

Derecho al trabajo y



derechos humanos laborales

Cuadernillos
de derechos
humanos

Derecho al trabajo y



derechos humanos laborales

Coordinación y supervisión de textos

Ma. Aurora Cuevas Trejo
Elizabeth C. Plácido Ríos
Mayra Arredondo Campos

Investigación y redacción de texto

Raymundo Martínez Fernández

Revisión de texto

Norma Elizabeth Sandoval Muro / ProDiana, A. C.
José Luis Gabriel Contreras Aguirre

Diseño de la colección

Brenda Jisela Quiroz Salgado
María Fernanda Vázquez Rosas

Diseño de portada e infografía

Brenda Jisela Quiroz Salgado
María Fernanda Vázquez Rosas

Apoyo en infografía

Claudia Alejandra Quiroz Flores

Producción editorial

(edición, corrección de estilo, formación,
y revisión de pruebas formadas)
Claudia Marcela Santos Calleja
Renata Soto Elizaga
María de Lourdes Álvarez López

Derecho al trabajo y derechos humanos laborales

Cuadernillos de derechos humanos

D.R. © 2018, Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento
y Evaluación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México

www.pdh.cdmx.gob.mx

Secretaría Ejecutiva

General Prim 4, colonia Centro, alcaldía Cuauhtémoc, C. P. 06010, Ciudad de México

El contenido de este documento puede ser reproducido parcial y/o totalmente siempre y
cuando se cite la fuente.

Ejemplar de distribución gratuita: prohibida su venta.

Impreso en México

**Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación
del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México**

Secretaría Ejecutiva

Ma. Aurora Cuevas Trejo
Margarita Hernández Díaz
Sharon Vallejos Berber

Subdirección de Seguimiento y Evaluación

Mayra Arredondo Campos
Adriana Bonilla Marín
Aarón Garduño Jiménez
Anaid Campos Nájera
Armando Palacios Sommer
Daniel Tovar Bonilla
Gisela Esmeralda Juárez Ramírez
Juan Édgar López Rosas

Subdirección de Transversalización y Capacitación

Elizabeth C. Plácido Ríos
Adela Ruiz Belenguer
Adriana Cristina Vega Soriano
Ana Karen Rojas Dimas
Angélica Anaei Olivares Ocaranza
Érika Enríquez Espinosa
José Manuel Quintana Delgado
Mariana Hernández Flores
Natalia Sánchez Núñez
Perla Hernández Santos
Raymundo Martínez Fernández

Unidad de Transparencia

Ariel Mario Bautista Hernández

Comunicación

Brenda Jisela Quiroz Salgado

María Fernanda Vázquez Rosas

Coordinación Administrativa

Magdalena Vizueth Guerrero

José Luis Campos Martínez

Sergio Antonio Hernández Mendoza

Presentación

La Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación se ha propuesto, mediante las herramientas a su alcance, acercar el conocimiento de los derechos humanos a todas las personas. Tal es el propósito de esta serie de cuadernillos, los cuales abordan cada uno de los derechos y grupos de población que comprende el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. La base de este material fue elaborada por personas que colaboran en la Secretaría Ejecutiva y recibió la retroalimentación de especialistas y organizaciones expertas en cada tema, a quienes agradecemos su trabajo y colaboración para este proyecto.

En cada cuadernillo se busca, con un lenguaje sencillo, dar a conocer un derecho humano específico o los derechos humanos de determinado grupo de población. Asimismo, se especifica a qué está obligado y cuáles son las acciones que debe emprender cada Estado (el Gobierno en particular) para el cumplimiento de ese derecho o conjunto de derechos.

Una necesidad recurrente en la aplicación de los derechos humanos es la identificación de los actos u omisiones cometidos por personas servidoras públicas que constituyen una violación de derechos humanos. Por ello, en una sección se explican las diferencias entre falta administrativa, responsabilidad administrativa, delito, y violación de derechos humanos.

