

Foro
Actualización de los derechos laborales de las mujeres
trabajadoras

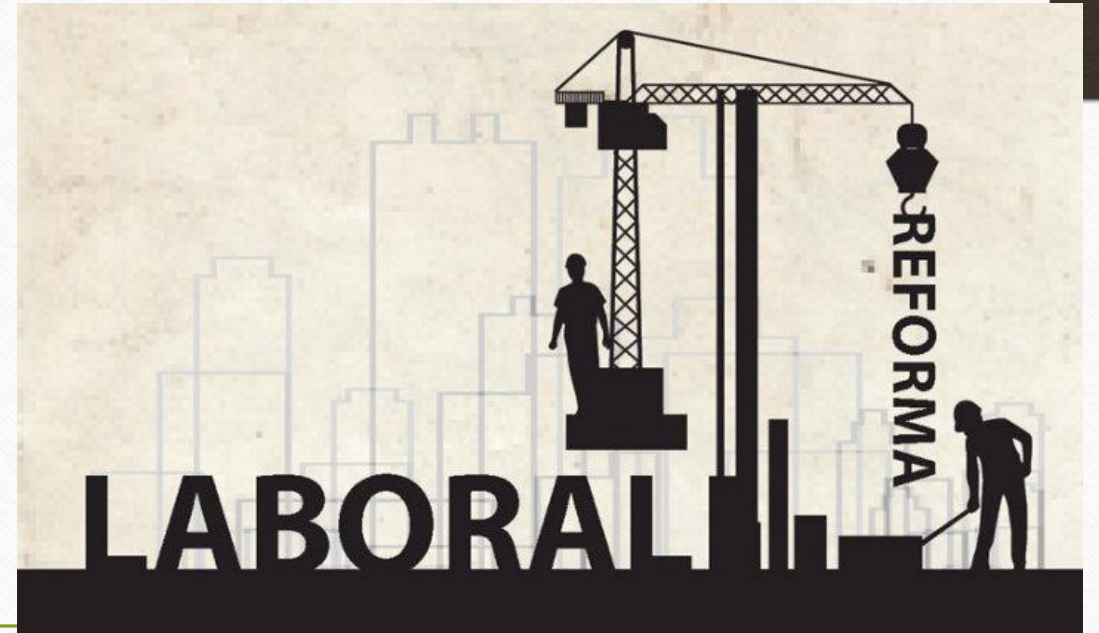
Aleida Hernández Cervantes
Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias
y Humanidades de la UNAM
Ciudad de México, 5 de marzo de 2022.

Reforma laboral en México

- Para que se concretara la reforma laboral de 2019, confluyeron tres aspectos importantes: 1) El compromiso México en el marco del T-MEC; 2) la voluntad política del gobierno actual de impulsar una reforma laboral progresista y 3) Una larga lucha de sectores del mundo laboral que habían impulsado una reforma democratizadora.
- Fue aprobada en el Congreso de la Unión y publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019.
- A la par de la reforma en 2019, México ratifica el Convenio 89 de la OIT sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.
- Los principales temas que abordó la reforma fueron: justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, transparencia, rendición de cuentas y políticas de igualdad de género.

Algunos ejes de la Reforma

- a) Establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y sean proactivos en estos procesos
- b) La creación del sistema de verificación de las elecciones a líderes sindicales
- c) La creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral



Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 en México

(en vigor a partir del 1º de mayo de 2019)

Que en el registro de los sindicatos y actualización de sus directivas, observen los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. (Art. 364 Bis).

Competencia (integración) del Poder Judicial de la Federación y de los Tribunales de las Entidades Federativas, y los principios que deben observar de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. (Art. 604).

Verificación por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del cumplimiento de las disposiciones estatutarias en materia de elección de la directiva sindical (Art. 371 Bis).

La obligación de cada patronal de aprobar junto con las y los trabajadores un protocolo para investigar los hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales de cada centro de trabajo (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).



