



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

INFORME DE VIAJE DE TRABAJO

NACIONAL

Comisión, Comité, Área Administrativa u Organismo Institucional:

COMISIÓN DE TRABAJO y PREVISIÓN SOCIAL

Destino de la comisión:

Estado
CHIHUAHUA

Ciudad
CHIHUAHUA

Periodo de la comisión:

Fecha de salida:
09 FEB 2016

Fecha de regreso:
12 FEBRERO 2016

Nombre del evento:

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo

Motivo:

Participante

Ponencia

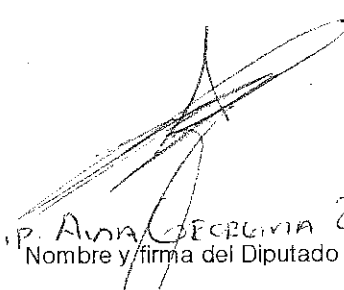
Otros

Se solicita atentamente anexar Informe de Viaje de Trabajo, el cual deberá incluir los siguientes datos:

➤ Objetivo de la comisión
➤ Resultados

➤ Logros
➤ Acuerdos

➤ Actividades realizadas
➤ Conclusiones


Dip. Ana Cecilia Zayas Lucero
Nombre y firma del Diputado Presidente:





CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

INFORME DE VIAJE DE TRABAJO

NACIONAL

Diputados Participantes

Nombre	Firma
JULIO SALDAÑA MORÁN	
Mario Daniel Juárez Rodríguez	





Comisión de Trabajo y Previsión Social

INFORME ACTIVIDADES DEL SEGUNDO CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y PRODUCTIVIDAD.

Del 9 al 12 de febrero de 2016 los Diputados de la Comisión de Trabajo y Previsión Social: Ana Georgina Zapata Lucero, Presidenta, Soraya Bañuelos de la Torre, Julio Saldaña Moran, Mario Ariel Juárez Rodríguez, Secretarios y José Luis Saenz Soto, Integrante, participaron en el "*Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad*", que se llevó a cabo en el Estado de Chihuahua, este evento se realizó a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Dr. Guillermo Cabanellas" (AIJDTSSGC), contando con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República, la Escuela Libre de Derecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, y la Federación de Trabajadores del Estado de Chihuahua(CTM).

El objetivo del Congreso fué compartir y difundir el conocimiento de los temas actuales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, con la finalidad de contar con un panorama internacional de los temas que son motivo de análisis para llevar a cabo las acciones que se requieran, y contar con un mayor desarrollo en materia laboral.

El evento se desarrolló con las ponencias de conferencistas de diversos países, expertos en el tema, entre ellos México España, Estados Unidos, Ecuador, Italia, República Dominicana, Perú, Panamá, Corea del Sur, Brasil, Ecuador, Argentina y Colombia. Así mismo participaron Universidades como Universidad Nacional



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana y la Escuela Libre de Derecho.

El evento se desarrolló en torno a 9 ejes temáticos:

Trabajo Infantil: Con el fin de concientizar acerca de los efectos negativos de esa práctica y lograr erradicarla.

Piso Social: Garantizar la seguridad social como una necesidad humana.

Trabajo Decente: Garantizar el respeto irrestricto de la dignidad de la persona.

Equidad de Género: Como principal compromiso de los sectores productivos y de gobierno es la de lograr una equidad entre hombres y mujeres y erradicar prácticas de discriminación y hostigamiento en el ambiente laboral.

Diálogo Social: Es necesario fortalecer el consenso a través de negociaciones, consultas o intercambios de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, para contar con relaciones laborales basadas en un ambiente de cordialidad.

Trabajo Doméstico: Garantizar derechos laborales a los empleados domésticos.

Migración Laboral: Cuando exista un cambio de residencia habitual es necesario garantizar la seguridad y estabilidad laboral a través del cumplimiento de las normas existentes en materia laboral.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXXII LEGISLATURA

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Productividad: impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico para el crecimiento económico del país.

Formalización del Empleo: Se debe fomentar la inserción a la economía formal al mayor número de trabajadores para lograr una sociedad cohesionada, justa y equitativa.

Durante el desarrollo de dicho encuentro se externó la necesidad de alcanzar acuerdos tendientes a unificar criterios jurídicos que permitan avanzar en el estado de derecho, fortalecer la transparencia en la impartición de la justicia laboral, establecer mecanismos de coordinación y colaboración, así como intercambiar experiencias y nuevos desarrollos tecnológicos en los procesos administrativos en la impartición de justicia laboral.

Atentamente

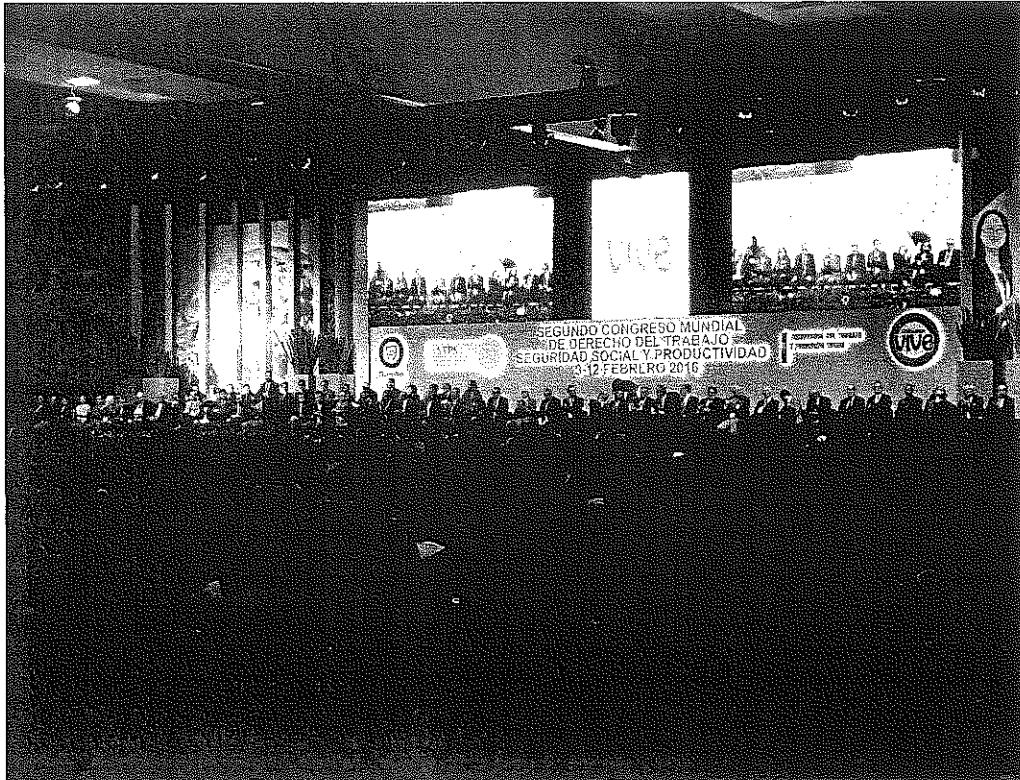


Dip. Ana Georgina Zapata Lucero
Presidenta



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Comisión de Trabajo y Previsión Social





CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Dip. Fed. Soralla Bañuelos de la Torre
Vicecoordinadora del Grupo Parlamentario
de Nueva Alianza

Palacio Legislativo de San Lázaro
22 de febrero del 2016

DIPUTADA ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO
PRESIDENTA DE LA COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE LA LXIII LEGISLATURA DE LA CAMRA DE DIPUTADOS
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
PRESENTE:

6
2016 pm
Soralla Bañuelos

En relación a la invitación hecha a la comisión de Trabajo y Previsión Social, para asistir al **“SEGUNDO CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y PRODUCTIVIDAD”**, a la que dignamente fui invitada para formar parte de la comitiva en representación de esta H. Cámara de Diputados, someto ante usted el siguiente:

INFORME.