Cuando ocurre la violación de un derecho humano, es preciso saber a qué instancias es posible acudir para la defensa y protección de éste, por lo que también se ofrece una lista de las autoridades que brindan atención en este ámbito a las personas solicitantes.

Con este texto se pretende que cada persona pueda efectuar acciones generales sobre derechos humanos, así como investigar y conocer más sobre el tema. Como complemento de cada folleto, se incluye un cartel de doble cara: en la primera se presenta una infografía con datos vinculados a un derecho humano específico y a la situación que guarda en la Ciudad de México, y en el reverso se reproduce lo que establece la Constitución Política de la Ciudad de México sobre ese derecho.

Con esta colección de cuadernillos esperamos contribuir al ejercicio y goce de los derechos humanos.

Ma. Aurora Cuevas Trejo

Secretaria ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación
del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México

¿Qué es el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo puede definirse como la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa mediante una actividad lícita. Como derecho humano se encuentra establecido en los siguientes instrumentos explícitos de derechos humanos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 23 y 24.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 6 a 8.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, artículos 6 a 8.

Con frecuencia se recurre a diversos tratados internacionales para complementar las normas establecidas en los citados instrumentos. Entre éstos se podría destacar el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, mencionado explícitamente en el Pacto para enfatizar su conformidad con él.

Existen referencias al derecho al trabajo en otros instrumentos jurídicos internacionales sobre temas o grupos de población específicos (mujeres, niñas y niños, migrantes), cuyas particularidades tocan a esos derechos. Aquí se trata del derecho al trabajo en general, con las excepciones señaladas en los propios instrumentos citados.

En los instrumentos referidos (Declaración, Pacto y Protocolo) se establecen un conjunto de características particulares del derecho en cuestión, los *estándares* propiamente dichos, que constituyen el núcleo básico del derecho, que el Pacto (artículo 7) y el Protocolo de San Salvador (artículo 6.1) definen como condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, y que consisten en:

- Libertad de elección del trabajo y para cambiarlo.
- Salario igual por trabajo igual (particularmente entre hombres y mujeres).
- Remuneración que asegure como mínimo a todas las personas trabajadoras condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellas y sus familias.

- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Iguales oportunidades de promoción según calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- Limitación razonable de las horas de trabajo.
- Jornadas de menor duración para trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- Vacaciones periódicas pagadas.
- Remuneración de los días festivos nacionales.
- Prohibición de trabajo nocturno, insalubre, peligroso o nocivo moralmente.
- Capacitación para el trabajo.

En el tema sindical se establece que las personas que trabajan tienen derecho a:

- Organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, sin distinción ni autorización previa.
- Elegir libremente a sus representantes.

En cuanto a los sindicatos:

- Deben funcionar en su ejercicio legal sin obstáculos ni limitaciones por parte del gobierno
- Pueden formar federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y asociarse a las ya existentes

Finalmente, se establece, sin especificación adicional, el derecho de huelga.

Existen algunas características adicionales que se establecen sólo en el Protocolo de San Salvador, específicamente:

- Limitación de la jornada de trabajo para menores de 16 años a fin de permitir la asistencia a la escuela y beneficiarse de la educación.¹

¹ Artículo 7, párrafo f.

- Estabilidad en el empleo, y en caso de despido injustificado, indemnización o readmisión.²
- Programas de capacitación específicos para personas con discapacidad.³
- Libre afiliación a un sindicato.⁴

En los mencionados instrumentos la seguridad social aparece como derecho de las personas, es decir, independientemente de si trabajan o no. Pero el Protocolo de San Salvador especifica además, que en el caso de quienes trabajan “el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.⁵

También se suelen tomar como referencia del contenido del derecho, las observaciones generales que desarrolla de vez en vez el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas. El derecho al trabajo se aborda en la Observación General número 18 sobre el artículo 6 del Pacto y en la Observación General número 23 sobre el artículo 7 del Pacto. Se trata de comentarios interpretativos del Pacto de gran valor y reconocimiento internacional, pero que, como sucede con las demás observaciones generales de los comités de los tratados, no tienen el estatus de documentos vinculatorios.

