

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras.

Aleida Hernández Cervantes
Diciembre 2020



El texto presenta un análisis de las disposiciones que establece el T-MEC en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres trabajadoras.



Revisa los compromisos y obligaciones que establece el T-MEC para las instituciones laborales, empleadores y sindicatos en la eliminación de la discriminación y atención de casos de violencia de género.



A partir de un recorrido por la situación actual de las mujeres trabajadoras, propone recomendaciones para seguir avanzando en la agenda de derechos laborales de las mujeres.

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. T-MEC: EL RENOVADO ACUERDO COMERCIAL ENTRE MÉXICO, EUA Y CANADÁ	4
2. LOS COMPROMISOS CON LOS DERECHOS LABORALES A PARTIR DEL T-MEC Y REFORMA LABORAL EN MÉXICO	8
3. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA LETRA DEL T-MEC	12
A. LAS MUJERES TRABAJADORAS EN MÉXICO: UN PANORAMA GENERAL	13
B. ¿QUÉ ESTABLECE EL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES?	18
C. LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO Y EL COMPROMISO DEL T-MEC CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	23
• Lo que se plasmó en la RL2019	23
• Retos y propuestas de implementación	24
• Pendientes de reforma laboral en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. Ir más allá del T-MEC	25
• Reflexión final	25
FUENTES DE CONSULTA	27

Agradecimientos

*A las mujeres sindicalistas de nuestro país.
Sin ellas, el mundo del trabajo no avanzaría.*

El presente trabajo es un aporte que se realiza a partir de la solicitud de la Red de Mujeres Sindicalistas y con el apoyo para su publicación de la Fundación Friedrich Ebert, a ambas organizaciones mi agradecimiento por esta cooperación que hace posible que más mujeres conozcan las disposiciones legales que en materia de derechos de las mujeres contempla el T-MEC y la histórica reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019.

La reforma laboral promulgada el 1º de mayo de 2019, antecedida por la reforma constitucional del 27 de febrero de 2017, no habría visto la luz sin la insistente lucha y perseverancia de las mujeres sindicalistas del país, a quienes reconocemos todos sus esfuerzos por haberse instalado en el Grupo de Trabajo y Género de la Fundación Friedrich Ebert; a la Red de Mujeres Sindicalistas; a la Vicepresidencia de Género de la Unión Nacional de Trabajadores; a la Campaña de Trabajo Digno. Derechos de las Mujeres.

También agradezco al economista Liber Iván León Ortega, profesor de la Facultad de Economía de la UNAM por sus valiosos comentarios sobre el análisis del T-MEC, los cuales me ayudaron a mirar las implicaciones económicas del T-MEC en nuestro país y a poner énfasis en la *letra chiquita* del Acuerdo. Estoy muy agradecida, a su vez, con el apoyo que recibí para las búsquedas de información y revisión de datos por parte de mi equipo de investigación, integrado por estudiantes inteligentes y eficientes, Claudia Zuloaga, Sarahí Banda, Carla Orozo, Eloiza Perales y Samuel Salgado; sin su diligencia y compromiso este trabajo me hubiese llevado un tiempo incalculable.

Recibí muy valiosas observaciones y comentarios que enriquecieron mi mirada a los procesos de las reformas laborales y el papel de los protagonistas involucrados, por parte de mis colegas Inés González y Rosario Ortíz, mujeres sindicalistas profundamente comprometidas, desde hace muchas décadas con la transformación del mundo del trabajo en nuestro país y, de forma muy especial, con los derechos laborales de las mujeres trabajadoras. A ellas mi agradecimiento y admiración.

De las ausencias y errores que pudieran encontrarse en el texto, soy la única responsable.

INTRODUCCIÓN

El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, denominado T-MEC en nuestro país, es el acuerdo renovado del anterior TLCAN, entró en vigor el pasado 1° de julio de 2020. Como en todo tratado de libre comercio, su preocupación y objeto de regulación se centra en la libre transacción, circulación e intercambio de bienes y servicios. Su centro son las mercancías. Las personas trabajadoras, las que producen esos bienes y generan esos servicios, son incorporadas de forma secundaria en esos tratados. El T-MEC cuenta con un capítulo laboral en específico, el capítulo 23 de Derechos Laborales y un Anexo 23 A, consistente en exigencias que México tuvo que cumplir como condición para la firma del mismo. De allí se derivó la Reforma Laboral que entró en vigor el 1° de mayo de 2019 y cuya característica principal es el impulso a la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica. La lucha de los sectores progresistas defensores de los derechos laborales que habían logrado avances en las reformas anteriores, con la apertura que detonó este Acuerdo vieron una gran posibilidad de incidir, y al final, también la voluntad del actual gobierno, encabezado por el presidente Andrés Manuel López Obrador dieron como resultado importantes avances en el campo jurídico laboral.