Evento: “Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo Seguridad Social y Productividad”.

Fecha: Del día 9 al 12 de febrero del 2016.

Lugar: Centro de Convenciones y Exposiciones en la Ciudad de Chihuahua.

Introducción.

El congreso tuvo como finalidad mejorar las condiciones laborales; fortaleciendo la participación democrática entre los representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, implementado los mecanismos necesarios para para el mejoramiento de las relaciones laborales, así como también erradicar cualquier forma de discriminación.

Durante la inauguración, estuvimos presentes, el gobernador César Duarte quien encabezó la ceremonia de inauguración, acompañados también, del subsecretario del Trabajo del Gobierno Federal, Rafael Avante Juárez; el secretario del Trabajo de Chihuahua; Fidel Pérez Romero; el alcalde, Eugenio Baeza Fares; el Director de Av. Congreso de la Unión, 66; Col. El Parque; Deleg. Venustiano Carranza; C.P. 15960 México, D.F.; Edificio G, Nivel 3; Tel. Conm.: 5036-0000 ext. 58114

soralla.banuelos@congreso.gob.mx

soralla.banuelos@gpna.mx



Dip. Fed. Soralla Bañuelos de la Torre

Vicecoordinadora del Grupo Parlamentario
de Nueva Alianza

CÁMARA DE DIPUTADOS

LXIII LEGISLATURA

Durante la inauguración, estuvimos presentes, el gobernador César Duarte quien encabezó la ceremonia de inauguración, acompañados también, del subsecretario del Trabajo del Gobierno Federal, Rafael Avante Juárez; el secretario del Trabajo de Chihuahua, Fidel Pérez Romero; el alcalde, Eugenio Baeza Fares; el Director de la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Thomas Wissing Pfeiffer y el presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo, Ángel Ruiz Moreno, entre otros.

Además se contó con la participación de representantes juristas y laborales de diversos países.

Los temas fundamentales a tratar en el Congreso fueron: Dialogo Social, Trabajo Infantil, Equidad de Género, Trabajo Doméstico, Migración Laboral, Formalización en el Empleo, Productividad y Trabajo Decente.

Objetivos.

- Seguir implementando las políticas económicas que garanticen un desarrollo económico y laboral para los mexicanos.
- Erradicar cualquier tipo de discriminación laboral, logrando mejores oportunidades de trabajo para nuestro país.
- Continuar fortaleciendo nuestro marco jurídico, con el fin de que todos los trabajadores gocen de los derechos y garantías que les otorga nuestra Carta Magna.


Atentamente.

Soralla Bañuelos de la Torre

Av. Congreso de la Unión, 66; Col. El Parque; Deleg. Venustiano Carranza; C.P. 15960 México, D.F.;
Edificio G, Nivel 3; Tel. Conm.: 5036-0000 ext. 58114

soralla.banuelos@congreso.gob.mx

soralla.banuelos@gpna.mx



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

Informe de Actividades

Entre los días 9 y 12 de febrero del presente asistí al **Segundo Congreso Mundial de Derecho al Trabajo, Seguridad Social y Productividad**. El Congreso se desarrolló en la ciudad de Chihuahua.

Los temas presentados en el Congreso son aspectos de la realidad laboral que representan áreas de oportunidad para el trabajo de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. El nivel de los ponentes y expertos participantes fue excepcional y algunos de los documentos expuestos están disponibles en la página web del propio Congreso, por esa razón dejo a disposición de los interesados la dirección url:

<http://www.congresomundialchihuahua.org/>

TEMAS

Los temas de análisis que se presentaron fueron los siguientes:

DIÁLOGO SOCIAL

Para lograr la consolidación de las relaciones laborales basadas en un ambiente de cordialidad, es necesario fortalecer el consenso y la participación democrática a través de negociaciones, consultas o intercambios de información entre representantes de gobiernos,

Av. Congreso de la Unión, 66; Col. El Parque; Del. Venustiano Carranza; C.P. 15960 México, D.F.;
Edificio B, Nivel 3, Oficina 349; Tel. Conm.: 5036-0000 ext. 56357

julio.saldana@congreso.gob.mx



Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

empleadores y trabajadores, a fin de analizar los temas de interés común directamente relacionados con el trabajo, las políticas económicas y sociales.

TRABAJO INFANTIL

Para lograr la erradicación del trabajo infantil, es necesario la elaboración y ejecución de un diagnóstico que permita conocer la problemática, así como programas sectoriales para la implementación de una política de concientización, acerca de los efectos negativos de dicha práctica, que va en detrimento de los derechos universales de los niños.

EQUIDAD DE GÉNERO

La erradicación de las prácticas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual dentro del ambiente laboral, es uno de los principales compromisos que los sectores productivos y gobierno deben contemplar entre sus programas, con la finalidad de conseguir una transformación real al interior de los centros de trabajo que permita lograr que las empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales adquieran un compromiso con la equidad entre hombres y mujeres.

TRABAJO DOMÉSTICO

Las políticas laborales deben garantizar que las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos permitan el desarrollo formal de dicha actividad económica y por lo tanto sus derechos sean respetados a través de la observancia de los correspondientes principios fundamentales en el trabajo.



DIPUTADOS
SECRETARÍA DE
LEGISLATURA

Roberto Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

PISO SOCIAL

La Seguridad Social debe actuar como un estabilizador y promover la ampliación de la cobertura de los sistemas integrales.

La política social y económica que debe actuar como estabilizador del desarrollo social, siendo necesario implementar una política progresiva a través de sistemas

MIGRACIÓN LABORAL

Al ser un fenómeno natural de los individuos, se deben implementar programas para facilitar la migración de los trabajadores de un área, a través de la capacitación y la materia laboral.

Para facilitar el cambio de residencia habitual de los trabajadores, se deben implementar diversas estrategias y políticas que promuevan la estabilidad laboral tanto en el campo como en cualquier otra área, a través del cumplimiento de la normatividad en

FORMALIZACIÓN LABORAL

El acceso a un empleo formal y la inserción de los trabajadores en la economía formal para alcanzar una mayor productividad y cohesión.

Se deben implementar mecanismos que fomenten la inserción de los trabajadores a la economía formal para alcanzar una mayor productividad y cohesión.

PRODUCTIVIDAD

Es un aspecto clave para el desarrollo económico de todo país, por lo que se debe promover la innovación y el desarrollo tecnológico a través de la capacitación y la materia laboral.