Para el Comité, en su Observación General número 18, el Pacto establece la dimensión individual del derecho (condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, artículo 7) y la dimensión colectiva (fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, que deberán funcionar libremente, artículo 8).⁶ Señala que el derecho al trabajo “engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario”,⁷ incluidos el “sector no estructurado” –que se caracteriza por carecer de

² Artículo 7, párrafo d.

³ Artículo 6, numeral 2.

⁴ Artículo 8, numeral 3.

⁵ Artículo 9, numeral 2.

⁶ Numeral 2.

⁷ Numeral 6.

protección–, el trabajo doméstico y el trabajo agrícola.⁸ Se introduce el concepto de *trabajo digno*, que corresponde a la definición dada en el artículo 6 del Pacto.⁹

En una nueva línea de clasificación del derecho, define lo que llama *elementos esenciales del derecho*,¹⁰ que incluyen la disponibilidad, la accesibilidad, y la aceptabilidad y calidad.¹¹

En su Observación General número 23, sobre el artículo 7 del Pacto, sobre condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité retoma los estándares que se establecen en ese artículo (y no las “características esenciales”) y se enfoca a explicitar su contenido, ampliando la visión al considerar las nuevas modalidades de trabajo aparecidas desde la aprobación del Pacto. Asimismo, se recomienda una jornada laboral de 40 horas semanales, así como medidas de protección en aras de la equidad para mujeres trabajadoras, personas con contratos precarios y personas privadas de su libertad (§10).¹²

⁸ Numeral 10.

⁹ Numeral 7.

¹⁰ La idea se deriva originalmente de las “características esenciales” (*essential features*) que debe tener la educación: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad (*Availability, Accessibility, Acceptability, Adaptability*, las cuatro “A”), propuestas originalmente por Katarina Tomasěvski (1999), entonces relatora especial para la educación primaria. Hubo otros ejercicios similares por la época. También el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales venía desarrollando una idea similar en sus observaciones generales 4 (Vivienda, 1991) y 12 (Alimentación, 1999); en su observación 13 (Educación, fines de 1999) adopta explícitamente la idea y terminología de Tomasěvski, y la idea comienza a generalizarse fuera del ámbito del Comité bajo diversos nombres, como elementos esenciales o atributos, y como un recurso metodológico estandarizado para especificar cualquier derecho formulado en general, lo que no siempre resulta posible o adecuado.

¹¹ Numeral 12.

¹² Numeral 10.

¿A qué está obligado el Gobierno sobre el derecho al trabajo?

México ha suscrito las dos declaraciones de derechos humanos, la universal (10 de diciembre de 1948) y la interamericana (2 de mayo de 1948), cuya fuerza se fundamenta en el papel de la costumbre en el derecho internacional y el principio de buena fe. Asimismo, ha suscrito los dos instrumentos de derechos económicos, sociales y culturales: el Pacto¹³ y el Protocolo.^{14 15}

Asimismo, en materia de derecho internacional, México ha suscrito convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Los convenios fundamentales en vigor para México son:

Convenio	Entrada en vigor para México
C029. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	12-05-1934
C087. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01-04-1950
C100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	23-08-1952
C105. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01-06-1959
C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	11-09-1961
C138. Convenio sobre la edad mínima, 1973	10-06-2015
C182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	30-06-2000

¹³ Fue firmado el 16 de diciembre de 1966, ratificado el 23 de marzo 1981 y entró en vigor para México tres meses después.

¹⁴ Fue firmado el 17 de noviembre de 1988, ratificado el 8 de marzo de 1996 y entró en vigor para México el 16 de noviembre de 1999.

¹⁵ En ambos instrumentos el gobierno de México ha interpuesto una declaración interpretativa en el sentido de que el artículo 8, en los dos casos de refiere a los sindicatos y la huelga, se aplicará en la República Mexicana dentro de las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus leyes reglamentarias.

