civil, consultoras y otros organismos.

Con relación a la pregunta (...) ¿En el último año en tu trabajo has sufrido acoso, violencia y/o discriminación en el ámbito laboral en los últimos 12 meses? Aquí un 74% contesta que sí, cuando se pregunta sobre la base de un listado de experiencias vividas en el último año, entre las cuales figuran la violencia simbólica, violencia institucional, violencia sexual, acoso y violencia física. De la encuesta surgió que los principales responsables de dichas situaciones son los compañeros del mismo equipo (33%), antes que los jefes/as (23,8%).

El 70,6% de quienes contestaron la encuesta, refieren que han vivido violencia simbólica, “He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo, gestualidad y/o vestimenta”; “me han solicitado (amablemente o no) que modifique mi apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.); “he sufrido por bromas o comentarios negativos”; “me he enterado que a mis espaldas se hacen comentarios negativos sobre aspectos relacionados con mi orientación sexual, identidad o expresión de género”; “me sacaron del closet o visibilizaron mi identidad de género sin mi consentimiento”.

El 34,8% vivieron situaciones de acoso, violencia y/o discriminación desde lo institucional, “Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar”; “he percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario”, “no he recibido los beneficios familiares (seguridad social de la pareja, licencias familiares, salarios familiares, guardería, etc.)”.

Un tipo especial de acoso psicológico que debe analizarse con perspectiva de género es el “Wollying”. “Llamamos Wollying (woman + bullying) a esa forma sutil con la que las mismas mujeres se agreden entre sí. Muchas veces, es una manera de crear pertenencia cuando no la hay: qué mejor manera que criticar a otra para sentirte acompañada o fuerte.” El objetivo del Wollying no es necesariamente causar un daño, sino que se produce como respuesta de patrones que aún rigen en lugares de trabajo y mentalidades patriarcales. En ocasiones las mismas mujeres no advierten que están llevando a cabo el Wollying. Chismes, formación de bandos, desplantes sutiles. Se crean atmósferas tóxicas que las mismas mujeres ayudan a reproducir cuando proyectamos una enemiga en donde hay una igual.

Los disparadores de Wollying pueden ser: el estado físico de la otra mujer, el



comportamiento social y sexual, su relación con la maternidad.

El sentido de analizar el Wollying consiste en visibilizar la situación. Nos ha ocurrido que clientas realizaron la consulta sobre situaciones de Wollying en su lugar de trabajo. Plantearon ante sus jefes que sentían que habían recibido maltrato de género y se les respondió que “no era de género porque lo que Ud. plantea es de mujer a mujer, y no hay ningún hombre involucrado en lo que Ud. describe”. (sic, planteo realizado en 2020, situación ocurrida con anterioridad en Capital Federal en un ámbito terciario educativo privado). Como no había “ningún hombre involucrado en el planteo”, entonces se consideró que la situación no encuadraba en la ley 26485.

Wollying es también mobbing basado en género, porque es la violencia simbólica ejercida por una mujer o grupo de mujeres, sobre otra mujer, criticando o poniendo motes que concuerdan con el “orden patriarcal”. Ese orden patriarcal puede estar “metido en sus esquemas mentales” de modo tal que se produce un “cercenamiento de libertades”: el cercenamiento de libertad de una mujer que considera que no corresponde usar faldas más cortas, pintarse, ser más atractiva o bien no preocuparse por su aspecto exterior (cualquiera de esas variantes) la convierte en agente de violencia respecto de las otras.

²⁰ Op.Cit. p.25

²¹ Se señala el bajo nivel de matrícula en las áreas de física y matemáticas en la UNAM que asciende al 25 por ciento. Vid. Figueroa Pilz, Ortega Olivares. Condición de género y elección profesional. El área físico-matemático en las mujeres - Dialnet (unirioja.es)

²² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Panorama anual del Observatorio Laboral Mexicano 2004-2005*, 1ª Ed, 2005 en Rubio, J. (Coordinador) *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: Un balance*, Secretaría de Educación Pública y Fondo de Cultura Económica, 2006 pp.74-75.



Colección de Papeles de discusión del IELAT:

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña".
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo".
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) -Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casosl.
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. -Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho español.
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier Garcia-Gil Arenas. -Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo.
- No. 6 (Noviembre de 2012): José Antonio García Díaz. -La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licencias.
- No. 7 (Junio de 2013): Cristian Huete Calcerrada. -La segregación. Régimen mercantil de la modificación estructural y desarrollos recientes.
- No. 8 (Octubre 2013): Iván González Sarro. -Impactos de la «década perdida» en América Latina ¿Una lección para los países periféricos de la Unión Europea? Reexaminando el modelo «neoliberal».
- No. 9 (Noviembre 2013): Renaldo A. Gonsalves. -Cuba y Panamá: La reciente evolución económica.
- No. 10 (Diciembre 2013): Alicia Gil Lázaro y Claudia Elina Herrera (coords.) -El pensamiento liberal atlántico 1770-1880. Fiscalidad en perspectiva comparada.
- No. 11 (Enero 2014): Marta Hernández Álvarez. "La trata de personas en el derecho penal. Derecho internacional, comparado y español".
- No. 12 (Junio 2014): Martín Eduardo Pérez. -Los sicarios en México y América Latina. Empleo y paradigma social.
- No. 13 (Octubre 2015): Cristina Bernal Álvarez, -Transparencia Fiscal Internacionall.
- No. 14 (Octubre 2015): José David Lorrio González, -Las reglas de subcapitalización y limitación en la deducibilidad de los gastos financieros en la legislación española.
- No. 15. (Abril 2016): Bianca Roxana Rus, -Transfer pricing approaches: arm's length versus formulary apportionment.
- No. 16 (Diciembre 2016): Marouane El Mahibba. -Marruecos visto a través de la prensa hispanoamericana: caso de los diarios emblemáticos de América Latina (2000 -2015).
- No. 17 (Diciembre 2017): Johanna Córdova Nagua, -La tributación objetiva de pequeños empresarios: una visión comparada entre Ecuador y España, período 2008-2016.
- No. 18 (Agosto 2018): Noelia Rodríguez Prieto, -La evolución del nacionalismo francófono en Quebec: desde el origen de su 'diferencia' en el siglo XVIII hasta la primera década del siglo XXII.
- No. 19 (Mayo 2020): VV.AA., -La pandemia del COVID-19. Una visión interdisciplinar.



- No. 20 (Agosto 2020): VV.AA., -Naciones y nacionalismos en tiempos de Covid. Estudios experimentales de una generación posnacionall.
- No. 21 (Octubre 2020): VV.AA., -Nuevas formas de trabajo y economía informall.
- No. 22 (Junio 2021): VV.AA., -Derechos Humanos y Pobreza: un análisis interdisciplinarl.

Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es
www.ielat.com

Con la colaboración de:

