



Andamios. Revista de Investigación Social

ISSN: 1870-0063

revistaandamios@uacm.edu.mx

Universidad Autónoma de la Ciudad de México
México

Fondevila, Gustavo

Utilidad y eficacia de tratados y convenios internacionales en México: cultura laboral y discriminación
hacia las mujeres

Andamios. Revista de Investigación Social, vol. 7, núm. 14, septiembre-diciembre, 2010, pp. 161-199

Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62819897008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ARTÍCULOS



Mujer paraguas (2001). José Luis Calzada

UTILIDAD Y EFICACIA DE TRATADOS Y CONVENIOS
INTERNACIONALES EN MÉXICO: CULTURA LABORAL Y
DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES*

Gustavo Fondevila**

RESUMEN. Desde 1919, el Estado mexicano suscribe y ratifica tratados internacionales. Sin embargo, no hay estudios empíricos que revelen la eficacia de dichos tratados ni su cumplimiento. En este sentido, este trabajo intenta contestar la siguiente pregunta: ¿qué utilidad tienen los tratados internacionales en México? Como el universo de población es demasiado extenso, el análisis se circunscribe a un caso concreto: la discriminación laboral de las mujeres en el mercado ocupacional. Para esto, se construye y se analiza de manera *exploratoria* una serie de variables que pudieran servir en el futuro para construir un índice de eficacia que mida empíricamente el impacto de la firma de esos convenios y tratados y el cumplimiento de los mismos por parte del Estado mexicano.

PALABRAS CLAVE: Convenios internacionales, discriminación laboral, cumplimiento del Estado, género y cultura.

INTRODUCCIÓN

En el terreno del derecho internacional, la última década en México ha estado marcada por la preocupación del Estado y de las agencias

* Esta investigación fue financiada por el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED). En este sentido, se agradece a Diana Cerón y Javier Navarro que acompañaron y apoyaron el desarrollo del proyecto. El equipo responsable de esta investigación estuvo integrado por Christian Ramírez, Dulce García y Gerardo Covarrubias que aplicaron las encuestas, y Ssicarú Velázquez que colaboró en el trabajo de recopilación y análisis de la información.

** Doctor en derecho por la Universidad de Buenos Aires. Profesor Investigador de la División de Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Investigador Nacional Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

internacionales de intervención más relevantes en Latinoamérica (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial (BM), la Agencia Estadounidense para el Desarrollo Internacional (United States Agency for International Development-USAID), etcétera) en suscribir y ratificar convenios internacionales para eliminar la discriminación y fomentar la equidad¹ en el ámbito laboral (el llamado “trabajo decente”). De este modo, se intentó impulsar la legislación a modernizarse adoptando estándares internacionales, para provocar cambios en la cultura laboral, eliminar la discriminación, incorporar a sectores discriminados al mercado laboral en condiciones de equidad, entre otros propósitos. Sin embargo, a pesar del esfuerzo de los diferentes actores, hasta la fecha no hay análisis oficiales, ni indicadores objetivos de resultados que muestren la eficacia de esta estrategia institucional. Ni el Estado, ni las agencias mencionadas anteriormente se han preocupado por hacer un balance efectivo con datos empíricos aunque ya ha pasado tiempo suficiente para que dichos instrumentos causen efectos en la legislación, en el mercado, en las políticas empresariales, en las políticas públicas. Y dicho balance es fundamental porque se trata de políticas costosas para el Estado y en muchos casos, es la única estrategia oficial para erradicar la discriminación.

La intención de este trabajo es comenzar a discutir, ponderar y elaborar variables que permitan construir indicadores de resultados de la eficacia de dichos convenios y tratados, para contribuir a la discusión de un índice de eficacia e implementación de los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por México en materia de discriminación laboral. Y esto es relevante porque sin datos empíricos es imposible medir la eficacia de los programas mencionados, ni la extensión y gravedad del problema de la discriminación.

¹ Se usa aquí el término equidad en reemplazo del habitual “igualdad” (que no reconoce del todo las diferencias existentes, que no deben de ser eliminadas) porque es un concepto más amplio que reconoce la diferencia.

METODOLOGÍA

Este ensayo se concentrará en las mujeres² como grupo vulnerable.³ El diseño metodológico está dividido en dos partes y combina diferentes técnicas de investigación, recolección y procesamiento de datos.

La primera sección (internacional) estudia el impacto directo de los instrumentos internacionales. Se realiza una comparación entre diferentes países entre firma y ratificación de instrumentos internacionales y grado de inclusión del grupo vulnerable (mujeres) en el mercado. Se utilizan técnicas de análisis documental de derecho comparado: legislación, acciones afirmativas,⁴ convenios y tratados internacionales, estadísticas oficiales de empleo, etcétera. Los países elegidos para la comparación con México son un país de Latinoamérica (Argentina), un país de Norteamérica (Estados Unidos) y dos países de Europa (Alemania y España).⁵ En la segunda parte (nacional), se analizan ciertas variables de impacto indirecto de los instrumentos internacionales que pueden servir para diseñar un índice de cumplimiento de los mismos en el país. Las variables propuestas son las siguientes:

² Sin embargo, los contenidos de las tablas no están exclusivamente relacionados con esta población seleccionada. Se incluyen entrevistas a directores y trabajadores (masculinos) porque habitualmente son los agentes primarios de discriminación contra las mujeres. Por otra parte, existe un dato adicional relevante: el porcentaje de mujeres en puestos de dirección (administrativa, recursos humanos o general) fue mínimo y sin consecuencias para el trabajo. Aunque cabe resaltar que la escasa participación femenina en puestos de dirección conforma un dato empírico en sí mismo.

³ Se deja fuera del estudio a otros grupos como indígenas, discapacitados, jóvenes, adultos mayores, diversidad sexual y seropositivos (VIH/Sida). Esta decisión metodológica se debe a la imposibilidad de conseguir datos sobre inclusión laboral en los países referentes de la comparación. Inclusive México carece de datos de inclusión laboral de discapacitados, etnias y personas con VIH/Sida.

⁴ Es una acción que trata de establecer una política que da trato preferencial a un grupo social, étnico o minoritario que haya sufrido históricamente discriminación. Se trata de mejorar el acceso de estos grupos a la distribución de ciertos recursos, servicios o bienes.

⁵ Argentina fue elegida por tratarse de una economía perteneciente a la región aunque con características diferentes a la mexicana, Estados Unidos por ser la economía más desarrollada del mundo, Alemania por ser la economía más desarrollada de Europa y España por ser una economía de reciente desarrollo.

- Costo laboral de las mujeres frente al de los hombres;⁶
- Número de asuntos laborales (judiciales) que usan convenios internacionales para justificar y fundamentar sus casos de discriminación laboral;
- Número de denuncias presentadas en la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) sobre temas de discriminación laboral;
- Número de empresas que han incorporado estándares de no discriminación en sus políticas de recursos humanos regulados por convenios internacionales;
- Conocimiento por parte de directores/as de recursos humanos y trabajadores/as de convenios internacionales suscritos por el país;
- Número de acciones afirmativas para combatir la discriminación laboral basadas o justificadas en instrumentos internacionales (políticas públicas);
- Número de instituciones creadas a partir de instrumentos internacionales o cuya creación se basa en, o se justifica a partir de instrumentos internacionales;⁷
- Número de reformas legislativas que incorporan elementos de los instrumentos internacionales, o bien que usan convenios internacionales para justificar y fundamentar modificaciones que sirvan para disminuir la discriminación laboral;
- Número de normas oficiales mexicanas que incluyan cláusulas contra la discriminación, basadas o justificadas a partir de instrumentos internacionales.

Uno de estos indicadores solamente puede construirse a partir de trabajo de campo (grado de conocimiento por parte de directores/as de recursos humanos y trabajadores/as de convenios internacionales suscritos por el país). El diseño metodológico combina diferentes técnicas de investigación, recolección y procesamiento de datos. Como instrumento

⁶ El costo laboral por unidad producida puede definirse como el costo laboral por unidad de trabajo (horas trabajadas, por ejemplo) dividido entre el nivel de productividad.

⁷ A veces dichas instituciones son el resultado de una acción afirmativa o de una política pública. Pero una vez creadas adquieren autonomía y sus resultados no se vinculan directamente con la acción afirmativa que las generó.

de recolección de datos se utilizaron dos tipos de entrevistas:⁸ a) a los directores/as de organización o de recursos humanos se les aplicó una entrevista estructurada que contenía asimismo algunas preguntas abiertas, y b) a los clientes internos de la organización se les aplicó en un primer momento un cuestionario y luego una entrevista semiestructurada. Las diferentes guías de preguntas pretendían indagar sobre el grado de conocimiento de instrumentos internacionales, nacionales y políticas empresariales (propias) de no discriminación y discriminación positiva.⁹

La muestra estuvo conformada por personas que cumplieran con los siguientes criterios de selección: a) su pertenencia al sistema como directores/as de organización o de recursos humanos y clientes internos, y b) que estuvieran actualmente en el ejercicio de sus funciones. En el marco del muestreo teórico (Glaser y Strauss, 1967), se buscó conformar una muestra ilustrativa, aunque no representativa, de actores principales de la relación laboral (empleadores-empleados) con el objetivo de identificar su conocimiento de instrumentos internacionales, nacionales y existencia de políticas de no discriminación en cada organización. No se estableció en principio ningún otro criterio de selección de los informantes tales como edad, género o nivel socioeconómico. Se descartó a actores no participantes directos de la relación laboral, tales como abogados/as laboristas, integrantes del poder judicial en el ámbito laboral, o funcionarios/as de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La muestra abarcó 100 organizaciones sociales¹⁰ (20 grandes, 50 medianas y 30 pequeñas pertenecientes a diferentes sectores de la actividad empresarial del país: agrícola-ganadero (latifundio en Sonora, y minifundio en Oaxaca), industrial (automotriz en Toluca, y textil en

⁸ Si bien las entrevistas estructuradas no son el instrumento idóneo para explorar un área nueva de conocimiento, en este caso fueron utilizadas porque se quería corroborar dos hipótesis: los agentes principales de la relación laboral desconocen los instrumentos internacionales en materia laboral suscritos por México, y no hay políticas empresariales de no discriminación.

⁹ La discriminación positiva —de manera similar a las acciones afirmativas— es una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos.

¹⁰ Este término abarca empresas, instituciones públicas, organizaciones civiles y comercios.

Aguascalientes), servicios (hotelera en Cancún), y manufactura (maquila en Tamaulipas), 70 de ellas radicadas en el Distrito Federal, 10 en el norte, 10 en el centro y 10 en el sur del país.¹¹ Se llevaron a cabo un total de 300 entrevistas con 100 directores/as de organizaciones o de recursos humanos y 200 clientes internos, y una tasa de rechazo de 15 organizaciones sociales. En el caso de clientes internos no se registraron rechazos (una vez aceptada la participación de la organización social en el estudio).

Las organizaciones fueron contactadas de manera “oportunista” (Patton, 1990) directamente a través de contactos personales, vía telefónica o Internet.¹² Los clientes internos fueron contactados también de manera “oportunista” directamente en sus lugares de trabajo. No se usaron instituciones civiles, privadas o públicas como medio de contacto por el riesgo de compromiso con un determinado perfil de organización social. En todos los casos se obtuvo un “consentimiento informado” y se trabajó en condiciones de privacidad y confidencialidad académica.

Se procedió a un análisis cuantitativo de frecuencias de las respuestas pre-codificadas y de las respuestas abiertas. Por otra parte, la estrategia de análisis cualitativo de los datos consistió primeramente en la codificación de las respuestas a cada pregunta abierta con base en la comparación y contraste, y el señalamiento de patrones y de identificación de regularidades temáticas. Se elaboró luego una clasificación conjunta de respuestas (Huberman y Miles, 1994).

El propósito final fue realizar un examen generativo según los principios de Strauss y Corbin (1990), que consiste básicamente en la elaboración de hipótesis emergentes a partir de los datos y en su constatación mediante el estudio empírico comparativo de casos seleccionados en virtud de su valor informativo.

¹¹ Solamente 60 organizaciones sociales aceptaron que eventualmente se divulgara su participación en el estudio.

¹² Las organizaciones entrevistadas fueron contactadas a partir de una pregunta: interés en participar del estudio, y un compromiso: informar a la organización social de sus propios resultados.

ANÁLISIS INTERNACIONAL COMPARADO DE IMPACTO DIRECTO

A continuación, se presenta la tabla con los convenios firmados y ratificados por los países referentes en la comparación.¹³

TABLA 1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DIRECTAMENTE VINCULADOS A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL *

CONVENIO Y FECHA DE FIRMA	ALEMANIA	ARGENTINA	ESPAÑA	MÉXICO	USA
C3 (protección a la maternidad, 1919)*antigua, más reciente C183	Ratificación 06:06:1925 Ratificado	Ratificación 30:11:1933 Ratificado	Ratificación 04:07:1923 Ratificado	X	X
C19 (igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925)	Ratificación 18:09:1928 Ratificado	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 22:02:1929 Ratificado	Ratificación 12:05:1934 Ratificado	X
C29 (trabajo forzoso, 1930)	Ratificación 13:06:1956 Ratificado	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 29:08:1932 Ratificado	Ratificación 12:05:1934 Ratificado	Ratificación Pendiente
C44 (desempleo, 1934)	X	X	Ratificación 05:05:1971 Ratificado	X	X
C50 (reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936)	X	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	X	X	X
C97 (empleo de migrantes (revisada), 1947)	Ratificación 22:06:1959 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación 21:03:1967 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C100 (igualdad de remuneración, 1951)	Ratificación 08:06:1956 Ratificado	Ratificación 24:09:1956 Ratificado	Ratificación 06:11:1967 Ratificado	Ratificación 23:08:1952 Ratificado	Ratificación pendiente
C103 (protección de la maternidad (revisado))	X	X	Ratificación 17:08:1965 Ratificado	X	X
C105 (abolición del trabajo forzoso, 1957)	Ratificación 22:06:1957 Ratificado	Ratificación 18:01:1960 Ratificado	Ratificación 06:11:1967 Ratificado	Ratificación 01:06:1959 Ratificado	Ratificación 25:09:1991 Ratificado
C107 (población indígena y tribales, 1957)	X	Ratificado 18:01:1960 Denunciado 03:07:2000	X	Ratificación 01:06:1959 Denunciado 05:09:1990	X

¹³ El número total de convenios ratificados por México en materia de discriminación es de 58 pero no todos están relacionados con el ámbito laboral.

C111 (discriminación (empleo y ocupación, 1958)	Ratificación 15:06:1961 Ratificado	Ratificación 18:06:1968 Ratificado	Ratificación 06:11:1967 Ratificado	Ratificación 11:09:1961 Ratificado	Ratificación pendiente
C118 (igualdad de trato (seguridad social).)	Ratificación 19:03:1971 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación 01:06:1978 Ratificado	Ratificación pendiente
C122 (política del empleo, 1964)	Ratificación 17:06:1971 Ratificada	Ratificación de empleo	Ratificación 28:12:1970 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C143 (trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975)	Pendiente de ratificación	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	X
C156 (trabajadores con responsa- bilidades familiares, 1981)	Ratificación pendiente	Ratificación 17:03:1988 Ratificado	Ratificación 11:09:1985 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C159 (readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983)	Ratificación 14:11:1989 Ratificado	Ratificación 13:04:1987 Ratificado	Ratificación 02:08:1990 Ratificado	Ratificación 05:04:2001 Ratificado	Ratificación pendiente
C169 (Pueblos indígenas y tribales)	Pendiente de ratificación	Ratificación 03:07:2000 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación 05:09:1990 Ratificado	Ratificación pendiente
C183 (protección de maternidad, 2000)	Pendiente de ratificación	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente

* Se trata solamente de aquellos convenios y tratados internacionales destinados a la eliminación de la no-discriminación y la promoción de la equidad en el ámbito laboral. Elaboración propia con datos de: Alemania: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifgroup.pl?class=g03&country=Germany> (consultada el 10.06.08); Argentina: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?Argentina> (consultada el 10.06.08); España: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?España> (consultada el 30.07.08), México: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?México> (consultada el 30.07.08), y USA. *U. S. Equal Employment Opportunity Commission* (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo): <http://www.eeoc.gov/> (consultada el 13.10.08).

TABLA 2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES INDIRECTAMENTE VINCULADOS A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL *

CONVENIO Y FECHA DE FIRMA	ALEMANIA	ARGENTINA	ESPAÑA	MÉXICO	USA
C2 (desempleo, 1919)	Ratificación 06:06:1925 Ratificado	Ratificación 30:11:1933 Ratificado	Ratificación 04:07:1923 Ratificado	X	X
C6 (trabajo nocturno de los menores (industria), 1919)	X	Ratificación 30:11:1933 Ratificado	Ratificación 29:09:1932 Ratificado	Ratificación 20:05:1937 Denunciado 20:06:1956	X
C17 (indemnización por accidentes de trabajo, 1925)	Ratificación 14:06:1955 Ratificado	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 22:09:1922 Ratificado	Ratificación 12:05:1937 Ratificado	X
C30 (Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930)	X	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 29:08:1932 Ratificado	Ratificación 12:05:1934 Ratificado	X
C41 (trabajo nocturno (revisado) mujeres)	X	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	X	X	X
C42 (enfermedades profesionales (revisado), 1934)	Ratificada 17:06:1955 Denunciada 01:03:1972	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 24:06:1958 Ratificado	Ratificación 20:05:1937 Ratificado	X
C48 (conservación de derechos de pensión de los migrantes, 1935)	X	X	Ratificación 08:07:1937 Denunciado 11:09:1986	X	X
C45 (trabajo subterráneo (mujeres), 1935)	Ratificación 15:11:1954 Ratificado	Ratificación 14:03:1950 Ratificado	Ratificación 24:06:1958 Ratificado	Ratificación 21:02:1938 Ratificado	X
C81 (inspección del trabajo)	Ratificación 14:06:55 Ratificado	Ratificación 17:02:1955 Ratificado	Ratificación 30:05:1960 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C102 (seguridad social (norma mínima) 1952)	Ratificación 21:02:58 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación 29:06:1988 Ratificado	Ratificación 12:10:1961 Ratificado	Ratificación pendiente
C117 (política social (normas y objetivos básicos), 1962)	X	X	Ratificación 08:05:1973 Ratificado	X	X
C121 (Compensación y beneficios en caso de accidentes de empleo, 1964)	Ratificación 01:03:1972 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente

C128 (prestaciones de invalidéz, vejez y sobrevivientes, 1967)	Ratificación 15:01:1971 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C130 (asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969)	Ratificación 08:08:1964 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C142 (desarrollo de recursos humanos, 1975)	Ratificación 29:12:1980 Ratificado	Ratificación 15:06:1978 Ratificado	Ratificación 16:05:1977 Ratificado	Ratificación 28:06:1978 Ratificado	Ratificación pendiente
C157 (conservación de derechos de seguridad social, 1982)	Pendiente de ratificación	Ratificación pendiente	Ratificación 11:09:1985 Ratificado	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C168(promoción de empleo y protección contra desempleo, 1968)	Pendiente de ratificación	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente	Ratificación pendiente
C182 (peores formas de trabajo infantil, 1999)	Ratificación 18:04:2002 Ratificado	Ratificación 05:02:2001 Ratificado	Ratificación 02:04:2001 Ratificado	Ratificación 30:06:2000 Ratificado	Ratificación 09:02:2001 Ratificado

* Estos tratados sirven para prevenir instrumentalmente la discriminación aunque no están directamente vinculados a la misma, o no han sido creados específicamente para proteger a algún grupo vulnerable. Elaboración propia con datos de: Alemania: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifgroupe.pl?class=g03&country=Germany> (consultada el 10.06.08); Argentina: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifcs.pl?Argentina> (consultada el 10.06.08); España: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifcs.pl?España> (consultada el 30.07.08); México: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifcs.pl?México> (consultada el 30.07.08), y USA. *U. S. Equal Employment Opportunity Comission* (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo): <http://www.eeoc.gov/> (consultada el 13.10.08).

Se trata de convenios que en algunos casos han tenido tiempo suficiente para haber surtido efecto no solamente a nivel legislativo, sino en la estructura laboral de los países (incorporación de grupos vulnerables, reducción de costos laborales de grupos, entre otros). En México, el convenio C111 (discriminación, empleo, ocupación) fue ratificado en 1961. A continuación, se muestran dos cuadros comparativos donde se analiza el aumento de la participación del grupo vulnerable¹⁴ (mujeres) en la estructura laboral de los países referentes:¹⁵

TABLA 3. DESEMPLEO GENERAL

PAÍS	POBLACIÓN TOTAL (MILLONES)	TASA CRECIMIENTO POBLACIONAL ANUAL (%)*	EMPLEO TOTAL (MILES)	DESEMPLEO TOTAL (MILES)	TASA DE DESEMPLEO	
					1995	2004
	2004	1998-2015	2004	2004		
Alemania	82.5	-0.20%	35659	4388	8.10%	11%
Argentina	38.4	1.00%	9415	1361.6	18.80%	12.60%
España	42.7	-0.20%	17970.9 ¹⁶	2213.7	22.90%	11% ¹⁷
EU	293.7	0.70%	139252	8149	5.60%	5.50%
México	103.8	1.40%	40975.5	1555.5	6.90%	3.70%

Fuente: elaboración propia con datos de: United Nations Statistics Division, <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>, (consultada el 02.07.08); World Bank, UN, <http://www.worldbank.org/depweb/spanish/modules/social/pgr/datasame.html> (consultada el 15.08.08); Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OECD), *Employment Outlook*, 2005. *Employment Outlook 2005-Statistical Annex*. http://www.oecd.org/topicstatsportal/0,2647,en_2825_495670_2759248_1_1_1_1,00.html (consultada el 09.07.08).

¹⁴ Los factores de vulnerabilidad son los mismos en todas las sociedades conservando matices y proporciones, la predisposición a discriminar no está necesariamente relacionada con el desarrollo económico del país. A pesar de que originalmente uno de los factores de selección de los diferentes países fue el desarrollo económico (para establecer similitudes y diferencias), posteriormente se descubrió que la economía no parece jugar un papel preponderante y necesario en los niveles de discriminación.

¹⁵ Un indicador secundario pero interesante es la falta de estadísticas sobre actividad económica realizada por este grupo, y en algunos casos, hay lagunas demográficas muy serias. Las fechas de los datos revelan que la cuantificación es reciente.

¹⁶ La tasa de empleo entre las personas sin discapacidad frente a las personas con discapacidad es 55% frente a 26%, Indicadores de comparación, Instituto Nacional de Estadística (INE).

¹⁷ Ver probabilidades y desempleo para personas con discapacidad en Indicadores de comparación, página web del Banco Mundial citada.

TABLA 4. DESEMPLEO POR GÉNERO*

PAÍS	POBLACIÓN TOTAL	MUJERES	EMPLEO (15-65 AÑOS) (MILES)		TASA DE DESEMPLEO			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Millones		2004	2004	1995	1995	2004	2004
Alemania	82.5	51.2%	15978	19681	12%	9%	10.1%	11.3%
Argentina	38.4	51.1%	3968	5446.9	22.3%	16.5%	14.2%	11.2%
España	42.7	50.9%	7036.6	10934.3	30.8%	18%	15%	8.2%
EU	293.7	50.8%	64728	74524	5.6%	5.6%	5.4%	5.6%
México	103.8	51.1%	14557.2	26418.3	8.6%	6%	4.7%	3.1%

Fuente: elaboración propia con datos de: United Nations Statistics Division, <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>, (consultada el 02.07.08); World Bank, UN, <http://www.worldbank.org/depweb/spanish/modules/social/pgr/datasame.html> (consultada el 15.08.08); Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OECD), *Employment Outlook*, 2005. Employment Outlook 2005-Statistical Annex. http://www.oecd.org/topicstatsportal/0,2647,en_2825_495670_2759248_1_1_1_1,00.html (consultada el 09.07.08).

* Se utilizó la base de datos de la OIT (ILO) citada en Bibliografía (Organizaciones Internacionales)

Cualificación de la tabla comparativa

Se muestra la población total de cada país, la población económicamente activa (PEA, empleados y desempleados) y la tasa de desempleo con la finalidad de que a nivel global se ubique la situación del empleo de la población y luego se compare con la situación del grupo. La metodología usada para la elaboración de las tablas introduce algunas conclusiones sobre el tema, debido a las dificultades enfrentadas para la obtención de los datos estadísticos entre una multiplicidad de fuentes (y heterogeneidad de métodos). Como criterios jerárquicos para estandarizar los datos se consideraron, primero, la proximidad en años, la confiabilidad de las fuentes, la reunión simultánea de datos para todos los países buscados y por último la disponibilidad. La mayor fuente utilizada son estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero también se analizaron datos obtenidos de las Naciones Unidas, del Banco Mundial (BM), y del Consejo de Estadística de la Secretaría de Naciones Unidas. Se contrastaron las cifras generales

de empleo y demografía con los anuarios estadísticos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), con la desventaja de que no pudo usarse como fuente principal debido a que Argentina no es país miembro, por lo cual no presentan concentrados sobre este país. Para la documentación de otros datos de la población vulnerable en estudio, lo más adecuado fue recurrir a las páginas electrónicas de los gobiernos nacionales, las agencias nacionales especializadas y los centros de estadísticas y encuestas de cada país.

Cuantificación de la tabla comparativa

Las tasas de desempleo en España y Alemania son altas para el nivel de desarrollo de esos países y de la región. Dichos países tienen una amplia política de seguridad social, sin embargo mantienen economías estables y en crecimiento debido a su productividad. En el caso de México, la tasa de desempleo resulta baja, y se debe a que la metodología sobre actividad económica integra también el sector informal (dentro de la PEA), el cual no está presente de la misma manera ni en la misma proporción en los demás países. Se debe considerar que en los casos en los que se tomó como año de referencia comparativa al más reciente, fue 1995, y este año es atípico en los indicadores mexicanos por la crisis económica. De cualquier manera también se puede constatar que frente a la desestabilización económica, este sector resulta más vulnerable aún. Como se puede observar, la firma y ratificación de convenios no ha dado lugar a un significativo avance de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.¹⁸ A continuación, se presenta un cuadro comparativo de acciones afirmativas en los diferentes países referentes:

¹⁸ Después de la cantidad de años que pasaron de la firma del convenio y su ratificación hasta la actualidad, es imposible argumentar que se trata de problemas de mercado.

TABLA 5. ACCIONES AFIRMATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS
EN MATERIA DE GÉNERO*

PAISES	ACCIONES AFIRMATIVAS
Argentina	1991. Modificación a la Ley Electoral que estipula: "Las listas que se presentan deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos". 1996. Licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down. 1998. Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. 2001. Proyecto de ley de licencias (equiparación de derechos de licencia materna). 2002. Ley de Cupo Sindical Femenino. 2007. Creación de Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.
Alemania	En materia electoral, algunos partidos establecieron 40% como sistema de cuota para mujeres tanto para la estructura del partido, como las listas de los candidatos. Programa Equal. Promueve medidas que hagan compatible el desarrollo de la vida familiar y profesional para ambos sexos.
España	1983. El Instituto de la Mujer alienta la inclusión en convenios colectivos de cláusulas que prohíban la discriminación, fomenta la distribución de las tareas domésticas y promueve el acceso de las mujeres al empleo y amplía la gama de trabajos a los que pueden acceder. El Gobierno aprobó su primer Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres (1988-1990). En el segundo (1993-1995), se tuvo el propósito de mejorar las perspectivas de empleo mediante la formación, asesoramiento y estímulo del espíritu de empresa entre las mujeres. Como parte del segundo Plan, el Instituto de la Mujer diseñó un Plan integrado de acceso al empleo, en cooperación con el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y las corporaciones locales para crear una red de servicios para las mujeres en busca de trabajo, comprende cinco servicios: GIRA, para las mujeres que se incorporan al mundo del trabajo; "Descubre otras profesiones", concebido para familiarizar a las desempleadas con áreas productivas no tradicionales; NOVA, que ofrece formación innovadora especial a grupos de mujeres que necesitan respuestas diferenciadas; MABEM, que ofrece información sobre la forma de buscar empleo; y EMPRENDEDORAS, que ayuda a las mujeres a crear sus propios puestos de trabajo mediante asistencia técnica, formación específica y apoyo a pequeños negocios iniciados por mujeres. Al concluir el Plan en 1994, los

	instrumentos y metodologías utilizados se incorporaron a los servicios integrados de empleo para su aplicación en todo el país. En 1995 se firmó un nuevo acuerdo entre el Fondo Social Europeo y el Instituto de la Mujer, para desarrollar un nuevo plan, NOW II (1995-1999), mediante tres programas: el de asistencia técnica a las mujeres empresarias, la red para la mujer rural y OPTIMA, para la igualdad de oportunidades laborales.
EU	Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Tienen ley sobre Discriminación por Embarazo (y derechos subsecuentes), Ley contra el acoso sexual y ley sobre igualdad de sueldo. En materia electoral algunos partidos adoptaron la cuota del 50/50 tanto para la estructura del partido, como las listas de los candidatos. 2003, Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
México	Fortalecimiento a la incorporación de la perspectiva de género en Presupuestos de Administración Pública Federal. Institucionalización de la perspectiva de género en el desarrollo social y humano, orden y respeto y crecimiento con calidad en el interior de las instancias encargadas de desarrollo social y humano. El Programa Oportunidades estimula económicamente educación de mujeres en educación básica y media superior, creación de indicadores de género. Programa de adopción del Modelo de Equidad de género, propone y orienta a que las empresas y los centros de trabajo incorporen la perspectiva de género. Programa de guarderías y cuidado infantil para madres trabajadoras (Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL).

* Se trata de fuentes diversas. Véase el Anexo 1.

Los países donde hubo un aumento de la participación de las mujeres en el mercado no necesariamente fueron aquellos donde se implementaron más acciones afirmativas, ni políticas públicas a favor del grupo vulnerable.

ANÁLISIS NACIONAL DE IMPACTO INDIRECTO

Costos laborales comparativos de la contratación de una mujer

TABLA 6. LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y AL CUIDADO INFANTIL*

RUBRO	BENEFICIOS
Licencia de maternidad (semanas)	12
Monto del salario durante la licencia (maternidad)	100%
Prestaciones médicas durante el embarazo y el parto	Si
Prohibición del despido durante el embarazo, la licencia y un período de reintegro al trabajo	No está reglamentado en la ley
Protección a la salud de la mujer embarazada y su hijo/a	Si
Horario de lactancia sin perjuicio del salario (una hora diaria)	Hasta que el hijo/a tenga 6 meses
Derecho a sala cuna	Todos los hijos/as de trabajadoras que cotizan en la seguridad social
Licencia para el padre/madre para el cuidado del niño/a enfermo/a	No

* Fuente: elaboración propia con datos de *Panorama Laboral*, 2000 y Abramo, 2002.

TABLA 7. SISTEMA DE FINANCIAMIENTO DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS DE MATERNIDAD Y CUIDADO INFANTIL*

PRESTACIONES Y BENEFICIOS	SISTEMA DE SUBVENCIÓN
Salario de maternidad	Seguridad social (aporte tripartito)
Atención médica al embarazo y parto	Seguridad social (aporte tripartito)
Salas cuna	Seguridad social (aporte patronal)

*Fuente: elaboración propia con datos de Abramo, 2002: 4-5.

TABLA 8. COSTOS PARA EL EMPLEADOR RELACIONADOS CON LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y EL CUIDADO INFANTIL*

RUBROS	COSTOS
Remuneración bruta	100.00
Costo maternidad y cuidado infantil	0.2
Sala cuna	0.0
Lactancia	0.1
Reemplazo	0.1
Permiso anual para la prevención del cáncer génito-mamario	0.0
Costo promedio para el empleador	100.2

*Fuente: elaboración propia con datos de Abramo, 2002: 8. Remuneración bruta mensual: 100.

Estos cuadros indican que no existe ningún argumento económico que justifique la discriminación y el acceso no igualitario a los puestos de trabajo vacantes. Regularmente, las teorías económicas apelan a la racionalidad de los agentes para explicar el comportamiento de los mismos en el mercado (Blinder, 1977 y Mansfield, 1971). Desde este punto de vista, los costos laborales de la incorporación a la plantilla laboral de mujeres deberían ser superiores al resto. Sin embargo, la discriminación que opera en los mercados es un problema de prejuicios culturales,¹⁹ no de racionalidad económica. Al mismo tiempo, los instrumentos internacionales no han tenido efecto en reducir los costos laborales de la contratación de mujeres. Una de las formas más eficaces de intervención del Estado en el mercado para lograr la inclusión de un grupo vulnerable es mediante la disminución de los mismos. Se facilita la inserción laboral del grupo vulnerable porque el empleador tiene beneficios económicos (directos e indirectos) en la contratación. Sin embargo, en México no ha sucedido esto.

¹⁹ Que son a nivel de las consecuencias para los agentes, todavía más efectivos que los hechos.

Asuntos en materia laboral sobre discriminación laboral que usan convenios internacionales para justificar y fundamentar sus casos (parte y contraparte)

Del conjunto de asuntos en materia laboral, solamente cuatro son referentes a problemas de discriminación laboral y todas ellas son posteriores al año 2004. Esto significa que desde junio de 1917 hasta junio de 2005 (88 años) solamente se produjeron cuatro casos referidos a temas de discriminación laboral. El universo de asuntos en materia laboral es el siguiente:²⁰

TABLA 9. NÚMERO DE AMPAROS DIRECTOS EN REVISIÓN INGRESADOS A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (SCJN)²¹

1999	2000	2001	2002	2003	2004
27	38	66	29	38	30

En referencia a tesis de jurisprudencia, el resultado de la búsqueda de tesis en el IUS 2006:²²

1. Bajo el ingreso de la palabra “laboral” en la categoría de “rubro”, se encontraron 3,751 resultados, de la quinta a la novena época (1917 a la fecha), en todos los rangos de búsqueda (primera, segunda, tercera, y cuarta sala, sala auxiliar y tribunales colegiados);
2. En la categoría de “texto” aparecieron 9,361 registros;
3. 799 en la categoría de “precedentes”,

²⁰ Es imposible determinar el universo exacto de asuntos laborales porque la mayoría de ellos se dirimen en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Dicha Junta no lleva una estadística de casos presentados, resueltos, conciliados, etcétera, ni siquiera de casos ingresados. Los asuntos que se presentan aquí son aquellos que ya pasaron por dicha Junta y sin solución, llegaron a la justicia.

²¹ Información estadística de la SCJN. Solamente se tienen datos a partir de 1999.

²² “IUS 2006” Disponible en <http://www.scjn.gob.mx/ius2006/Paneltesis.asp>, 10 de noviembre de 2008.

4. Y finalmente, en la categoría de “localización” surgieron 65,303 aunque esto no incluye la sala 4a. y uno de los tribunales colegiados que superaron el límite de 10,000 registros.

Estos datos no son definitivos, porque en dos casos se superó el límite que presenta el programa IUS. Por otra parte, puede haber superposición, y por las características de la búsqueda un mismo caso puede aparecer en otras categorías. Las cifras solamente ilustran las dimensiones de la *litis* laboral. Los cuatro casos referidos a temas de discriminación laboral son los siguientes:

1. Trata sobre el pase a retiro de un militar por detección del virus de inmunodeficiencia adquirida (VIH/Sida) y la consecuente cesación de los servicios médicos extensiva a sus familiares contagiados.²³ La sentencia establece que debe resolverse conforme al marco regulatorio de los derechos a la no discriminación y a la dignidad de las personas, a la salud, a la permanencia en el empleo y de los derechos de la infancia.
2. Pensión de invalidez.²⁴ Para tener derecho a su pago es menester que tal estado haya acaecido durante el periodo de conservación de derechos, mas no que dentro de éste deba reclamarse.
3. Pensión de viudez.²⁵ Es improcedente su otorgamiento si se demuestra que el asegurado estuvo casado durante el tiempo en que vivió con la mujer que la reclama.
4. Trabajadores/as al servicio del Estado.²⁶ Su readscripción a una diversa área o unidad ubicada en la misma población puede realizarse unilateralmente, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones en las que venían laborando.

²³ Registro No. 180,582. Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (TCC), Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* núm. XX, septiembre de 2004, p. 1,807, Tesis: I.4o.A.437 A, Tesis Aislada (TA), Materia(s): Administrativa.

²⁴ Registro No. 178,174. Localización: 9a. Época; TCC, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, núm. XXI, junio de 2005, p. 828, TA.

²⁵ Registro No. 178,173. Localización: 9a. Época; TCC, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, núm. XXI, junio de 2005, p. 828, TA.

²⁶ Registro No. 178,283. Localización: 9a. Época; Pleno, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, núm. XXI, mayo de 2005, p. 11, TA.

Denuncias presentadas en la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) sobre temas de discriminación laboral²⁷ y recomendaciones emitidas por dicha Comisión

La CNDH no tiene en su *Manual de hechos violatorios* el concepto de discriminación laboral porque no es competente en material laboral. Ahora bien, desde 1990 hasta el 30 de noviembre de 2006 se ubicaron 239 expedientes de queja por discriminación. 224 ya están concluidos y 15 se encuentran todavía en trámite. De este universo de quejas se emitieron 3 recomendaciones,²⁸ 137 fueron orientadas, 41 fueron resueltas en el procedimiento, en 17 casos hubo falta de interés procesal del quejoso, en 12 casos se determinó la falta de materia, en 6 se llegó a un amigable arreglo, en 4 quejas hubo desistimiento del quejoso, en 2 se determinó la no competencia y 2 se orientaron con remisión a organismo local.

En la narración de hechos de este conjunto de denuncias aparecen 44 expedientes de queja por discriminación en el ámbito laboral dirigidas contra el empleador. 4 están en trámite y 40 están concluidos. En 25 casos se resolvió por orientación, 7 casos por no existir materia, en 7 el caso fue resuelto en el procedimiento y en 1 se consideró que no había competencia de la CNDH. No hubo ninguna recomendación en este universo en particular. Es importante resaltar que todas las quejas fueron dirigidas contra organismos públicos,²⁹ y que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es el que más acumula con 9 quejas.³⁰

²⁷ La información de este apartado se obtuvo de la base de datos de la Dirección General de Quejas y Orientación de la CNDH mediante oficio No. 038371 presentado el 27.11.2006, contestado el día 05.12.2006.

²⁸ Identificables con los números 01/02, 15/02 y 35/04.

²⁹ Esto está relacionado con el tipo de queja que admite la CNDH.

³⁰ Sigue la Secretaría de Educación Pública (SEP) (4), el Servicio de Administración Tributaria (SAT) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (4), Petróleos Mexicanos (PEMEX) (3), Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) (3), Secretaría de la Función Pública (SFP) (3), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (3), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de la SEP (2), Comisión Federal de Electricidad (CFE) (2), Comisión Nacional del Agua (CONAGUA) (2), Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA) (2), Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) (2), Cámara de Senadores (1), Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología

*Instituciones en materia laboral creadas a partir de instrumentos internacionales o cuya creación se basa o se justifica a partir de instrumentos internacionales*³¹

No se creó ninguna institución específica en materia laboral a partir de un instrumento internacional o cuya creación se haya justificado en dichos instrumentos. En cambio, dentro del cuadro general de la discriminación se pueden mencionar los siguientes:

TABLA 10. INSTITUCIONES CREADAS EN MÉXICO EN EL ÁMBITO DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

AÑO	INSTITUCIÓN
2001	Instituto Nacional de las Mujeres
2003	Consejo Nacional para prevenir la Discriminación

Fuente: elaboración propia.

Social (CIESAS) de la Secretaría de Educación Pública (1), Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (1), Contraloría General Corporativa de PEMEX (1), Gobernador Constitucional del Estado de Baja California (1), Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila (1), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) (1), Instituto Politécnico Nacional (IPN) (1), Órgano Interno de Control en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) de la SFP (1), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) (1), Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) (1), Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) (1), Secretaría de Economía (SE) (1), SHCP (1), Secretaría de Marina (SEMAR) (1), SEMARNAT (1).

³¹ Se incluyen solamente las instituciones de alcance nacional.

Reformas legislativas que incorporan elementos de los instrumentos internacionales, o bien que usan convenios internacionales para justificar y fundamentar modificaciones que sirvan para disminuir la discriminación laboral

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 1 de abril de 1970, entró en vigor el 1 de mayo de 1970, excepto los artículos 71 y 87 que entraron en vigor el 1 de julio, y el artículo 80 que entró en vigor el 1 de septiembre del mismo año. La Ley Federal del Trabajo ha recibido la primera de sus reformas el 30 de abril de 1970 y la última, en 17 de enero de 2006.

TABLA 11. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

N	FECHA	ARTÍCULOS REFORMADOS
1	30.04.70	13 - 162 - 163 - 219 - 228 - 229 - 368 - 371 - 505 - 506
2	24.04.72	97 - 110 - 137 - 138 - 139 - 140 - 142 - 146 - 147 - 148 - 149 - 150 - 151
3	09.01.74	90 - 97 - 110/VIII 110 - 103 - 132 (XXV)
4	30.09.74	419 bis
5	23.12.74	531 - 601 - 622 - 623 - 633 - 637 - 650 - 656 - 659 - 660 (V y IX) - 661 - 663 - 664 - 668 - 669 - 670 - 672
6	24.12.74	547 - 600 (VI) - 643
7	31.12.74	5 (IV y XII) - 132 (XXVII) - 133 - 155 - 166 - 167 - 168 - 169 - 170 - 173 - 399 bis - 423 - 450
8	31.12.75	87 - 501 (III y IV)
9	02.07.76	28 - 97 - 103bis - 121 - 122 - 127 - 154 - 156 - 600 (III, VII, VIII) - 606
10	30.12.77	353 (a, b, c, d, e, f, g, i)
11	28.04.78	3 - 25 - 132 (XV, XVI, XVII, XVIII, XXVIII) - 153 (a, b, c, d, e, f, g, h, i, j) - 153 (K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U, V, W, X) - 159 - 180 (III, IV, y V) - 391 (VI, VII, VIII, IX) - 412 (IV y V) - 504 (V, VI, VII) - 512 (a, b, c, d, e, f) - 523 (V, VII) - 526 - 527 (a) - 528 - 529 - 536 - 537 - 539 (I, II, III, IV) - 539 (b, f)
12	04.01.80	47 (XV) dos veces. Derogación: 452 - 453 - 454 - 455 - 456 - 457 - 458 - 460 - 461 - 462 - 463 - 464 - 465 - 467 - 468 - 470 - 471 - 685 - 686 - 687 - 688 - 689 - 690 - 691 - 692 - 693 - 694 - 695 - 696 - 697 - 698 - 699 - 700 - 701 - 702 - 703 - 704 - 705 - 706

12	04.01.80	- 707 - 708 - 709 - 710 - 711 - 712 - 713 - 714 - 715 - 716 - 717 - 718 - 719 - 720 - 721 - 722 - 723 - 724 - 725 - 726 - 727 - 728 - 729 - 730 - 731 - 732 - 733 - 734 - 735 - 736 - 737 - 738 - 739 - 740 - 741 - 742 - 743 - 744 - 745 - 746 - 747 - 748 - 749 - 750 - 751 - 752 - 753 - 754 - 755 - 756 - 757 - 758 - 759 - 760 - 761 - 762 - 763 - 764 - 765 - 766 - 767 - 768 - 769 - 770 - 771 - 772 - 773 - 774 - 775 - 776 - 777 - 778 - 779 - 780 - 781 - 782 - 783 - 784 - 785 - 786 - 787 - 788 - 789 - 790 - 791 - 792 - 793 - 794 - 795 - 796 - 797 - 798 - 799 - 800 - 801 - 802 - 803 - 804 - - 805 - 806 - 807 - 808 - 809 - 810 - 811 - 812 - 813 - 814 - 815 - 816 - 817 - 818 - 819 - 820 - 821 - 822 - 823 - 824 - 825 - 826 - 827 - 828 - 829 - 830 - 831 - 832 - 833 - 834 - 835 - 836 - 837 - 838 - 839 - 840 - 841 - 842 - 843 - 844 - 845 - 846 - 847 - 848 - 849 - 850 - 851 - 852 - 853 - 854 - 855 - 856 - 857 - 858 - 859 - 860 - 861 - 862 - 863 - 864 - 865 - 866 - 867 - 868 - 869 - 870 - 871 - 872 - 873 - 874 - 875 - 876 - 877 - 878 - 879 - 880 - 881 - 882 - 883 - 884 - 885 - 886 - 887 - 888 - 889 - 890 - 891 - 892 - 893 - 894 - 895 - 896 - 897 - 898 - 899 - 900 - 901 - 902 - 903 - 904 - 905 - 906 - 907 - 908 - 909 - 910 - 911 - 912 - 913 - 914 - 915 - 916 - 917 - 918 - 919 - 920 - 921 - 922 - 923 - 924 - 925 - 926 - 927 - 928 - 929 - 930 - 931 - 932 - 933 - 934 - 935 - 936 - 937 - 938 - 939 - 940 - 941 - 942 - 943 - 944 - 945 - 946 - 947 - 948 - 949 - 950 - 951 - 952 - 953 - 954 - 955 - 956 - 957 - 958 - 959 - 960 - 961 - 962 - 963 - 964 - 965 - 966 - 967 - 968 - 969 - 970 - 971 - 972 - 973 - 974 - 975 - 976 - 977 - 978 - 979 - 980 - 981 - 982 - 983 - 984 - 985 - 986 - 987 - 988 - 989 - 990 - 991 - 992 - 993 - 994 - 995 - 996 - 997 - 998 - 999 - 1000 - 1001 - - 1002 - 1003 - 1004 - 1005 - 1006 - 1007 - 1008 - 1009 - 1010
13	20.10.80	353 (j, k, m, n, ñ, o, p, q, r, s, t, u)
14	07.01.82	97 - 110 - 136 - 143
15	22.10.82	Transitorio 13
16	30.12.83	141 - 153 (k, P II, K VI, T, U, V) - 538 - 539 (a, b) - 539 (c, d, e)
17	13.01.86	141 (I) - 145
18	21.01.88	15, 15 (II) - 42 - 91 - 92 - 93 - 94 - 95 - 96 - 144 - 322 (Primer párrafo y IV) - 324 - 330 - 335 - 336 - 345 - 486 - 553 (V, VI) - 557 (III, IV, VI, VII, VIII, IX) - 561 - 562 - 563 (IV, V, VII) - 564 - 565 - 566 - 567 - 568 - 569 - 570 - (derogado 572) - 573 - 574 - 676 - 678 - 679 - 680 - 680(a)
19	23.01.98	189 - 216 - 612
20	17.01.06	74

Fuente: elaboración propia.

Ninguno de estos cambios se basó en instrumentos internacionales (convenios o tratados) ni tiene la finalidad de eliminar alguna forma de discriminación en el ámbito laboral.

*Leyes nuevas que incorporan elementos de los instrumentos internacionales, o bien que usan convenios internacionales para justificar y fundamentar modificaciones que sirvan para disminuir la discriminación laboral*³²

No se promulgó ninguna ley nueva específica en materia laboral basada en instrumentos internacionales. En el tema general de la discriminación, se promulgaron las siguientes leyes:

TABLA 12. FECHA DE PUBLICACIÓN EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN*

FECHA	SITUACIÓN LEGISLATIVA	RESULTADO
14.08.2001	Legislado	Reforma constitucional del artículo 1 de la constitución
12.01.2001	Legislado	Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
11.06.2003	Legislado	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
02.08.2006	Legislado	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
01.02.2007	Legislado	Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Fuente: elaboración propia.

Algunas de estas leyes tienen artículos que incluyen el tratamiento del problema de la discriminación en el ámbito laboral. En otros casos, los artículos que apuntan a la discriminación están formulados de tal modo que se pueden aplicar al mundo del trabajo, aunque no están elaborados específicamente para ello.

Las leyes federales son de la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo. Por este motivo, se toma en cuenta el principio de que la ley posterior deroga a la anterior, de manera que si hubiera en las leyes federales presentadas aquí disposiciones que se encuentren en

³² Se toman en cuenta solamente leyes de alcance nacional.

contraposición con algunas de la Ley Federal del Trabajo, que no hayan sido modificadas después de la publicación de las primeras, las derogarían.

Se incluye la reforma constitucional de 2001 porque se reformó el artículo 1 (Título Primero. Capítulo I. De las garantías individuales. Artículo 1. Garantía de Igualdad Jurídica/Prohibición de la esclavitud/Prohibición de discriminación) incluyendo un párrafo específico sobre la discriminación: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Es la primera cláusula prohibiendo la discriminación de la Constitución mexicana aunque no contiene ninguna especificidad sobre la igualdad material (Carbonell, 2002: 74). Este artículo permite derogar todas aquellas normas que contienen elementos discriminatorios. Además, abre la posibilidad de que haya un desarrollo jurisprudencial importante por parte del tribunal constitucional, sobre todo, en el área del control constitucional de las leyes. Sin embargo, a pesar de esto, el principio de igualdad que aparece en este artículo ha tenido hasta ahora un impacto más bien bajo o inexistente en el derecho constitucional, en la normativa infraconstitucional y en la jurisprudencia del país.

Normas oficiales en el ámbito laboral relacionadas con la no discriminación, justificadas en instrumentos internacionales

No existe ninguna norma referida a la discriminación en el ámbito laboral. Tampoco existe ninguna en relación con acciones afirmativas relacionadas con grupos vulnerables. Las únicas normas referidas al trabajo son las siguientes:

TABLA 13. NORMAS OFICIALES EN EL ÁMBITO LABORAL MEXICANO

CLAVE	FECHA	DESCRIPCIÓN
NOM-001-STPS-1999	1999-12-13	Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad e higiene
NOM-002-STPS-2000	2000-09-08	Condiciones de seguridad, prevención, protección y combate de incendios en los centros de trabajo
NOM-004-STPS-1999	1999-05-31	Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo. (Con la entrada en vigor de la presente Norma se cancelan las siguientes Normas Oficiales Mexicanas: NOM-107-STPS-1994; NOM-108-STPS-1)
NOM-005-STPS-1998	1999-02-02	Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas
NOM-010-STPS-1999	2000-03-13	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral
NOM-011-STPS-2001	2002-04-17	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido
NOM-012-STPS-1999	1999-12-20	Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes
NOM-013-STPS-1993	1993-12-06	Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes
NOM-017-STPS-2001	2001-11-05	Equipo de protección personal-selección, uso y manejo en los centros de trabajo
NOM-018-STPS-2000	2000-10-27	Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo. (Cancela a la NOM-114-STPS-1994)

NOM-019-STPS-2004	2005-01-04	Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo
NOM-021-STPS-1993	1994-05-24	Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas
NOM-022-STPS-1999	1999-05-28	Electricidad estática en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad e higiene
NOM-023-STPS-2003	2003-10-02	Trabajos en minas-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
NOM-024-STPS-2001	2002-01-11	Vibraciones-Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo
NOM-025-STPS-1999	1999-12-23	Condiciones de iluminación en los centros de trabajo
NOM-028-STPS-2004	2005-01-14	Organización del trabajo-Seguridad en los procesos de sustancias químicas
NOM-029-STPS-2005	2005-05-31	Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad
NOM-030-STPS-2006	2006-10-19	Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Organización y funciones
NOM-137-SCFI-1999	1999-09-24	Prácticas comerciales-Requisitos mínimos de información que deben cumplir los prestadores de servicios de formación para el trabajo y capacitación técnica, sin reconocimiento de validez oficial
PROY-NOM-026-SESH-2007	2007-02-14	Lineamientos para los trabajos de prospección sísmológica petrolera y especificaciones de los niveles máximos de energía
PROY-NOM-156-SCFI-2002	2003-10-31	Que establece los lineamientos y especificaciones técnicas que deberán cumplir los peritos mineros en la elaboración de trabajos periciales

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse, la gran mayoría están relacionadas con temas de seguridad, higiene y medio ambiente en el ámbito laboral.