Es un aspecto clave para el desarrollo económico de todo país, por lo que se debe promover la innovación y el desarrollo tecnológico a través de la capacitación y la materia laboral.



través del diseño de instrumentos y programas que contribuyan al crecimiento económico de la entidad.

TRABAJO DECENTE

Implica el respeto irrestricto de la dignidad de la persona, por ello es necesario analizar y garantizar el planteamiento de las políticas gubernamentales y buscar el equilibrio entre los actores productivos donde se permita el desarrollo armónico para la generación de riqueza.

Los temas se desarrollaron en 10 paneles con expertos de México y de 25 diferentes países, provenientes de sindicatos, empresas, los ámbitos académicos, organizaciones internacionales

PÁNELES DE TRABAJO

➤ **Panel de Expertos 1: “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales.”**

- Juan Pablo Maldonado Montoya (España)
- Cesar Lozano, GENPACT (Estados Unidos)
- Andrés Páez Benalcázar (Ecuador)
- Alfredo Sánchez Castañeda (IIJ-UNAM)
- José Ignacio Rubí Salazar (México)

Coordinador del Panel: Julio Ismael Camacho Solís (AIJDTSSGC)

➤ **Panel de Expertos 2: “Equidad de género: base de una sociedad justa y equilibrada”**



Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

- Profr. Giuseppe Pellacani (Italia)
 - Martha Elisa Monsalve Cuéllar (ILTRASS)
 - Téofila Díaz Aroco (Perú)
 - Cleopatra González Almonte (Rep. Dominicana)
 - Gabriela Mendizábal Bermúdez (AIJDTSSGC-México)
- Coord. Panel: Ángel Eduardo Ruiz Buenrostro (AIJDTSSGC - México)

➤ **Panel de Expertos 3: “Dificultades, desafíos y aportes para el fortalecimiento del diálogo social.”**

- Francisco Pérez Amorós (España)
 - Rolando Murgas Torrazza (Panamá)
 - Rafael Adrián Avente Juárez (STPS, federal)
 - Ricardo Martínez Rojas (ELD-México)
 - Chang de Hansuh, Hansuh (Corea del Sur)
- Coord. Panel: María Ascensión Morales Ramírez (UNAM-México)

➤ **Panel de Expertos 4: “Las organizaciones de trabajadoras domésticas: de la informalidad al ejercicio de los derechos en base al Convenio 189 de la OIT.”**

- Dan Top (Rumania)
 - Ruth Coelho Monteiro (Brasil)
 - Jaime Arciniega (Ecuador)
 - Marcelo Pablo Ernesto Richter (Argentina)
 - José Antonio García Sáez (España)
- Coord. Panel: Ramiro Ferradas Caballero (AIJDTSSGC-Perú)

➤ **Panel de Expertos 5: Readecuación y fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo para la erradicación del trabajo infantil.**



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

- Ana Cristina Ribeiro Costa (Portugal)
 - René David Navarro Albiña (Chile)
 - Óscar Castillo Guido (Nicaragua)
 - Arístides Hernández Morales (Cuba)
 - Octavio Carbajal Bustamante (México-UNAM)
- Coord. Panel: José Armando Rocha Acosta (STPS Chihuahua)

➤ **Panel de Expertos 6: Percepción y realidad del fenómeno de la migración laboral; la política económica y social.**

- Roberto Rosas Rodríguez (Estados Unidos)
 - Ignacio Perdomo Gómez (Colombia)
 - José Antonio Moreno Díaz (Comisiones Obreras de España)
 - Tomas Natividad (México)
 - Fernanda Andrea Torres Villarrubia (Chile)
- Coord. Panel: Jacinto García Flores (México)

➤ **Panel de Expertos 7.- Piso de protección social, un instrumento eficaz para luchar contra la pobreza y la desigualdad.**

- Manuel José Moreno Pueyo (España)
 - Samuel Arellano Vázquez (CIESS)
 - Billy Escobar Pérez (Colombia)
 - Juan Carlos Paulucci (Argentina)
 - Richard Tajer (Estados Unidos-Yazaki)
- Coord. Panel: Carlos Contreras Cruz (CIESS)

➤ **Panel de Expertos 8: El desafío mundial de la formalización del empleo.**



Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

- Wilfredo Sanguinetti Raymond (España)
 - Guillermo Ferriol Molina (Cuba)
 - Carlos Sáinz Muñoz (Venezuela)
 - Daisuke Satoh, Jhonson & Jhonson (Japón)
 - Alain Robert (Francia)
- Coord. Panel: Cenobio Terrazas (UACH-México)

➤ **Panel de Expertos 9 La productividad y el posicionamiento global.**

- Alberto Levi (Italia)
 - Vandeir Messias Alvez (Brasil)
 - Claudio Sarmiento Molina (Perú)
 - Jaime Martins, LEAR Corporations (Brasil)
 - Leonard Mertens (Holanda)
- Coord. Panel: Gerardo Ernesto Martínez Chávez (AMDSS-México)

➤ **Panel Mexicano de Expertos: Impacto de la reforma laboral en México, a tres años de distancia.**

- Patricia Kurczyn Villalobos (UNAM)
 - Carlos Reynoso Castillo (UAM)
 - Luis M. Díaz Mirón (Esc. Libre de Derecho.)
 - Adalberto Ortega Solís (UDG)
 - Arturo Martínez y González (México)
- Coord. Panel: Jorge Jiménez Alonso (AMDTPS)

CONFERENCIAS MAGISTRALES

Av. Congreso de la Unión, 66; Col. El Parque; Deleg. Venustiano Carranza; C.P. 15960 México, D.F.;
Edificio B, Nivel 3, Oficina 349; Tel. Conm.: 5036-0000 ext. 56357
julio.saldana@congreso.gob.mx



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Julio Saldaña Morán
DIPUTADO FEDERAL

También se presentaron Las conferencias magistrales que se enumeran a continuación:

- ❖ Conferencia Magistral de Apertura: “Los retos del derecho laboral en América Latina”.
Ponente: Humberto Villasmil Prieto, OIT-Suiza.
- ❖ Conferencia Magistral de Inicio de Trabajos: “Panorama laboral y agenda de la OIT en la región”.
Ponente: Thomas Wissing (OIT-Suiza).
- ❖ Conferencia Magistral “Paradigmas actuales sobre equidad de género en las relaciones laborales”.
Ponente: Hans-Joachim Raindhard (Alemania)
- ❖ Conferencia Magistral “Trabajo más sueños: una combinación perfecta”.
Ponente: Arnoldo de la Rocha

febrero de 2016



morena
REPRESENTACIÓN POLÍTICA

Palacio Legislativo de San Lázaro a 09 de marzo de 2016
CD LXIII/MAJR/O/108/2016

Dip. Ana Georgina Zapata Lucero
Presidenta
Comisión de Trabajo y Previsión Social

Por instrucciones del **Dip. Mario Ariel Juárez Rodríguez**, le envié a Usted anexo al presente, informe con la participación del Diputado, en su carácter de Secretario de la Comisión que Usted preside, en el Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad y el Encuentro entre Corporativos y Sindicatos Mundiales, celebrado del 09 al 12 de febrero de este año en el Centro de Convenciones de la Ciudad de Chihuahua, México.

