Constituyen 45 por ciento de casos que atiende

MÉXICO - JCA deben incluir áreas de atención para trabajadoras

Guadalupe Cruz Jaimes, Cimacnoticias

Miércoles 25 de febrero de 2009, puesto en línea por CIMAC

24 de febrero de 2009, México, DF - Cimacnoticias - Es necesario que dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) en México se creen áreas de atención especializada para las mujeres trabajadoras, pues son ellas quienes por la discriminación "sistemática e histórica" padecen en mayor medida de despidos y agresiones en este ámbito.

Situación que, a decir de las y los especialistas que participaron en el Seminario Precarización laboral y calidad de vida: últimas en el empleo, primeras en el despido, que se celebró el viernes pasado en la Cámara de Diputados, se agudiza por la crisis económica internacional, que actualmente experimenta el país.

De acuerdo con Manuel Fuentes Muñiz, integrante de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), si bien las y los trabajadores padecen de la "dilación de los juicios, parcialidad de las autoridades laborales, corrupción", las mujeres, requieren de un área de atención especializada, por la falta de sensibilización de los encargados en la impartición de justicia.

"En las JCA, así como en lo penal, debe haber áreas especiales para asuntos de la mujer, porque es falsa la hipótesis de que la situación de mujeres y hombres en materia procesal laboral es igual, hay mayor afectación de la mujer en materia de aplicación de justicia", aseveró el especialista en justicia laboral.

En las JCA el 38 por ciento de los juicios son interpuestos por mujeres y el 45 por ciento de ellos tienen que ver con "asuntos de la mujer", es decir, puntualizó, "enfrentan más problemas que los hombres; el 45 por ciento de ellas está sufriendo despidos o agresiones en lo laboral".

Y añadió que respecto al ingreso, las condiciones de trabajo y la separación con el patrón, desde el momento de la contratación se violan los derechos humanos y laborales de las mujeres al cuestionar y condicionar la maternidad de las trabajadoras para ser obtener el empleo, conservarlo o ser candidatas a un ascenso.

Incluso para empleadas de niveles ejecutivos se les obliga a comprometerse por escrito a no embarazarse, en determinado tiempo, para ser promovida a cargos más altos, mencionó el laboralista, durante el seminario convocado por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), la Fundación Friedrich Ebert y la Red de Mujeres Sindicalistas.

En el escenario de las mujeres trabajadoras prevalece una ausencia "de políticas específicas para la mujer trabajadora y falta de aplicación de las medidas existentes", así como insuficiente inspección en los centros de trabajo.

"Falta de aplicación de medidas, de especialización para el caso de las mujeres, no hay sensibilidad, la legislación no lo contempla", mencionó.

De acuerdo, con Fuentes Muñiz la impartición de justicia en temas específicos de las trabajadoras, como despido por embarazo, es un problema "agudo", pues además de enfrentar juicios de hasta 6 años y de

que no siempre se logra la reparación del daño, es “ir contra corriente”.

Asimismo, afirmó que al momento de hacer recorte de personas “las primeras que se van a la calle son las mujeres”.

En ello, coincidió Teresa Incháustegui, feminista experta en temas de política social y género, quien aseveró que el desempleo “afecta a las mujeres preferentemente”.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, prevalece una tendencia en la que de las personas que han perdido su empleo, las mujeres superan en un 3 ó 4 por ciento a los varones, sostuvo la investigadora y docente de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).

Y añadió que en tiempo de crisis esa situación se agudiza pues se le suma a la pérdida de la fuente de trabajo “enfrenta el incremento del nivel de vida; la pérdida del poder adquisitivo y el alza de los costos de la canasta básica”.

El desempleo de mujeres “tiene en la base la discriminación sistemática e histórica de las mujeres, de cómo está organizada la sociedad, más la carga del trabajo en el hogar”, aseguró la académica.

Esta situación es favorecida por el “modelo transnacional de trabajo”, llamado “outsourcing”, que a través de los contratos de protección patronal reduce las obligaciones del Estado y la empresa, y al mismo tiempo, los derechos de las y los trabajadores, indicó Manuel Fuentes.

Con los contratos de protección patronal no existe una organización sindical representativa de los intereses de las y los trabajadores, por lo tanto, las cláusulas contractuales son decididas de forma unilateral por el empresario.

---

http://www.cimacnoticias.com/site/09022401-JCA-deben-incluir-a.36708.0.html