Dado el principio básico de derechos humanos de que los gobiernos son los entes obligados a su cumplimiento, los derechos aparecen al mismo tiempo como obligaciones específicas de los gobiernos. Una forma generalmente aceptada de clasificar dichas obligaciones es la siguiente:¹⁶

- **Respetar.** El Gobierno debe abstenerse de violar derechos. Ejemplo: incumplir con sus propios trabajadores y trabajadoras las normas laborales.
- **Proteger.** El Gobierno debe evitar que terceros afecten los derechos de las personas. Ejemplo: impedir que empresas particulares violen las normas laborales o ambientales.
- **Satisfacer/hacer que se realicen.** El Gobierno debe efectuar acciones para alcanzar la realización plena de derechos que no pueden satisfacerse a corto plazo. Ejemplo: *promover* que las empresas den capacitación en el trabajo a personas jóvenes que ingresan al mercado de trabajo; *garantizar* que el salario de las personas trabajadoras permita condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellas y sus familias.

En el tercer caso (que se asocia comúnmente pero no exclusivamente a los derechos económicos, sociales y culturales), los instrumentos de derechos humanos reconocen que su realización puede ser gradual, pero siempre con la condición de llevar a cabo el máximo esfuerzo posible por parte del Gobierno.

¹⁶ Propuesta originalmente en las Directrices de Maastricht sobre las Violaciones de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1997. Los términos originales en inglés son: *to respect, protect and fulfil*. Posteriormente, el Comité (en su Observación General número 12) propuso la subdivisión del tercer tipo de obligaciones en facilitar o coadyuvar (*facilitate*) y hacer efectivo (*provide*), generalmente designadas como *promover* y *garantizar*.

¿Cómo debe el Gobierno proteger y garantizar el derecho al trabajo?

El Gobierno tiene la obligación de actuar en los siguientes ámbitos:

- **Disponibilidad.** Apoyo para identificar el empleo disponible.
- **Accesibilidad.** *i)* No discriminación en el acceso y conservación del empleo, mediante la adaptación de la normativa y la difusión del derecho; *ii)* accesibilidad física para las personas con discapacidad; *iii)* información sobre el mercado de trabajo.
- **Aceptabilidad y calidad.** Condiciones justas, favorables y seguras de trabajo; libertad de elegir empleo; libertad sindical.

La disponibilidad, que en otros derechos queda definida como obligación directa, aquí se restringe a sólo hacer disponible el conocimiento de la oferta de trabajo; sin embargo, habrá que tener en cuenta este “elemento esencial” para evaluar el acceso al derecho.

Se muestra a continuación la manera en que el Gobierno debe proteger el derecho al trabajo:

- La legislación laboral debe satisfacer los más altos estándares internacionales de derechos humanos en la materia.
- Debe contar con instituciones de impartición de justicia laboral imparciales.
- Debe contar con recursos efectivos de apelación frente a las decisiones de la autoridad judicial laboral.
- Debe establecer instituciones de procuraduría laboral independientes, que acompañen a quienes trabajan, en la defensa de sus intereses.
- Debe aceptar recurso ante instancias internacionales de derechos humanos.

¿Cuándo son violaciones de derechos humanos?

Las acciones y omisiones de las personas particulares y/o servidoras públicas pueden considerarse una falta administrativa o un delito o una violación a derechos humanos; sus diferencias se pueden conocer en el cuadro siguiente:

Falta administrativa	Responsabilidad administrativa	Delito	Violación a derechos humanos
Conducta de una persona particular sancionada en la Ley de Cultura Cívica o reglamentos de gobierno.	Conducta de una persona servidora pública o particular, sancionada en las leyes de responsabilidades administrativas.	Conducta de una persona particular o servidora pública sancionada en el Código Penal o Leyes Especiales.	Conducta de una persona que actúa como representante del Estado y que trae como consecuencia la vulneración de los derechos reconocidos en las convenciones internacionales de derechos humanos.
La responsabilidad es de una persona física. ^a	La responsabilidad es de una persona física o moral.	La responsabilidad es de una persona física.	La responsabilidad es del Estado. ^b
La sanción va desde una amonestación y multas hasta el arresto por 36 horas como máximo.	La sanción abarca desde una amonestación privada hasta la destitución e inhabilitación para desempeñar un cargo público.	Las sanciones son diversas: desde suspensión de derechos, multas, inhabilitación, trabajo comunitario, hasta prisión por 70 años como máximo.	Se solicita al Estado emprender acciones en favor de las víctimas y modificar su actuar institucional. ^c
La reparación del daño es por convenio de las partes.	Procede la indemnización en favor del Estado.	Procede la reparación del daño. ^d	Procede la reparación integral del daño. ^e

Las acciones en Justicia Cívica prescriben a los 15 días. ^f	Las faltas administrativas no graves prescriben en 3 años, y las graves en 7 años.	Los delitos de que-rella ^g prescriben en un año; los demás atenderán a la penalidad del delito, salvo tortura y desaparición forzada, estos últimos son imprescriptibles.	La investigación en la Comisión de Derechos Humanos prescribe en un año para violaciones no graves; para las violaciones graves, dicho órgano determinará la temporalidad. En caso de violaciones a los derechos a la vida, libertad, integridad física, psíquica de las personas o de lesa humanidad, son imprescriptibles. ^h
--	--	--	---

^a Persona física es todo ser humano con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones, mientras que persona moral es un organismo conformado y representado por un conjunto de personas físicas constituidas mediante un procedimiento jurídico.

^b Independientemente de las responsabilidades individuales que se generen en contra de las personas servidoras públicas o particulares.

^c No puede considerarse una sanción, ya que ésta implica el uso de la fuerza en caso de incumplimiento y contra el Gobierno no existe este mecanismo.

^d En materia penal, la reparación del daño puede comprender lo siguiente: *i*) restablecimiento de las cosas en el estado en que se encontraban; *ii*) restitución de la cosa obtenida por el delito, incluyendo sus frutos y accesorios y, si no fuese posible, el pago de su valor actualizado; *iii*) reparación del daño moral sufrido, incluyendo el pago de los tratamientos curativos necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima; *iv*) resarcimiento de los perjuicios; y *v*) salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión.

^e La reparación integral incluye las siguientes medidas: *i*) restitución; *ii*) compensación o indemnización; *iii*) rehabilitación física o psíquica; *iv*) satisfacción (acciones para restaurar el ámbito simbólico inmaterial afectado); y *v*) garantías de no repetición (para evitar la reiteración del mismo tipo de violaciones a derechos humanos).

^f En materia administrativa, atenderán al cuerpo normativo específico.

^g Requiere que la persona afectada inicie la denuncia.

^h Significa que no pierde su vigencia por el paso del tiempo; en materia de derechos humanos, implica que una violación a éstos puede investigarse en cualquier momento.

¿A qué autoridad acudo para la defensa de mi derecho al trabajo?

Si una persona considera que su derecho al trabajo lo vulnera alguna persona o autoridad, tiene a su disposición los medios de protección y defensa siguientes:

■ Medios judiciales

- » Juicio de amparo, interpuesto ante el **Poder Judicial de la Federación**.

■ Otros medios

- » Queja ante el **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación** si fuiste víctima de discriminación. Teléfono: 5512 8639 o 5341 3010 / Correo: contactocopred@gmail.com
- » Queja ante la **Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal** en caso de que la persona servidora pública que vulnere el derecho a trabajar en alguna dependencia de la Ciudad de México. Teléfono: 5229 5600 / Correo: cdhdf@cdhdf.org.mx
- » Queja ante la **Comisión Nacional de los Derechos Humanos** en caso de que la persona servidora pública que vulnere el derecho a trabajar en alguna dependencia del Gobierno Federal. Teléfono: 5681 5112 o 5681 8125, extensiones 1123 y 1242.
- » Denuncia ante la **Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México** (ministerio público) en caso de ser víctima de delito por parte de una persona civil o servidora pública de la Ciudad de México. Teléfono: 5200 9000 / Correo: pgjcdmx@cdmx.gob.mx
- » Denuncia ante la **Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México** u órgano de control de cada dependencia a fin de que se inicie procedimiento de responsabilidad en contra de personas servidoras públicas que cometieron irregularidades en el ejercicio de sus funciones. Teléfonos: 5627 9700 y 5627 9739.
- » Solicitud de asesoría jurídica y patrocinio gratuito de juicio laboral ante la **Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado**. Teléfono: 5062 9700, extensión 15332.