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

Atentamente


Lic. Myriam Ivette Preciado López
Secretaria Particular

6

1727
Anayclis

C.C.P Lic. Gonzalo Elvira Cabrera.- Director de Atención a Diputados de la H. Cámara de Diputados.
Archivo.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Segundo Congreso Mundial
de
Derecho del Trabajo, Seguridad Social
y
Productividad

10 de marzo de 2016

Índice

I. Antecedentes

II. Objetivo General

III. Desarrollo

I. ANTECEDENTES

Coadyuvando esfuerzos la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo la Escuela Libre de Derecho, la de Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, y la Federación de Trabajadores del Estado de Chihuahua analizaron y evaluaron los temas actuales en materia de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

El evento, se llevó al cabo del 9 al 12 de febrero del presente año, en donde se congregaron más de 3000 participantes nacionales e internacionales de diversos ámbitos académicos, legislativo y ciudadano, en el cual se analizaron los temas, Trabajo infantil, equidad y género, Migración laboral, piso social, diálogo social, productividad, trabajo decente, trabajo doméstico y formalización del empleo.

II. OBJETIVO GENERAL

La realización de dicho evento tuvo como objetivo estudiar, analizar y evaluar los diversos retos que presenta las nuevas políticas laborales ante un entorno de globalización y los retos a enfrentar.

III. DESARROLLO

Durante el desarrollo del **"Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad"** se dio la bienvenida a los participantes y autoridades presentes.

De acuerdo con lo previsto, en el **"Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad"** los trabajos se presentaron en diferentes paneles con el orden siguiente:

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

PANEL 1: "EL TRABAJO DECENTE: NUEVO PARADIGMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIALES"

De conformidad con lo expuesto en el Segundo Congreso Mundial de Derecho de Trabajo, Seguridad Social y Productividad la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera el trabajo decente de la siguiente manera:

TRABAJO DECENTE

Trabajo decente: significa, contar con un trabajo productivo que genere un ingreso digno en un lugar de trabajo, con protección social a sus familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, con igualdad de oportunidades y trato para las personas

Considera que no es decente un trabajo cuando se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que permite un ingreso injusto al proporcional del esfuerzo realizado, con discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el dialogo social y el tripartidismo.

Propone que dado lo anterior le corresponde a los estados y a las empresas adoptar las medidas necesarias para asegurar las condiciones de igualdad con los hombres y sus mismos derechos en especial de la seguridad social (en caso de jubilación desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas) la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

EL CASO DE MÉXICO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 30 de noviembre de 2012 se reformó, entre otros artículos el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se agrega el concepto de trabajo digno o decente, e incorporando como uno de sus elementos el concepto de seguridad social.

Sin embargo, con la reforma laboral aprobada en el 2012, se han menoscabado los derechos de los trabajadores dado que se han flexibilizado las contrataciones a través de empresas sub contratantes para no generar ningún tipo de relación laboral con el trabajador evitando que los trabajadores adquieran cualquier tipo de derecho laboral, como vacaciones por antigüedad, jubilación, seguro médico entre otros.

PRINCIPALES OBSTACULOS PARA LOGRAR UN TRABAJO DIGNO O DECENTE EN MÉXICO

La dificultad de encontrar empleo en el sector formal dentro del marco legal vigente y trabajar en una unidad económica formal.

Los trabajadores ocupados en el sector informal tienen acceso limitado a la seguridad social, perciben bajos salarios y ello profundiza las desigualdades en sus derechos.

Las empresas en el sector informal de bajo valor agregado, tienen una baja productividad, baja generación de empleos, y una reducida contribución fiscal.

La existencia de marcos legales e instituciones débiles generan la implementación fragmentada de leyes y políticas públicas en beneficio de los trabajadores.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

Los segmentos de mercado entre formales e informales incentivan a los trabajadores y empresas a buscar empleos e invertir en actividades informales y por ende invadir las normas de protección al empleo.

Las personas están expuestas a inadecuadas e inseguras condiciones laborales, tienen altos niveles de analfabetismo, poca calificación y escasas oportunidades de formación, ingresos laborales bajos, trabajan más horas, no gozan de derechos de negociación colectiva, ni representación y a menudo una situación de empleo ambigua o encubierta y tiene mayor vulnerabilidad física y financiera, están fuera de los regímenes de seguridad social y legislación en materia de protección de la seguridad y la salud, la maternidad y otras normas de los trabajadores.

De acuerdo con los datos expuestos publicados por la Organización Internacional de Trabajo en el año 2015, alrededor del 50% al 75% de la población en México no gozaba de un contrato permanente mientras en Estados Unidos, solo el 25% no contaba con un contrato permanente, las diferencias se hacen más notables entre países desarrollados y subdesarrollados debido a que en América Latina manifiestan los mayores porcentajes en que los trabajadores carecen de un contrato permanente.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer el sistema de seguridad social para brindar a los mexicanos protección.
- El sistema de seguridad social y protección social en México debe de incorporar a los gobiernos locales como a los entes corresponsables en las tareas de trabajo digno.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- Se requieren reformas al sistema de seguridad que garanticen los derechos de los trabajadores, considerando la tendencia de la globalización, para transitar a un proceso de seguridad social garantizado.
- Con las reformas que se aplican al sistema de seguridad social existe el sentido de dejar de considerar la situación de las personas como requisito del acceso a la seguridad social.
- Se debe de impulsar una Cultura de la seguridad social como un derecho humano entre la población mexicana.
- Se debe de impulsar una mejor coordinación entre las instituciones de salud para proporcionar el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores.
- Se debe de imponer sanciones a las empresas o a los gobiernos que no garanticen los derechos laborales.
- Impulsar mecanismos de protección dirigidos a las mujeres, con el fin de disminuir la desigualdad laboral.

PANEL 2: "EQUIDAD Y GENERO: BASE DE UNA SOCIEDAD JUSTA Y EQUILIBRADA"

En el Segundo Congreso Mundial de Derecho de Trabajo, Seguridad Social y Productividad, la mujer ha estado vinculada al trabajo, bien acompañando al hombre en las tareas agrícolas, pastoreo de animales, ocupada en las tareas domésticas y en épocas de guerra generando ingresos para el sostén de la familia a su cargo, mientras el hombre estaba ausente.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

La igualdad de Género y también conocida igualdad de sexos, ha implicado que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios y ser tratados con el mismo respeto.

La igualdad de sexos, es referirse a un objetivo contra una realidad de discriminaciones y segregación social.