En materia de igualdad de género y derechos de las mujeres en el ámbito laboral, el T-MEC se pronuncia, fundamentalmente, en dos sentidos: la no discriminación y la atención de los casos de violencia en los centros de trabajo. Estos dos principios y derechos de las mujeres, vivir una vida libre de violencia (en el ámbito del trabajo) y la no discriminación, están ampliamente reconocidos en la Constitución y la legislación nacional, así como en tratados de derechos humanos que México ha signado. Sin embargo, hacen falta mecanismos y desarrollo de garantías para hacerlos efectivos. Pero sobre todo, se necesita un cambio profundo en el orden social de género, basado en la división sexual del trabajo (los hombres en la producción de bienes, las mujeres para y en la reproducción humana), la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, la falta de reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados, entre otros factores del mismo orden que requieren ser visibilizados y que van más allá de lo que estipuló el T-MEC.

En estas líneas nos proponemos plantear una ruta de análisis para entender lo que se ha quedado signado en el T-MEC en términos de los derechos de las mujeres

trabajadoras. Los compromisos y obligaciones que de ello derivan son muchos, para el gobierno mexicano y las instituciones; las empresas en tanto empleadoras; y los sindicatos, como organizaciones representantes de la clase trabajadora. Todos ellos se deben involucrar con el compromiso por la igualdad de género y los derechos de las trabajadoras. Este tema es fundamental para la democracia auténtica en el mundo del trabajo, por un principio básico y ahora más que nunca evidente e ineludible: sin mujeres y respeto a sus derechos, no habrá democracia laboral auténtica.

1.

T-MEC: LOS ACUERDOS COMERCIALES ENTRE MÉXICO, EUA Y CANADÁ

Después de veinticinco años de vigencia del Tratado de Libre Comercio entre México, EUA y Canadá (TLCAN) y de intensas negociaciones,¹ se firmó la nueva edición de los acuerdos comerciales entre los tres países. T-MEC (Tratado de Libre Comercio México, Estados Unidos de América y Canadá) para México, USMCA (United States-Mexico-Canada Agreement) para Estados Unidos de América y CUSMA (Canada, United States, Mexico Agreement) para Canadá, entró en vigor el 1º de julio de 2020 y trajo consigo aspectos nuevos, respecto del anterior acuerdo comercial: 1) nuevos porcentajes asignados a la industria automotriz, 2) combate a la corrupción, 3) protección a la propiedad intelectual, al medio ambiente, al comercio digital y a los derechos laborales.

Los objetivos principales de ambos acuerdos comerciales, tanto el anterior como el vigente, ponen el énfasis en el libre tránsito de mercancías y capitales entre los socios firmantes, sin considerar las condiciones económicas y sociales profundamente asimétricas entre los países tratantes. Esta ha sido una de las críticas más fuertes que se han hecho desde México, en virtud de que nuestro país acuerda con dos potencias mundiales en todos los órdenes, con asimetría que se expresa en desventajas productivas, económicas y en las condiciones laborales en las que se encuentran los y las trabajadoras mexicanas. En ese sentido, más que un acuerdo comercial en igualdad de condiciones de los estados firmantes, para nuestro país implica –según especialistas en la materia– una integración económica subordinante.² Por ejemplo, la entrada en vigor del capítulo agropecuario del TLCAN que implicaba la importación de maíz y frijol, significó para México un serio ataque al campo mexicano, pues una gran parte de la producción está basada en el sistema de milpa del maíz. Eso originó que desde 2007 más de trescientas organizaciones campesinas, indígenas,

sindicales, ciudadanas y de mujeres, se organizaran en la campaña nacional *Sin Maíz no hay País* para defender la soberanía alimentaria, la reactivación del campo, el derecho a la alimentación, así como la crítica al uso de los organismos genéticamente modificados.³