- » Demanda ante el **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**.
Teléfono: 5062 9700.¹⁷

¹⁷ Una vez que entre en vigor la legislación que regule las relaciones laborales entre los entes públicos de la Ciudad de México y sus trabajadores, iniciará funciones el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje, quien conocerá de las controversias laborales que se susciten entre estas partes.

¿Cómo puedo participar para ejercer mi derecho al trabajo?

Existen diversas organizaciones de sociedad civil que se especializan en temas de trabajo y actúan en estrecho contacto con los grupos afectados en sus derechos. Es posible incorporarse a alguna de ellas, o bien fundar otra que corresponda a los objetivos propuestos. También existe la figura de *observatorio*, en donde se hacen análisis alternativos a los presentados por la autoridad.

El Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México aborda en su capítulo 15 la situación en la Ciudad de México del derecho al trabajo y los derechos humanos laborales, con acciones de política pública que deben desarrollar los entes del poder ejecutivo, legislativo y judicial.

A través del Sistema Integral de Derechos Humanos, es posible conocer y sumarse a la vigilancia social del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. No debe perderse de vista que el Programa tiene como objeto “establecer criterios de orientación para la elaboración de disposiciones legales, políticas públicas, estrategias, líneas de acción y asignación del gasto público, con enfoque de derechos humanos, asegurando en su elaboración y seguimiento la participación de la sociedad civil y la convergencia de todas las autoridades del ámbito local”.¹⁸

La exigibilidad es un proceso social y político que demanda a las autoridades determinadas políticas y acciones. Invita a informarnos, organizarnos y actuar a favor de nuestros derechos. Por ello:

1. **Conoce tus derechos.** La normatividad nacional y local contiene un catálogo de derechos que nos son reconocidos, pero también en el ámbito internacional existen instrumentos jurídicos que amplían ese listado.
2. **Infórmate.** Conoce la situación de los derechos humanos en tu comunidad, ciudad o en el país.
3. **Documenta.** Muchas veces en nuestro entorno existen situaciones o casos que son reflejo del incumplimiento de los derechos humanos o de violaciones a éstos.

¹⁸ Constitución Política de la Ciudad de México, artículo 5, apartado A, numeral 7.

4. **Analiza.** Identifica cuál es el alcance jurídico que tienen las instituciones para demandar con exactitud lo que necesitas que se atienda.
5. **Comparte.** Es primordial que promuevas entre más personas el conocimiento de los derechos humanos.
6. **¡Participa!** Involúcrate en los comités, órganos o instancias que posibilitan la participación de las personas para observar, orientar o incidir en la toma de decisiones. Reúnete, debate y analiza. Súmate a las manifestaciones o expresiones que denuncian o demandan el cumplimiento de un derecho.

Para saber más...

Una referencia sobre el derecho al trabajo en general es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La página web es: <<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>>. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene un folleto de divulgación sobre el derecho: <<http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>>. Para México se puede dar seguimiento a los trabajos del observatorio Equipo Pueblo, en particular la sección de DESC: <<https://www.equipopueblo.org.mx/desca/documentos.php>>.

Bibliografía

Instrumentos explícitos de derechos humanos sobre el derecho al trabajo

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (arts. 23 y 24). Disponible en: <<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>>.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) (arts. 6 a 8). Disponible en: <<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>>.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador (arts. 6 a 8). Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos_basicos.asp>.