La distinción entre el sexo biológico, con el que nacemos, y el género, que culturalmente se nos asigna y adquirimos; es decir, nacemos como hembra y varón (sexo biológico), y la cultura nos transforma en mujer y hombre (géneros sociales), bajo este concepto nos damos cuenta que desde las definiciones más básicas empieza la distinción de géneros, el sexismo comporta consecuencias negativas para todos los individuos, varones y mujeres, porque limita las expectativas de comportamiento social y de la ciudadanía que existen para cada uno de ellos para un momento y lugar determinado

Se reconoce, que se han desarrollado acuerdos sobre derechos humanos, así como aquellos que buscan la equidad de género y eliminar la discriminación como los siguientes:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995,
- Las Resoluciones de la Naciones Unidas, como, el Acuerdo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas,
- El Pacto Mundial de la Naciones Unidas (1999), propugnaba la implantación de los diez principios básicos de la conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción en la estrategia y las operaciones diarias de la empresa,

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- La Declaración del Milenio firmado en el año 2000 por los líderes mundiales en la que reconocieron que la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas son omnipresentes; se fijaron Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre los que incluyeron el que se refiere a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, fijándose como fecha de cumplimiento el año 2015,
- El año 2001 la Comisión Europea, presentó el denominado Libro Verde, para “Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas,
- En el año 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, conocida como Ley de Igualdad, cuyo objetivo es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito de la vida, ya sea público o privado. La Ley en mención promueve el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad que incida en la vida personal, familiar y laboral,
- El año 2001 la Comisión Europea, presentó el denominado Libro Verde, para “Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas,
- En el año 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, conocida como Ley de Igualdad, cuyo objetivo es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito de la vida, ya sea público o privado. La Ley en mención promueve el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad que incida en la vida personal, familiar y laboral,
- Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José de Costa Rica,
- La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belén Do Para”,
- El Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT,
- El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT,
- Normas de Certificación: ISO 26000 y la norma SA 8000,
- Declaración de los derechos y deberes del hombre. (1948). Novena Conferencia Internacional Americana,
- realizada en Bogotá. Artículo 2,
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito el 16 de diciembre de 1966, en vigor a partir del 3 de enero de 1976,
- La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José de Costa Rica, suscrita el 22 de noviembre de 1969, en vigencia a partir del 18 de julio de 1978.

La realidad demuestra que persisten las prácticas discriminatorias, no puede ignorarse las enormes desigualdades y discriminación de género, lo demuestran por una parte las leyes discriminatorias en todos los rincones del mundo; y por otra parte, su no aplicación, que exigen el esfuerzo de los estados, de los gobiernos, a las Instituciones tomar las medidas pertinentes para erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad de género, indispensable para la realización de los derechos humanos, para alcanzar el desarrollo y una sociedad justa, en la que se respete por igual los derechos de las mujeres y hombres, sin distinción de género en el contexto nacional y global.

En las últimas décadas, se ha dado la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado ha avanzado de forma muy importante. Se han aprobado e institucionalizado a nivel mundial, en nuestra región y en cada uno de nuestros países leyes y políticas que reconocen la existencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres en numerosos ámbitos de la vida; y hemos asumido

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

compromisos importantes para reducirlas y mejorar los niveles de igualdad y equidad entre ellos. De igual forma ocurre en el mundo del trabajo, donde las cifras y datos oficiales por país y en el conjunto de la región evidencia que aunque hay importantes avances, todavía es necesario hacer más para cumplir con los compromisos asumidos; ante este panorama de compromisos y responsabilidades se suma la evidencia cada vez más constatada de que un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en las empresas y en las organizaciones mejora la productividad, favorece la innovación y facilita la adaptación de las empresas de cualquier tamaño en el mundo globalizado y cambiante de hoy”

DENTRO DE UNA SOCIEDAD JUSTA Y EQUILIBRADA CORRESPONDE:

Apoyar la gestión femenina, la misma que es una decisión consecuente en pleno siglo XXI, a hombres y mujeres nos corresponde por igual trabajar y velar bajo responsabilidades mutuas en el hogar, en el trabajo y en la sociedad en general.

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

RESPONSABILIDAD SOCIAL, EMPRESARIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Si bien es cierto que la finalidad de la empresa por una parte es obtener utilidades, la responsabilidad social empresarial, le exige cumplir con sus responsabilidades legales, éticas, económicas, y filantrópicas, en estricta observancia de los principios éticos, corporativos y las normas jurídicas pertinentes.

La responsabilidad social empresarial, implica su compromiso de:

Contribuir a mejorar la vida de la sociedad, en la medida que sus relaciones inciden con los diferentes actores, accionistas, trabajadores, acreedores y consumidores;

Pudiendo también cumplir en función de programas organizados de responsabilidad social, como la ejecución de campañas de apoyo social y/o a través de donaciones, que pueden ser compensados a través de beneficios tributarios.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

Teniendo en consideración que frente a la crisis económica que puede afrontar la empresa y la necesidad e importancia que tiene su reflujo para superar la crisis, lo que le permitiría cumplir con sus fines, así como con la responsabilidad social empresarial que le corresponde.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

Debe responder a un proceso organizacional que comprende la planificación y desarrollo de estrategias productivas para alcanzar eficiencia económica, que le permita garantizar su competitividad y rentabilidad a corto, mediano y largo plazo.

Le obliga observar el equilibrio de derechos, que debe plasmar en la realidad respetando por igual los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en función a la equidad de género, en aplicación de una política inmersa a su finalidad, para lo cual es indispensable que cumpla con sus responsabilidades legales, económicas, éticas, filantrópicas, conforme al marco jurídico nacional e internacional, lo que puede verse reflejada en el reclutamiento y selección de personal en la decisión del ingreso a los puestos de trabajo, en la igualdad en remuneraciones para hombres y mujeres; entre otros aspectos precisados.

Frente a los cambios que trae consigo el desarrollo científico-tecnológico en el proceso de globalización de la economía, es indispensable tener en consideración:

Las empresas multinacionales y el sistema financiero internacional, instituciones articuladoras de la economía global; la interdependencia de la economía, de la información, de los sistemas de decisiones, que inciden en el ordenamiento económico-financiero del mundo, en la que las nuevas tecnologías de la comunicación, traen consigo una profunda transformación del mundo que abarca países de todas las latitudes de diverso régimen económico y distintos sistemas políticos, los mismos que producen cambios.

Corresponde a las empresas, a las organizaciones sindicales, a las trabajadoras y trabajadores adecuarse a dichos cambios, encontrando modelos de crecimiento sostenido y de integración, que las lleve a alcanzar una transformación real al

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

interior de los centros laborales, que constituyen los centros productivos, dentro de los cuales se materialice el respeto de los derechos de las trabajadoras y trabajadores sin discriminación de género, otorgándoles los derechos justos que les corresponde, base fundamental del equilibrio, por ende de la paz social y del desarrollo.

Está demostrado que las empresas responsables que gestionan la diversidad y la igualdad de oportunidades mejoran su reputación e imagen de marca, fidelizan y acceden a nuevos clientes e inversiones, retienen y captan el talento profesional, e incrementan la productividad debido a la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras entre los fundamentos de la Responsabilidad Empresarial se encuentran los siguientes: la apertura y la sensibilidad hacia el entorno, el sentido de comunidad, la capacidad innovadora, la consideración del largo plazo y la creación de valores.

RESPONSABILIDAD DEL ESTADO COMPROMISO DE LOS GOBIERNOS Y DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.

El papel activo del Estado a través de las políticas públicas, es base de la construcción de sociedades igualitarias, más democráticas, que permitan a sus ciudadanos y ciudadanas ejercer sus derechos en forma plena, para alcanzar el desarrollo.