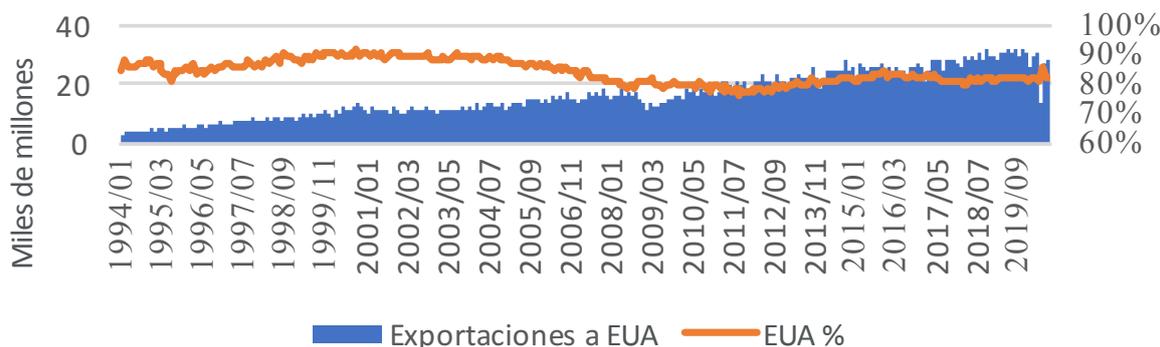
El original TLCAN de 1994, se inscribió en una estrategia global de liberalización comercial, productiva y financiera; la apuesta central de México era adaptar algunas de sus industrias a una nueva lógica exportadora, y hacerse cada vez más eficientes y modernas; especialmente en algunos segmentos en que su mano de obra barata le otorgaran una ventaja competitiva; como es el caso de la industria maquiladora de exportación entre las que destacan la industria automotriz y la electrónica; además, el TLCAN era necesario para convertirse en un abastecedor que disfrutara de trato preferencial para sus materias primas. Para Estados Unidos implicaba reforzar la exclusividad del mercado mexicano y la disponibilidad de recursos y mano de obra baratas para algunos segmentos de su producción, que apoyaran su competitividad regional en un contexto que tendía a una mayor apertura comercial y productiva en el mundo. Como puede observarse Estados Unidos ha sido desde entonces el principal socio para México (Gráfica 1) y ha representado desde la

1 El acuerdo trilateral anterior, TLCAN, estuvo en vigor desde 1 de enero de 1994, pero cuando llegó a la presidencia de EUA el republicano Donald Trump, éste lo puso en severo cuestionamiento, expresando que era un acuerdo sumamente “desventajoso” para EUA y que había que ponerle fin. De agosto de 2017 a septiembre de 2018 se llevaron a cabo 8 rondas de conversaciones que culminaron con la firma del nuevo acuerdo comercial el 30 de noviembre de 2018.

2 Jonh, Saxe-Fernández, *La compraventa de México. Una interpretación histórica y estratégica de las relaciones México-Estados Unidos*, Ciudad de México, Colección El Mundo Actual: Situación y Alternativas, primera edición electrónica, UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, 2016, p. 123.