Grado de conocimiento por parte de directores/as de recursos humanos y trabajadores/as de convenios internacionales suscritos por el país y de la legislación laboral nacional³³

En la Gráfica 1, se observa que el desconocimiento de los tratados y convenios internacionales por parte de los directivos/as de las empresas consultadas es absoluto. Ninguno de los entrevistados/as pudo mencionar un solo convenio o tratado firmado por México en materia laboral o de discriminación. La mayoría de ellos cree que es innecesario conocerlos, porque la política de contratación y permanencia de la empresa se decide de acuerdo con las necesidades económicas de la organización. O también porque consideran que en su organización no hay ninguna clase de discriminación, o bien porque la discriminación contra el grupo vulnerable en cuestión está justificada por las actitudes de dicho grupo (ausentismo, baja productividad, etcétera).

GRÁFICA 1. ¿CONOCE USTED ALGÚN CONVENIO O TRATADO INTERNACIONAL FIRMADO POR MÉXICO EN MATERIA LABORAL?



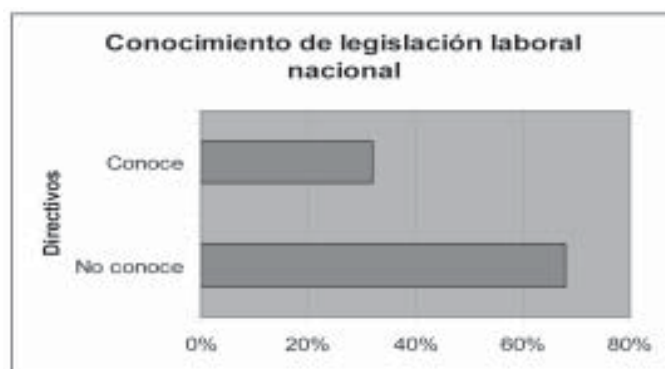
Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

³³ En algunos casos, fue necesario explicar el sentido de las preguntas.

Frente al desconocimiento de la legislación internacional suscrita por México, el conocimiento de la legislación nacional alcanza niveles bajos pero sustancialmente superiores a los anteriores (véase la Gráfica 2). El 32% de los directivos/as entrevistados afirma conocer la legislación laboral nacional y fue capaz de mencionar, por ejemplo, algún artículo de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los empleados de las organizaciones consultadas, el porcentaje de desconocimiento es similar. Como señala la Gráfica 3, el 100% de los empleados entrevistados/as no conoce ninguno de esos tratados, ni las consecuencias prácticas que pudiera tener para ellos o para la política laboral de la organización donde trabajan.

GRÁFICA 2. ¿CONOCE USTED ALGÚN ALGUNA LEY O NORMA LABORAL MEXICANA?



Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

En el caso de la legislación nacional, el conocimiento de la misma por los empleados es bajo comparado con el conocimiento de los directivos/as pero superior al desconocimiento absoluto de la Gráfica 3. El 11% de los empleados afirma conocer la legislación laboral nacional y fue capaz de mencionar algún artículo de la Ley Federal del Trabajo, según lo muestra la Gráfica 4.

GRÁFICA 3. ¿CONOCE USTED ALGÚN CONVENIO O TRATADO INTERNACIONAL FIRMADO POR MÉXICO EN MATERIA LABORAL?



Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

El impacto de los tratados y convenios internacionales en el conocimiento de los mismos por parte de los actores involucrados en el proceso laboral es nulo. Desde el primer tratado internacional ratificado por el país en 1934 han pasado 73 años y sin embargo, no existe ningún conocimiento sobre el tema. Esto tiene una grave consecuencia ulterior: no es posible aplicar, o exigir la aplicación de un tratado o convenio ratificado por el país, si no se le conoce.

GRÁFICA 4. ¿CONOCE USTED ALGUNA LEY O NORMA LABORAL MEXICANA?



Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

*Empresas que han incorporado estándares de no discriminación en sus políticas de recursos humanos regulados por convenios internacionales*³⁴

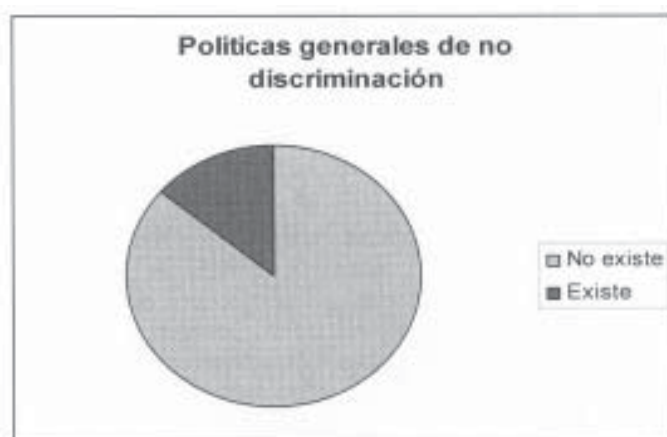
A pesar de que la mayoría de las grandes y medianas empresas adhieren a algún compromiso de responsabilidad social, o son firmantes de la "Declaración del Milenio", o participan ya sea en programas de responsabilidad corporativa, o en el programa de Empresa Socialmente Responsable, etcétera, la muestra analizada presenta datos en el tema de la discriminación en el ámbito laboral que parecen contradecir ese interés empresarial. La Gráfica 5 muestra que solamente en el 14% de las empresas (según los/as directivos/as entrevistados/as) existe una política general de no discriminación hacia las mujeres, es decir, donde se busca no discriminar a este grupo vulnerable. Aunque prácticamente en ningún caso,³⁵ esta "no discriminación" se traduce en un ajuste

³⁴ En algunos casos, fue necesario explicar las preguntas.

³⁵ Solamente una de las organizaciones entrevistadas afirmó que buscaba explícitamente ajustar su proceso de producción a las particularidades del grupo vulnerable. Por ejemplo, ritmos laborales más cortos, tareas físicas livianas, horarios flexibles, etcétera.

de los patrones laborales de la organización a las singularidades del grupo vulnerable. Es decir, si el integrante de este grupo vulnerable se ajusta al modelo laboral de la organización en cuestión, no es discriminado. Pero ese es todo el esfuerzo que hace la organización laboral. En el 86% de los casos, no hay una política abierta de no discriminación.

GRÁFICA 5. ¿EXISTE ALGUNA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN EN SU EMPRESA?



Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

En el caso de las políticas activas de reclutamiento de personal, las cifras son bastante similares a las anteriores. Solamente en el 13% de las organizaciones entrevistadas se puede hablar que se discrimina positivamente a este grupo vulnerable, esto significa que en condiciones de igualdad, se elige a un integrante de este grupo vulnerable para favorecerlo (Gráfica 6).

GRÁFICA 6. ¿EN CASO DE IGUALDAD DE CONDICIONES, SE ELIGE A UNA MUJER FRENTE A UN HOMBRE PARA RECLUTAR PERSONAL?



Fuente: elaboración propia con base en muestreo directo. Véase el apartado "Metodología", *supra*, pp. 164-166.

En casi todos los casos, no se trata de políticas consistentes, es decir, no hay una política oficial de la empresa sino más bien, queda a criterio de la sensibilidad del reclutador.³⁶

Estas gráficas no representativas sólo señalan ciertas tendencias. Pero aún aceptando que el 14% en un caso y el 13% en otro son consecuencia de la influencia de los tratados y convenios, apenas se puede hablar de un bajo impacto en las prácticas laborales del país.

³⁶ Nuevamente, sólo en un caso, se encontró que la empresa tenía por política oficial contratar en igualdad de condiciones a un integrante de un grupo vulnerable. Y ese grupo variaba cada año, es decir, un año se favorece a personas de la tercera edad, el siguiente a madres solteras, el siguiente a ex convictos, y así sucesivamente.