Observaciones generales de órganos de tratados de derechos humanos

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *El derecho al Trabajo. Observación General número 18. Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales*. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. Disponible en: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11>.

——— *Observación General número 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. E/C.12/GC/23. 27 de abril de 2016. Disponible en: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11>.

Información y estimaciones estadísticas en páginas web

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Intercensal 2015, Módulo 10. Movilidad cotidiana. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html>>.

—— Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Diversas secciones. Disponible en: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>.

—— Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Tabulados. Disponible en : <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/>>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Datos abiertos. Tasa de desocupación infantil. Disponible en: <<https://datos.gob.mx/busca/dataset/objetivos-de-desarrollo-sostenible-tasa-de-ocupacion-infantil>>.

Documentos

Canto, Manuel, y Arcelia Martínez (coords.). *Quince años de política social en el Distrito Federal. Balance y propuesta para su fortalecimiento*. México, Evalúa-DF, 2013.

Centro de Análisis Multidisciplinario - Universidad Nacional Autónoma de México. *Reporte de Investigación 127*. Disponible en: <<https://cam.economia.unam.mx/1018-2/>>.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Medición de la pobreza. Evolución del valor de la canasta alimentaria. Disponible en: <<https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>>.

Constitución Política de la Ciudad de México. Disponible en: <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/fichaOrdenamiento.php?idArchivo=119611&ambito=ESTATAL>>.

Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. *Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México*. 5 tomos. México, 2016. Disponible en: <<https://pdh.cdmx.gob.mx/programa>>.

Solís, Patricio. *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. México, Secretaría de Gobernación / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Tomashevski, Katarina. Preliminary Report of the Special Rapporteur on the Right to Education, párrafos 51-74. U.N. Doc. E/CN.4/1999/49.

Vela Barba, Estefanía. *La discriminación en el empleo en México*. México, Instituto Belisario Domínguez / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.

Notas periodísticas

“En 18 años, a la baja brecha salarial entre hombres y mujeres”. *La Jornada*, 2 de agosto de 2018, sección Política. Disponible en: <<https://www.jornada.com.mx/2018/08/02/politica/016n1pol>>.

“Así está la desigualdad salarial en México entre hombres y mujeres”. *Huffington Post*, 12 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.huffingtonpost.com.mx/2018/02/12/asi-esta-la-desigualdad-salarial-en-mexico-entre-hombres-y-mujeres_a_23359820/>.



Día Internacional de las
Personas Trabajadoras



Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación
Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México

con la colaboración de





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento
y Evaluación del Programa de Derechos Humanos
de la Ciudad de México



PDHCDMX

DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS LABORALES

Mayor afectación del desempleo abierto*



*Desempleo abierto es la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra desocupada.

Brecha salarial entre mujeres y hombres afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social



(La Jornada, 2 de agosto del 2018)

Discriminación laboral hacia mujeres* Ciudad de México, 2016



* Mujeres empleadas de 15 años o más que sufrieron algún tipo de discriminación en los últimos 5 años.

(Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2016)

Discriminación laboral hacia diversos grupos de población



Un caso fue por apariencia física.

(Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez / Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017)

Movilidad de la fuerza de trabajo en la Ciudad de México



(Inegi, Encuesta Intercensal, 2015)

Aceptabilidad y calidad: horas trabajadas

El estándar recomendado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que coincide con la jornada regular en el servicio público, es de 40 horas a la semana.



57.40% de las personas que trabajan rebasan la jornada laboral de 40 horas

La extensión de la jornada laboral es tema de la calidad del trabajo, aunque también influye la intensidad y la peligrosidad del trabajo desempeñado.

(Cálculo propio con base en Inegi, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018)

Violencia y acoso sexual hacia mujeres* en el ámbito laboral

Ciudad de México, 2016

10.90% sufrieron al menos un incidente de violencia

* Mujeres de 15 años y más

De estos casos

66.30% Sufrieron algún tipo de violencia emocional

59.20% Sufrieron algún tipo de violencia física o sexual



(Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016)