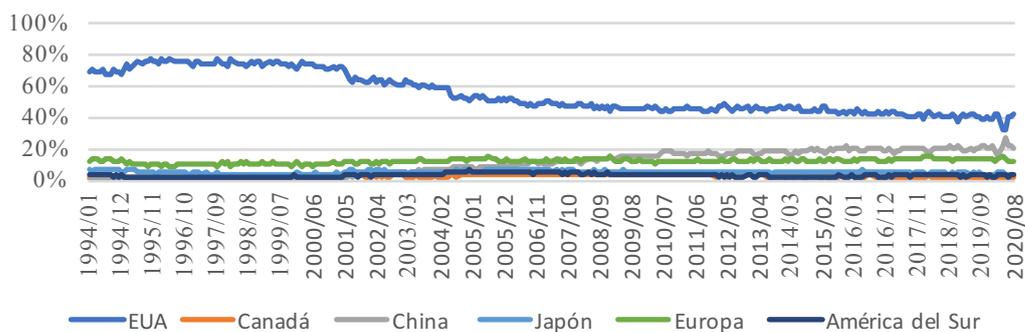
3 Una de las críticas más severas al TLCAN fue que a partir de la vigencia del capítulo agropecuario nuestro país –eminente productor de maíz– se había visto invadido por maíz estadounidense, en su mayoría, transgénico. El investigador José Antonio Serratos en 2008 dio a conocer que en 13 estados de la República Mexicana había presencia de maíz transgénico. Por su parte, el movimiento previo de la campaña nacional de *Sin Maíz no hay País*, fue el de *El Campo no aguanta más* que logró presentar el caso ante el Tribunal Permanente de los Pueblos –el más prestigiado tribunal de conciencia en el mundo– que aceptó juzgar al Estado mexicano por la aplicación de políticas de libre comercio que atentan contra el maíz y los pueblos que son producto y origen del maíz, en palabras de Ana de Ita. Otro de los momentos cumbre de esta movilización de organizaciones campesinas, indígenas, sindicales, entre otras, fue una “marcha histórica de más de cien mil productores de todo el país en la capital mexicana en rechazo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y exigiendo la renegociación del capítulo agropecuario del mismo”, ver Tamara Perelmuter (2009). *Sin maíz no hay país. Análisis de la campaña mexicana*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, p. 14. Entre otras organizaciones que mantienen la crítica y la elaboración de propuestas en torno a la defensa de la soberanía alimentaria y en general, al campo mexicano es la Red en defensa del Maíz, que según su página electrónica está integrada principalmente comunidades indígenas y campesinas, así como por organizaciones de la sociedad civil, que luchan en contra de la siembra de maíz transgénico en México, ver redendefensadelmaiz.net

Gráfica 1
Exportaciones no petroleras a EUA (en miles de millones de dólares y en % de participación)



Fuente: Elaboración propia con datos de Banco de Información Económica, Balanza Comercial por Países y Zonas Geográficas. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Datos actualizados a agosto de 2020.

Gráfica 2
Exportaciones no petroleras a EUA (en miles de millones de dólares y en % de participación)



Fuente: Elaboración propia con datos de Banco de Información Económica, Balanza Comercial por Países y Zonas Geográficas. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Datos actualizados a agosto de 2020.

firma del tratado entre el 90% y el 80% del mercado de las exportaciones mexicanas. Es decir, se trata de una relación en la que Estados Unidos accede a la mano de obra barata de México y a una localización con menores regulaciones ambientales, laborales y ventajas fiscales que le permiten mejorar sus costos y ser competitivos frente a las importaciones asiáticas y europeas; a cambio México obtiene empleos e inversiones externas y oportunidades para grandes empresas subcontratistas que pagan pocos impuestos.

En cuanto a las importaciones EUA es también el principal socio comercial de México; sin embargo, se observa también recientemente una participación creciente de China como proveedor para México (Gráfica 2).

En ese contexto, podríamos decir que el TLCAN fue un viraje trunco en la modernización económica de México; si bien el sector de la maquila de exportación ha consolidado, sobre todo en el norte del país, un andamiaje institucional que favorece la inversión, una infraestructura moderna propicia para el transporte de mercancías, y un volumen considerable de empleos (aporta más del 10% de los afiliados al IMSS en México). Sin embargo, la contribución nacional a la

industria sigue siendo pequeña y en su mayor proporción mano de obra barata en empresas altamente modernas. Los beneficios han quedado en un puñado de grandes empresas maquiladoras. Las condiciones estructurales de México y las enormes asimetrías con el vecino del norte han impedido que otros sectores de la economía se beneficien y se aproveche el dinamismo de este sector exportador.

Como podemos observar en el siguiente cuadro, la contribución mexicana o el valor agregado a las exportaciones de la manufactura global es muy pequeño, salvo en el caso de la industria automotriz y la industria de autopartes. Esa industria es precisamente la que estuvo bajo la lupa de la administración de Trump, y la que, en su discurso, quería llevar de regreso a EUA para recuperar los empleos e inversiones perdidas (ver Cuadro 1).