CONCLUSIÓN

La conclusión más importante es que la firma y ratificación de convenios y tratados internacionales por parte del gobierno mexicano, no necesariamente trae consigo una mejora de la situación política y socioeconómica del grupo vulnerable (mujeres), o en circunstancias de vulnerabilidad (al menos, en el sector laboral). En todo caso, favorece el desarrollo de mejores condiciones para el grupo en cuestión, pero en última instancia, todo depende nuevamente del país. Es decir, no incide de manera directa en ninguna de las áreas estudiadas. En algunos sectores ha tenido mayor impacto que en otros, por ejemplo, en la creación de instituciones y promulgación de leyes que procuran la no discriminación. Pero en este punto cabe resaltar dos problemas: a) la totalidad de leyes e instituciones para eliminar la discriminación de las mujeres fue creada a partir de 2001, lo cual coincide con el cambio de gobierno, la alternancia política en México y el comienzo de la democratización del país,³⁷ y b) el sector laboral permaneció inmune a estos cambios. Aunque muchas de esas instituciones y leyes afectan al trabajo, hay que enfatizar que el sector productivo no produjo ninguna ley especial, ni reforma sustantiva a la Ley Federal del Trabajo en términos de no discriminación, ni ninguna institución, ni cambios en la mentalidad de trabajadores/as, directores/as y dueños/as de organizaciones productivas, ni un mayor conocimiento de dichos instrumentos internacionales, ni influenció al poder judicial al respecto, ni incorporó a más mujeres al mercado laboral, ni dejó de discriminarlas. Dentro de este contexto, la responsabilidad no es solamente del mercado sino de todos los actores del sector productivo, incluyendo al Estado y los sindicatos.

En resumen, el impacto de la firma y ratificación de instrumentos internacionales en el ámbito laboral es demasiado bajo y no se los puede valorar como verdaderos mecanismos de cambio. No cabe considerar que dichos instrumentos sean una estrategia efectiva para lograr

³⁷ Esto parece dar lugar a otra conclusión secundaria, y es que los instrumentos internacionales pueden ser más efectivos en contextos democráticos.

la disminución y desaparición de la discriminación hacia las mujeres y la integración de este sector vulnerable al área productiva. En este estudio, se tomó como caso testigo al trabajo porque se considera que es la forma más directa de incorporar a sectores vulnerables a vida social, económica y política del país.

Existen diferentes causas para esta falta de efectividad de los instrumentos internacionales. En primer lugar, ya se resaltó la importancia del contexto democrático para aumentar la efectividad de dichos instrumentos. Por otra parte, el sector productivo puede ser muy dinámico en la incorporación de estructuras y medios que sirvan para aumentar su productividad y rendimiento; pero no lo es a la hora de admitir cambios en su forma de administrar el trabajo para incorporar sectores habitualmente discriminados.³⁸ En México se pueden encontrar algunas causas específicas que pueden explicar dicha falta de efectividad:

a) El Estado no entiende cabalmente el carácter obligatorio de los tratados internacionales en el ámbito nacional. Existe una evidente opacidad en la obligatoriedad de los mismos. El artículo 133 constitucional reconoce el alcance y obligatoriedad de dichos tratados, y la tesis 77/99 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SJCN) confirma el rango superior de los mismos.³⁹ Sin embargo, estos esfuerzos no se han vistos recompensados con un aumento de su eficacia.

b) Hay un gran desconocimiento por parte de los posibles agentes directos de su implementación: aquellos individuos o grupos que podrían usarlos para obtener beneficios en su situación. Aquí hay varias responsabilidades, entre ellas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y de los sindicatos por no difundir ampliamente dichos instrumentos.

c) Existe una gran reticencia del poder legislativo para modernizar y disminuir el rezago normativo en el ámbito laboral, empezando por la Ley Federal del Trabajo. Resulta particularmente interesante que de tantas reformas hechas a dicha ley, ninguna incluya cláusulas referentes a acciones afirmativas de inclusión laboral de grupos vulnerables.

³⁸ Esto puede ser sólo un problema de mentalidades. Sin embargo, es lo suficientemente fuerte para impedir el acceso integral de grupos vulnerables al sector productivo.

³⁹ Solamente son inferiores jerárquicamente a la Constitución. SJCN, Tesis P. LXXVII/99, *Semanario Judicial de la Federación*, noviembre de 1999, p. 46.

d) El mercado se muestra extremadamente conservador a la hora de incorporar mano de obra proveniente de grupos vulnerables. El caso de la mujer es paradigmático porque los costos laborales son similares a los masculinos y sin embargo, la población económicamente activa que desea incorporarse al mercado no logra superar los prejuicios de los empleadores.

e) El Estado no ha intervenido significativamente en un área sensible: los costos laborales. Hay un instrumento excelente para intentar superar los prejuicios y es el beneficio económico. Mediante exenciones impositivas y compensaciones, se puede intentar la incorporación de un grupo vulnerable al mercado laboral.

Sin modificar estos factores es imposible pensar en cambios que permitan mejorar la situación de los grupos vulnerables en el mundo del trabajo. A su vez, un segundo orden de conclusiones está relacionado con la ponderación y elaboración de variables. En el trabajo fue imposible construir un índice de eficacia porque los valores son demasiado bajos para registrarlos. La tarea pendiente es afinar y precisar los factores elegidos con información relevante, para poder evaluar empíricamente la influencia real de los instrumentos internacionales en el país, más allá de toda cuestión diplomática o protocolaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. (2002), "Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina", Organización Internacional del Trabajo (OIT). Documento en línea disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/costos.htm>, 10 de noviembre de 2008.
- BLINDER, A. (1977), *Toward an Economic Theory of Income Distribution*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- CARBONELL, M. (2002), *La constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*, México: Porrúa-UNAM.

- HUBERMAN, A. M. y MILES, M. B. (1994), "Data Management and Analysis Methods", en N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (eds.), *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- MANSFIELD, E. (1971), *Microeconomic*, Nueva York: Norton & Company, Inc.
- PATTON, M. (1990), *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Londres: Sage.

ORGANIZACIONES ESTATALES:

- Instituto Nacional de Estadística (INE-España). <http://www.ine.es/>, consultada el 15 de agosto de 2008.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *XII Censo General de Población y Vivienda*, <http://www.inegi.gob.mx/est/default.asp?c=701>, consultado el 2 de julio de 2008.
- , *II Conteo de Población y Vivienda*, <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/conteos/conteo2005/default.asp?c=6224>, consultada el 16 de julio de 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Informe de Labores. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/php_general/muestra_index_pub.php?ID=7&TIP=100007, consultada el 16 de julio de 2008.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES:

- ILO (International Labour Organization-Organización Internacional del Trabajo, OIT). <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/profileframeS.htm>, consultada el 23 de julio de 2008.
- México: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?México>, consultada el 30 de julio de 2008.
- Alemania: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifgroupe.pl?class=g03&country=Germany>, consultada el 10 de junio de 2008.
- Argentina: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?Argentina>, consultada el 10 de junio de 2008.

España: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?España>, consultada el 30 de julio de 2008.

Panorama Laboral 2000, 7, <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2000/temas%20especiales.html>, consultada el 9 de julio de 2008.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), *Employment Outlook 2005 - Statistical Annex*. http://www.oecd.org/topicstatsportal/0,2647,en_2825_495670_2759248_1_1_1_1,00.html, consultada el 9 de julio de 2008.

UN. United Nations, Statistics Division, <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>, consultada el 2 de julio de 2008.

WB (World Bank-Banco Mundial, BM), <http://www.worldbank.org/depweb/spanish/modules/social/pgr/datasame.html>, consultada el 15 de agosto de 2008.

ANEXO I

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, <http://www.mtas.es/>, consultada el 1 de agosto de 2008.

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, <http://www.trabajo.gov.ar>, consultada el 8 de agosto de 2008.

“Costos laborales hombres y mujeres”, http://www.trabajo.gov.ar/ctio/files/presentacion_oit.doc

http://www.desarrollosocial.gov.ar/Planes/DLES/info_gral.asp y <http://www.politicassociales.gov.ar/>, consultada el 15 de agosto de 2008.

Alemania. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministerio Federal de trabajo y Asuntos Sociales), <http://www.bmas.bund.de/Englisch/Navigation/labour-market.html>, consultada el 27 de octubre de 2008.

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (Instituto de Investigación para el Futuro del Trabajo), <ftp://ftp.iza.org/dps/dp967.pdf>, consultada el 20 de octubre de 2008.

- USA. U. S. Equal Employment Opportunity Commission (Consejo de Igualdad de Oportunidades en el Empleo), <http://www.eeoc.gov/>, consultada el 13 de octubre de 2008.
- Secretaría de Desarrollo Social (México), <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=0&len=1>, consultada el 6 de octubre de 2008.

Fecha de recepción: 14 de noviembre de 2008

Fecha de aceptación: 22 de julio de 2009