Por tanto reconocemos que las políticas públicas constituyen herramientas para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, la decisión política de los gobiernos y de las instituciones públicas, y la acción correspondiente, son fundamentales e indispensables para avanzar en la solución de los problemas de desigualdad de género.

La justicia sólo puede alcanzarse a través de un Estado activo, donde el logro de la igualdad, se haga realidad en función a la planificación, elaboración, ejecución, evaluación de las políticas públicas adecuadas, base fundamental para lograr una sociedad igualitaria, siendo para ello indispensable la acción pertinente de las Instituciones, en la aplicación de las normas jurídicas en situaciones concretas y en

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

función de los cambios antes referidos a los que nos corresponde adecuarnos por igual a los trabajadores y las trabajadoras en base a la capacitación permanente, que se reflejen en la producción y la productividad y nos haga merecedores del reconocimiento equitativo a cada quien conforme a su rendimiento.

En el año 2010 se creó el Observatorio sobre Igualdad de Género, para identificar las buenas prácticas en la formulación de políticas públicas y la necesidad de un análisis coincidente con los procesos de revalorización del Estado y su papel rector; se establecieron criterios básicos sobre los cuales seguir avanzando en torno a tres pilares: orientadas a mejorar la gestión pública, la autonomía económica, propone políticas de igualdad que consideran el marco normativo y la autonomía física, en la que las recomendaciones se centran en la necesidad de identificar buenas prácticas en políticas públicas en materia de acceso y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la autonomía en la toma de decisiones y la participación, plantea que *"las buenas prácticas de políticas públicas para una democracia inclusiva son las que reconocen a las mujeres como sujetas políticas"*, establecen medidas o acciones para promover la participación en el ámbito público, político, participación en la toma de decisiones, leyes de cuotas, de paridad y de alternancia.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DENTRO DEL AMBIENTE LABORAL

Entre los derechos laborales se incluye la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. El hostigamiento sexual es la conducta física o verbal reiterada, que vulnera la libertad sexual, atenta contra la dignidad, la libertad sexual, la intimidad, la integridad personal, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho a la educación, el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo y a la formación para el trabajo, el derecho a desarrollar actividades en un ambiente digno y sano que genere bienestar personal.

El hostigamiento sexual trata de una forma de discriminación, ningún trabajador debe tolerarlo; es ilegal, viola las normas jurídicas que lo condenan y sancionan, trae consigo discriminación e interfiere irrazonablemente en el cumplimiento de la

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

labor del trabajador hostigado, en cuanto crea un entorno, hostil, ofensivo, que afecta la conducta adecuada del trabajador, sea que la víctima mujer u hombre; frente a dicha realidad el empleador tiene la responsabilidad legal de investigar las quejas por hostigamiento sexual y tomar las acciones adecuadas frente al problema, con la finalidad de erradicarlas.

El Sistema de Naciones Unidas representado por la Organización Internacional del Trabajo establece que acoso sexual *“es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”*. En este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Es por ello que considera que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo y que es una condición inaceptable, así como una forma de violencia que se ejerce en contra de las trabajadoras y trabajadores.

La discriminación y la desigualdad en el trato por diferencia de género, a nivel de la realidad mundial demuestra ser una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos, que entraña efectos perjudiciales en la persona afectada, en la productividad, crecimiento económico y que trae consigo costos inmensos para las personas, para las familias y la sociedad en general.

El hostigamiento sexual trae consigo la discriminación e interfiere irrazonablemente en el cumplimiento de la labor del trabajador hostigado, en cuanto crea un entorno, hostil, ofensivo, que afecta la conducta adecuada del trabajador, sea que la víctima sea mujer u hombre, debe ser debidamente sancionado por los Estados, se trata de una forma de discriminación sexual ilegal que viola las normas jurídicas que lo condenan y sancionan, ningún trabajador debe tolerarlo.

Para alcanzar una sociedad justa y equilibrada es indispensable que la equidad de género se haga una realidad en los diferentes campos del quehacer humano, en el

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

campo educacional, social, político, en el acceso a los servicios de salud, a los recursos naturales, al crédito, al trabajo decente, a escalas remunerativas iguales para hombres y mujeres, que trabajan bajo el sustento de estándares equitativos de productividad que igualmente capacitados alcanzan el mismo rendimiento laborando en igualdad de condiciones de trabajo; lo que implica equilibrar la vida familiar, la igualdad de derechos en general.

Existen pruebas que pueden orientar a los países sobre lo que en efecto funciona, desde las políticas equitativas e inclusivas, en el mercado laboral y en los diferentes ámbitos del quehacer humano, hasta la eliminación de las leyes y políticas discriminatorias.

Corresponde a la responsabilidad, compromiso y oportunidad de los Estados, de los Gobiernos de los países a nivel nacional y a través de acuerdos y convenios a nivel internacional, de impulsar los cambios en todas las áreas en materia de equidad de género para alcanzar una sociedad justa y equilibrada.

RECOMENDACIONES

- Poner fin a la violencia contra las mujeres, las niñas y los niños, igualdad de oportunidades, recursos y responsabilidades para Mujeres y hombres para que la igualdad sea una realidad.
- Que las Normas jurídicas nacionales e internacionales reconozcan la equidad de derechos sin distinción de género y se apliquen en la realidad para alcanzar una sociedad justa y equilibrada.
- Frente a esta problemática corresponde a los Estados, a los gobiernos, poner fin a la impunidad de la violencia.
- A las Instituciones públicas y privadas incluyendo a las organizaciones sindicales, evitar la discriminación, respetando el equilibrio de derechos entre hombres y mujeres, lo que exige el trato justo y equitativo en todos los

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

ámbitos y quehaceres, por cuanto constituye, la base de una sociedad justa y equilibrada, consecuentemente de un mundo justo y pacífico.

- Orientación a los países sobre lo que en efecto funciona, desde las políticas equitativas en el mercado laboral hasta la eliminación de las leyes y políticas discriminatorias, considerando que corresponde a los Estados incidir en las políticas inclusivas, evitando las políticas extractivas.
- Contrarrestar las desigualdades entre hombres y mujeres, eliminando el trato no igualitario e injusto por cuanto afectan el desarrollo de su personalidad, el adecuado ejercicio de sus derechos a la educación, a un trabajo decente, a la salud, a la universalidad de los servicios de seguridad y justicia, en general a sus derechos fundamentales.
- Debe plasmarse en los diferentes campos del quehacer humano, como. educacional, político, laboral, optimiza la producción y productividad, tanto en los sectores público y privado.

PANEL 3: “DIFICULTADES, DESAFIOS Y APORTES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL”

De acuerdo a la definición de Dialogo Social que se dio el Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad siendo la misma que otorga la OIT se define como la negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Esto con el apoyo de las políticas públicas para implementar.

Se presentaron cifras estadísticas de la OIT, la desocupación en América Latina, y de México se habló de la seguridad en el empleo (accidentes y enfermedades) y acceso a la seguridad social. Se informó sobre los elementos del trabajo digno o decente establecido en los tratados internacionales emitidos por la OIT y por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

mujer CEDAW. Al igual que se citó el Marco Jurídico que rige actualmente a México y la reforma en materia laboral del 2012, además de incluir la proyección del Plan nacional de Desarrollo 2013-2018. Se manifestó algunas de las problemáticas actuales en materia laboral como: el sector informal, segmentación del mercado, condiciones laborales inadecuadas e inseguras. Se estableció algunos mecanismos para resolver dichas problemáticas, alcanzar el cumplimiento de México del Convenio 102 de la OIT y atender las recomendaciones de la OCDE, además de plantear una serie de etapas y metas para lograr los objetivos para la formalización del empleo.