En este contexto, el T-MEC no significó ningún viraje en la estrategia de comercio, incluso ha implicado restricciones y condiciones más duras para México; esencialmente, lo que se festejó en la renovación del acuerdo es únicamente que continúe tal como ha estado y el hecho de que la firma reduce la incertidumbre para los inversionistas, es

Cuadro 1

Valor Agregado de Exportación de la Manufactura Global (Porcentajes calculados sobre los valores corrientes)

a	Denominación	Participación del Contenido Nacional de las Exportaciones Globales en la Producción Manufacturera Total	Participación del Contenido Nacional de las Exportaciones Globales en la Producción Manufacturera Global	Contribución por Rama en el VAEMG total
3361	Fabricación de automóviles y camiones	39.8	59.5	25.4
3363	Fabricación de partes para vehículos automotores	17.4	27.7	9.6
3314	Industrias de metales no ferrosos, excepto aluminio	39.8	62.3	4
3344	Fabricación de componentes electrónicos	26.1	27.2	3.4
3343	Fabricación de equipo de audio y de video	22.1	23.2	2.9
3341	Fabricación de computadoras y equipo periférico	9.2	18	1.8
3353	Fabricación de equipo de generación y distribución de energía eléctrica	27.6	35.8	1.8
3391	Fabricación de equipo no electrónico y material desechable de uso médico, dental y para laboratorio, y artículos oftálmicos	24.7	28.6	1.6
3336	Fabricación de motores de combustión interna, turbinas y transmisiones	28.5	39.8	1.4
3342	Fabricación de equipo de comunicación	10.4	12.8	0.9
	Otros			47.2
	Total	19.7	45.3	100

Fuente: Elaboración propia con datos de Banco de Información Económica, Balanza Comercial por Países y Zonas Geográficas. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Datos actualizados a agosto de 2020.

decir, que no habrá cambios bruscos y repentinos que obliguen a las plantas a relocalizarse.

El nuevo acuerdo refleja la opinión de la Administración de Trump quien considera al Tratado el responsable del enorme déficit comercial, la pérdida de puestos de trabajo en los sectores intensivos en mano de obra y del menor crecimiento de la actividad económica en EUA.⁴ El nuevo tratado reconoce esta interdependencia del comercio entre los 3 países y reconoce que la imposición de aranceles o cualquier interrupción en el flujo de suministros afectaría la competitividad de los tres países pero busca mandar el mensaje de invitación a las empresas estadounidenses para

regresar a producir en EUA y limitar el contenido de insumos asiáticos en la producción que se exporta a EUA, también por regresar la producción de las piezas claves a Estados Unidos.⁵ El tratado se guarda algunas amenazas arancelarias unilaterales (sobre el acero y el aluminio principalmente) para negociar otros temas no comerciales, como el de la migración, por ejemplo; por lo tanto da certidumbre, pero no al cien por ciento. En ese sentido es que podemos ubicar los principales cambios al acuerdo, en una síntesis,⁶ a continuación:

4 Vega Cánovas, Gustavo, "La autarquía no es la solución es el problema", Entrevista con, Comercio Exterior número 22 (Abril-Junio 2020).

5 Peters, Dussel, *La nueva relación triangular entre Estados Unidos, China y América Latina*, México, Heinrich Böll Stiftung, 2020, pp.1-6.

6 Reporte TMEC 44, 8 de mayo 2020. Gobierno de México, Secretaría de Economía: www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/boletines-t-mec?state=published, consultado al 7 de noviembre de 2020, 18:51 horas.

- En el capítulo IV y V, se establecen reglas y procedimientos de origen más estrictas para la producción de automóviles:
 - i) Se eleva de 62% a 75% el requisito de contenido regional para que el auto pueda permanecer libre de aranceles.
 - ii) Se considera un impuesto de 2.5% a los autos que no cumplan este requisito, lo que considera un menor atractivo para instalarse en México para las empresas que no pertenezcan a EUA ni Canadá.
 - iii) Porcentajes más altos de Valor de Contenido Regional (VCR); autopartes esenciales originarias (motor, transmisión, carrocería y chasis, eje, sistema de suspensión, sistema de dirección y batería avanzada); requisitos de compra de acero y aluminio originarios de América del Norte, y; requerimientos de Valor de Contenido Laboral (VCL).
- En el capítulo XXIII actualiza el contenido del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), integrando los derechos laborales contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otros principios, tales como condiciones de trabajo sobre salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo:
 - i) Se establece que el 40% a 45% del valor de las piezas del auto deberán fabricarse en empresas de la región norteamericana que paguen salarios de al menos 16 dólares la hora.
 - ii) Normas laborales exigibles, incluido un proceso que permita inspecciones de fábricas e instalaciones que no cumplan con sus obligaciones.