Procedimiento para obtener la Constancia de Representatividad para la firma de un contrato colectivo inicial a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. (Art. 390 Bis).

Selección de conciliadores y garantía de cumplimiento de los principios de conciliación.

El procedimiento laboral bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Será público, gratuito, predominantemente y conciliatorio. (Art. 685).

Asimetrías entre mujeres y hombres trabajadoras

La asimetría de poder, la brecha salarial, la discriminación y la violencia hacia las mujeres sigue siendo una constante en el mundo laboral **1**

Las mujeres dedican más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados y del hogar; Solo el 44% mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral (hombres 88%). **2**

Las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de ser excluidas del mercado laboral respecto a los hombres; de las que trabajan fuera del hogar, casi el 60% tienen trabajos informales. **3**

La tasa de sindicalización nacional en México es apenas 13.64%; en el caso de las mujeres es de 16%, pero ello no refleja la calidad de la representación sindical o sobre las prestaciones a las que acceden **4**



La Reforma Laboral en México y el compromiso con la igualdad de género y los derechos de las mujeres

Respecto al tema de igualdad y no discriminación, la reforma laboral de 2019 avanzó aspectos importantes, como podemos ver a continuación:

1. Estableció la obligación de cada patronal de aprobar junto con las y los trabajadores un protocolo para investigar los hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales de cada centro de trabajo.
2. Estableció la prohibición de actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de los miembros de la organización sindical.
3. Incorpora la perspectiva de género en los planes de capacitación y desarrollo profesional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
4. Se prohibió exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso; y despedir a una trabajadoras por estar embarazada o por el cuidado de los hijos.
5. Representación proporcional de género en las directivas sindicales.

¿Cuáles son los pendientes de la reforma laboral para avanzar en la agenda de igualdad de género?



5) Establecer procedimientos internos e instancias específicas para prevenir, investigar, sancionar y reparar la discriminación y la violencia contra las mujeres en los protocolos de atención de los casos de violencia y acoso contra las mujeres en los centros de trabajo.

6) Establecer derechos y obligaciones en torno a las responsabilidades familiares compartidas, que incorporen políticas de cuidados en lo laboral y familiar.

7) Incluir el concepto y la garantía de reparación del daño en los términos de la Ley General de Víctimas, así como en términos de los estándares internacionales de derechos humanos (Ver sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Caso “Campo algodonoero” vs México).

8) Establecer la obligación de las personas empleadoras y los sindicatos de desarrollar herramientas, actividades de educación, de formación, de sensibilización para las personas trabajadoras, que creen condiciones para un trabajo libre de violencia y discriminación y que fomenten una cultura de igualdad entre hombres y mujeres, todos los cuales deberán ser medibles, públicos y tener un seguimiento permanente.

¿Cuáles son los pendientes de la reforma laboral para avanzar en la agenda de igualdad de género?



- 9) Incluir la prohibición de tolerar por parte de los sindicatos, actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.
- 10) Incluir como riesgos de trabajo a todo acto de violencia en contra del personal que labore en el centro de trabajo. Así como las enfermedades producidas por factores de riesgo psicosociales que producen trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación.
- 11) Establecer la prohibición del procedimiento de conciliación en los casos en los que se manifieste la existencia de hostigamiento y acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia.
- 12) Establecer medidas de protección, su concepto y sus tipos: Las medidas de protección son aquéllas que tienen el propósito de evitar daños de difícil o imposible reparación y se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo.

¿Cuáles son los pendientes de la reforma laboral para avanzar en la agenda de igualdad de género?



Propuestas específicas para los sindicatos:

-Incluir cláusulas indispensables en los contratos colectivos relativas a las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género, que sean verificables antes de su registro y ante la autoridad.

-Establecer mecanismos precisos para la exigencia a los sindicatos de las obligaciones del deber de no discriminar y no ejercer ni tolerar violencia contra las mujeres, así como las obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la paridad de género.