MARCO JURIDICO

- Derechos Humanos (10 de junio de 2011):
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Tratados Internacionales.
- Ley Federal del Trabajo.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Otros.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para los menores.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad e higiene y salud en el trabajo.
- Fortalecimiento de sus derechos laborales.

PANEL 4: “LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DOMESTICAS, DE LA INFORMALIDAD AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS EN BASE AL CONVENIO 189 DE LA OIT”

Los trabajadores domésticos (incluyendo cuidadores, mucamas, niñeras, conserjes, jardineros y cualquier otra categoría de trabajadores por el trabajo doméstico) se vieron obligados a soportar condiciones inhumanas, trabajo represivo y abusos repetidos por las agencias de contratación, salarios por debajo del mínimo legal, salarios no pagados, la falta de protección social, la excesiva duración del tiempo de trabajo y las peores formas de trabajo infantil en la ausencia de un adecuado seguimiento en las condiciones generales de trabajo.

La gran mayoría de los trabajadores domésticos pertenecía a la llamada economía informal, después de la ratificación, del Convenio 189 sobre los trabajadores domésticos, adoptado en la Conferencia 100 de la Organización Internacional del Trabajo el 16 de julio de 2011, entró en vigor en 2013, tiene el potencial de eliminar a millones de trabajadores en la economía informal que les conceda el estatus de trabajadores legales con documentación.

Las disposiciones de la Convención tienen por objeto reducir los abusos contra los trabajadores domésticos, su funcionamiento y exige a los Estados a adoptar medidas para garantizar trabajos decentes, para los trabajadores domésticos y estos derechos convertirse en una realidad.

Es necesario definir que las trabajadoras domésticas en términos de cobertura por ley, incluye actividades relacionadas con la limpieza, cocina, lavado, cuidado de niños y ancianos, jardinería, seguridad, cuidado de mascotas, etc.

No caer en la categoría de los trabajadores domésticos que se ocupan de los trabajadores de mantenimiento, locales industriales, comerciales o administrativos. Tampoco son empleados jardineros y guardías de caza cubiertos los acuerdos relativos a la agricultura. Es necesaria la regulación de determinadas cuestiones

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

específicas de los servicios domésticos, como la calidad de ser trabajadora doméstica que viven en el hogar del empleador o externamente.

Al ratificar la Convención, los Estados miembros se comprometen a garantizar condiciones justas y dignas para los trabajadores domésticos, la protección de sus derechos laborales básicos, la prevención del abuso y la violencia, el establecimiento de garantías para los jóvenes que trabajan como personal doméstico.

Pero las normas contenidas en la Convención tienen, sobre todo, carácter general, con el objetivo de garantizar las condiciones para su ratificación por el mayor número de estados. En tales condiciones, la ratificación de la Convención implica en la ley, como regla general, el siguiente efecto: soluciones jurídicas concretas se dejan a la discreción de cada Estado.

Además, los Estados que ratifican la Convención deben tomar medidas para garantizar unas condiciones de trabajo justas y dignas, para evitar el abuso, la violencia y el trabajo infantil en el sector de los servicios domésticos. Deben garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y otros trabajadores en términos de compensación y beneficios, por ejemplo en relación con la maternidad.

El Convenio también introduce la obligación de informar a los empleados de las condiciones y modalidades de su matriculación. Información que se hizo, muestra en el artículo 7, de manera comprensible, preferiblemente en forma de un contrato por escrito, de acuerdo con la Convención, una trabajadora doméstica puede trabajar tiempo completo o tiempo parcial con un empleador o en más hogares. Además la Convención introduce la obligación de informar a los empleados de las condiciones y modalidades de su matriculación.

**Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo,
Seguridad Social y Productividad**

PANEL 5: "READECUACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE INPECCION DEL TRABAJO PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL"

La importancia y necesidad de la inspección del trabajo se confirma desde el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, calificada como la Gran Guerra, el cual, en los Principios Generales incluye en el Punto 9 Artículo 427 de la parte XIII, - de la que se derivó la creación de la OIT-, la cuestión de la Inspección del trabajo considera que todos los Estados habrán de organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a las mujeres.

- a) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81),
- b) Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
- c) Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, de 1947.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento 1988.

- a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- e) Convenio sobre edad mínima 1973 (núm. 138).

Nos definen por una parte que los niños se alejen del trabajo y por otra, que en determinadas condiciones los menores de 15 a 18 años puedan trabajar bajo bases y restricciones especiales.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, que se firmó en 1999.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión deben constituir, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2 del Convenio núm. 81, el elemento fundamental de los ámbitos de competencia de la inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales.

Sin perder la esencia de protección y prevención de cumplimiento de las normas laborales y de seguridad e higiene en los centros de trabajo resulta prioritario, la erradicación del trabajo infantil y el combate a las peores formas de trabajo infantil.

En referencia a las peores formas de trabajo infantil por lo general se encuentran en zonas muy alejadas o en actividades encubiertas u ocultas, requiere una función minuciosa de investigación para identificar esta lamentable práctica.

RECOMENDACIONES

- Esto hace necesario que el inspector cuente con una preparación adicional tanto para el conocimiento de las disposiciones legales aplicables, como de las entidades administrativas involucradas.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- Es indispensable la colaboración de todos los órganos de gobierno en los distintos niveles y especialidades, para poder identificar y combatir las peores formas de trabajo infantil en apoyo de la inspección del trabajo.
- Debe proveerse de todos los instrumentos y elementos de la tecnología de la comunicación para erradicar esta lamentable practica.

PANEL 6: "PERCEPCIÓN Y REALIDAD DEL FENOMENO DE LA MIGRACIÓN LABORAL; POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL"

MIGRACIÓN INTERNA

Se define como el cambio de lugar de residencia habitual de las personas, cuando el lugar de origen y el de destino se encuentran dentro del mismo país.

En 1970, el impulso dado a la industria turística, el nacimiento de las maquiladoras y la fuerte atracción que generaban las ciudades hizo de Quintana Roo, Baja California, México, Morelos y Baja California Sur hubieran sido las entidades con más inmigración.

Sin embargo, a partir de 1980, cambios trascendentes en el fenómeno migratorio, debido a la escasez de vivienda, el incremento del desempleo y la contaminación, y otros problemas propiciaron el traslado de la población del Distrito Federal al área conurbada del Estado de México y a otras entidades como Morelos, Tlaxcala, San Luis Potosí y Aguascalientes convirtiéndolas en las principales receptoras de migrantes.

La gestión pública de las zonas metropolitanas implica la concurrencia de dos o más gobiernos municipales, y en ocasiones estatales, con sus respectivas autoridades.

La expansión de las ciudades hacia la superficie de los municipios vecinos en el país ha provocado un crecimiento de las llamadas Zonas Metropolitanas en México.