2.

LOS COMPROMISOS CON LOS DERECHOS LABORALES A PARTIR DEL T-MEC: CAPÍTULO 23 Y REFORMA LABORAL EN MÉXICO

No obstante todas las críticas a las que convoca el T-MEC, tanto estructurales como adyacentes, un aspecto que se logró con este nuevo acuerdo comercial fueron los compromisos en torno a los derechos laborales. El TLCAN o NAFTA (por sus siglas en inglés) estableció el compromiso de cumplir altos estándares laborales contenidos en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, en él los tres países se comprometían, entre otras cosas, a mejorar las condiciones de trabajo y la vida de los trabajadores así como a transparentar la actuación de las autoridades.⁷ En el renovado acuerdo T-MEC, la exigencia subió de nivel para establecerse en un capítulo específico dentro de todo el cuerpo de normas. Se trata del capítulo 23 *Derechos laborales*, así como un Anexo 23 A para México.⁸ Todo ello, se establece en el marco de la obligación de los tres países de cumplir con las normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente la Declaración sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008, ambos de la OIT. La Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, se propuso Los cuatro objetivos estratégicos a los que se comprometen los Estados miembros de la OIT a través de la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa están orientados a: i) promover el

empleo creando un entorno institucional y económico; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social seguridad social y protección de los trabajadores que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.⁹

El capítulo 23 establece la obligación de los tres países signatarios, de respetar y hacer cumplir los derechos laborales reconocidos internacionalmente en las declaraciones y convenciones de la OIT. Esos derechos son considerados los derechos humanos laborales fundamentales y los estipula el artículo 23.3 Derechos laborales:

- (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El T-MEC reconoce estos derechos laborales como derechos fundamentales de las y los trabajadores vinculados a la producción de mercancías y servicios objeto del Tratado comercial. Lo estipula así en virtud del compromiso que tienen los tres países del T-MEC como miembros de la Organización Internacional del Trabajo y el compromiso explícito con la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, la cual fue adoptada por la

7 Este Acuerdo firmado por Estados Unidos, Canadá y México el 14 de septiembre de 1993; fue ratificado por el Senado mexicano el 22 de noviembre de 1993, y entró en vigor el 1º de enero de 1994.

8 Este Anexo A *Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México* es un compromiso que solo debe cumplir México sobre la adopción y mantenimiento de medidas que necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Incluso en la última disposición de dicho apartado se señala: “3. Es la expectativa de las Partes que México adoptará la legislación descrita anteriormente antes del 1º de enero de 2019. Se entiende además que la entrada en vigor de este Tratado podrá retrasarse hasta que dicha legislación entre en vigor”. Economista y especialista en temas laborales Saúl Escobar escribió en su columna quincenal del Periódico El Sur, que “no había duda de que este anexo se había pactado para tratar de impedir que en nuestro país se siguieran aplicando los contratos de protección y el llamado dumping social, es decir la caída permanente de salarios y condiciones de trabajo de los obreros mexicanos con el objeto de atraer inversiones y empresas de allá para acá”, en “Trabajadores rigurosamente vigilados” en El Sur de Guerrero, 4 de noviembre de 2020, 5:34 am, suracapulco.mx/trabajadores-rigurosamente-vigilados

9 Fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su no-nagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. Ver: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/gernericdocument/wcms_371206.pdf, consultado al 1º de noviembre de 2020, 12:34 horas.

Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, en Ginebra en 18 de junio de 1998.¹⁰

Cada uno de los derechos laborales en su calidad de derechos fundamentales, son importantes en términos de los acuerdos del T-MEC, en tanto que el derecho de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, tiene un tratamiento especial con relación a los compromisos que México adicionalmente tiene que cumplir. Esto se debe a la proliferación de los denominados contratos colectivos de protección patronal (CCPP) como se les conoce en México, que han sido uno de los indicativos del incumplimiento del derecho de negociación colectiva real en el país. Son contratos en sentido jurídico formal que se firman con el fin de evitar la bilateralidad real en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo; entre una persona que dice representar trabajadores que no existen al momento de la firma del contrato y un empleador que elige un “sindicato” que le beneficia en tanto no negocia auténticamente con él.