La concentración de población y la expansión urbana han generado presiones sobre el territorio de las Megalopolis, al crecer de manera desordenada e irregular,

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

disminuyendo con ello la calidad de vida de los pobladores y transformando las ventajas de localización, escala y urbanización de las aglomeraciones, en desventaja para los agentes económicos que rigen en las mismas.

Mientras que en 1970 casi la mitad de la población del país vivía en localidades urbanas, en 2010 el 72.3 por ciento de los habitantes residía en ellas, y de acuerdo a las prospectivas en 2030 esta tendencia se mantendrá.

Por ello, se debe fortalecer en las políticas gubernamentales, la incorporación de estrategias para la diversificación del sistema urbano nacional, como un paso hacia la consolidación de alternativas de migración, empleo y residencia, no obstante que el crecimiento poblacional y la expansión urbana conllevan grandes desafíos para orientar esa dinámica, en vertientes seguras y sostenibles.

Entre 2005 y 2010, el 3.3 millones de personas cambiaron de entidad federativa y 3.1 millones lo hicieron entre municipios de la misma entidad.

Estas cifras mostraron un ligero retroceso con respecto al quinquenio 1995-2000, cuando cambiaron de residencia 3.6 millones; por su parte, los migrantes intra-estatales fueron 2.3 millones, es decir, esta población aumentó al final de la primera década del siglo XXI, indicando una tendencia a migrar a distancias cada vez más cortas.

En cambio, los estados de Veracruz, Hidalgo y Baja California Sur, aumentaron en más de 30 mil personas su cantidad de inmigrantes entre un periodo y otro.

Los estados que redujeron en mayor medida el volumen de emigrantes en el periodo fueron: Veracruz y el Estado de México.

Se denominan *Commuters* a las personas que trabajan en un lugar diferente a donde residen, que laboran en otro municipio o delegación distinta a donde viven.

Existen 3.3 millones de personas en la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) que trabajan en una delegación o municipio diferente, lo que representa el

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

41.8 % del total de su población ocupada; 638 mil *commuters* más que en el año 2000.

MOVILIDAD LABORAL

Es el proceso de migración temporal que realiza una persona, buscador de empleo, con la finalidad de colocarse en un empleo formal concertado previamente con una empresa, o en la búsqueda del mismo, en una determinada localidad o zona e implica el cambio temporal de residencia durante ese periodo o el de su colocación ya sea este de forma temporal o definitiva.

RECOMENDACIONES

- Impulsar programas gubernamentales en la creación de infraestructura y servicios sociales que beneficien a las poblaciones: locales, estatales y municipales.
- Impulsar políticas públicas que promuevan la generación del empleo, estatal municipal y regional.
- Promover la inversión de directa.
- Crear empresas productivas en las regiones con más altos índices de marginación.
- Impulsar detonantes que generen fuentes de empleo.
- Regulación en el trabajo del campo eventual y estacional.
- Establecer trabajo de temporada.

PANEL 7: "PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL, UN INSTRUMENTO EFICAZ PARA LA LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD"

Orígenes y fundamento:

- 1919 Tratado de Paz de Versalles /Constitución OIT (Parte XIII Trabajo)
- 1944 Declaración de Filadelfia (Anexo de la constitución OIT partes I 3 y II f)
- 1948 Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículos 22 y 25)

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

- 1952 Convenio sobre seguridad social -C102 OIT (norma mínima – Contingencias, Beneficios y Beneficiarios)
- 1959 Declaración de los derechos del niño (Artículos 22 y 25)
- 1966 Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales
- 1989 Convención de los derechos del niño (Artículos 24 y 26)

Garantías básicas:

- Acceso a un conjunto de bienes y servicios que constituyen los cuidados esenciales de salud.
- Seguridad del ingreso básico para los niños sobre educación, alimentación, etc.
- Seguridad del ingreso básico para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes.
- Seguridad del ingreso básico para las personas en edad avanzada.

Contexto Internacional:

- **73%** de la población mundial no tiene cobertura adecuada de protección social.

La poblaciones vulnerables es igual a informalidad, igual a pobreza dando como resultado desigualdad.

La prioridad es el ser humano todo lo que haga la humanidad debe tener por finalidad el bienestar humano.

Variaciones de la “escalera de la protección social”

Ampliando progresivamente el alcance de la cobertura del Seguro Social:

- a) Trabajadores por cuenta propia.

**Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo,
Seguridad Social y Productividad**

- b) Trabajadores domésticos.
- c) Trabajadores de las zonas rurales.
- d) Trabajadores de las pequeñas empresas y las microempresas.

Adaptando el alcance de las prestaciones, las cotizaciones y los trámites administrativos.

PANEL 8 “EL DESAFÍO MUNDIAL DE LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO”

Las unidades económicas de la economía informal quedan comprendidas en:

1. Unidades que emplean mano de obra.
2. Unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados, y
3. Cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.
4. Trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal.
5. Trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados.
6. Trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.
7. Nuevas formas de trabajo que se desarrollan rápidamente en el sector tecnológico (informática, comunicaciones, robótica, nanotecnología).
8. Nuevos modos de organizar el trabajo (puede no ser en grupos, ni en el mismo lugar o empresa, o a distancia).

Existen personas que se incorporan a la economía informal no por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento. (Este es otro segmento de la denominada

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

economía informal). Entre estos sectores se encuentran: Industria, Electricidad, Gas, Comercio, Servicios, etc.

RECOMENDACIÓN

- Facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento.
- Promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas, de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales.
- Promover políticas públicas que disminuyan la informalización de los empleos y fomentar el incremento de los mismos a la economía formal.

Estos cambios en parte han acontecido con el desarrollo del proceso de globalización neoliberal.

Formalización del trabajo:

1. Proporcionar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento.
2. Comenzar la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
3. Advertir la informalización de los empleos de la economía formal.

Segundo Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Productividad

PANEL 9 “LA PRODUCTIVIDAD Y EL POSICIONAMIENTO GLOBAL”

Tres aspectos importantes en el tema: Productividad, Condiciones de trabajo, Ocupación.

Existe un decrecimiento de la productividad, de las condiciones de trabajo, y de la ocupación.

Salario: La tradicional sinalagmaticidad del contrato de trabajo; contemplando dos intereses (del trabajador y del empleador) que son opuestos.

La productividad en función de la modalidad. Los contratos colectivos indican las modalidades (cambios en las condiciones de trabajo) para conseguir la productividad.

- Un bajo nivel de productividad determina un crecimiento del costo del trabajo: La falta de competitividad, la ocupación migra a otros países.
- Movilidad horizontal: Hoy el trabajador está obligado a realizar actividades diversas, pero en el mismo nivel.
- Movilidad vertical: El trabajador puede ser obligado a realizar actividades inferiores, en caso de modificación de la organización de la empresa, pero el empleador tiene la obligación de capacitar al trabajador.
- Capacitación del trabajador: el vínculo entre la productividad y la ocupación.

La productividad se regula en función del resultado. Los contratos colectivos indican los objetivos, pero no las modalidades.

La productividad en función de la modalidad. Los contratos colectivos indican las modalidades (cambios en las condiciones de trabajo) para conseguir la productividad.