Los CCPP están íntimamente relacionados con los *sindicatos de protección patronal* los cuales han contribuido a minar la representatividad real de las y los trabajadores. Se estimaba que alrededor del noventa por ciento de los contratos colectivos de trabajo –que deberían ser el producto de la negociación colectiva entre los sindicatos y el empleador– registrados ante las autoridades laborales correspondientes, son *contratos colectivos de protección patronal (CCPP)*¹¹ que tienen por objeto simular la negociación colectiva entre un sindicato no real –por lo general– y un empleador que lo elige en función de su incondicionalidad.¹²

A partir de esta grave simulación de la negociación colectiva en el mundo laboral mexicano, se deriva todo el Anexo 23 A (Anexo en lo subsecuente) que obligó a nuestro país a realizar las reformas laborales que fueran necesarias, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva por parte de la clase trabajadora, incluso se colocó como condición para la entrada en vigor del T-MEC (ver numeral 3 del Anexo). En cada una de las exigencias contenidas en el Anexo, se enfatiza que deben ser

incorporadas en la legislación nacional de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; suponemos que fue para no dejar margen a la discrecionalidad de las decisiones de políticas públicas de los gobiernos en turno o de disposiciones jurídicas de menor rango, como podrían ser las de carácter técnico-administrativo.

En una apretada síntesis de lo exigido a México en el Anexo 23 A del T-MEC, destacó lo siguiente:

- 1) Establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.
- 2) Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca: (i) una entidad independiente para conciliación y registro de sindicatos y contratos colectivos, y (ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.
- 3) Establecer un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de voto personal, libre, secreto y directo de los miembros del sindicato.
- 4) Verificar por parte de la entidad independiente, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, (CFCRL,) que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y (ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo del 30% de los trabajadores y trabajadoras que cubrirá ese contrato colectivo, a través del ejercicio del voto personal, libre secreto y directo de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte del CFCRL, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores o inspecciones “*in-situ*”, que: (A) el lugar de trabajo está en funcionamiento, (B) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible para el conocimiento de los trabajadores individuales antes de la votación, y (C) los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través del voto personal, libre secreto y directo.
- 5) Todas las revisiones salariales y del contrato colectivo íntegro, cada año y dos años respectivamente, deberán ser avalados a través del ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.
- 6) Todos los contratos colectivos existentes, se tendrán que legitimar en los siguientes cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación.
- 7) Disponer que cada contrato colectivo de trabajo y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en

10 Ver el texto de dicha Declaración en el sitio oficial de la OIT: wcmsq3.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang-es/index.htm, consultado al 5 de noviembre de 2020, 10:07 am.

11 A partir de la Campaña contra los Contratos de Protección Patronal, impulsada por la ORIT, organizaciones sindicales y la academia, se logró visibilizar aún más esta problemática y se consensaron los elementos que dan cuenta de la presencia de un CCPP: a) Los CCPP se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de discusión y aprobación intervengan los trabajadores sujetos al mismo, b) los CCPP son detentados por titulares ilegítimos, no electos democráticamente; c) los CCPP son administrados y/o revisados sin la intervención de los trabajadores. Ver ORIT, *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, México, UNAM-ORIT, 2007. Este informe fue coordinado por el investigador y especialista en temas laborales de la UNAM, José Alfonso Bouzas Ortiz. Para una consulta amplia sobre el tema de los CCPP, se sugiere revisar algunos autores y autoras contenidos en el apartado de fuentes de consulta como Graciela Bensusán, Carlos de Buen Unna, José Alfonso Bouzas Ortiz, entre otros.

12 Aleida Hernández Cervantes, *Entre la globalización y el trabajo. Los derechos en entredicho*, México, CENEJUS-UASLP, 2018, p. 132.

una forma fácilmente y accesible para todos los trabajadores, en un sitio web centralizado que proporcione acceso público, operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos.

Este fuerte compromiso de México en el marco del T-MEC, dio como resultado una reforma laboral de amplio espectro, aprobada por Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019.¹³ A la par de la reforma, en septiembre de 2018, México ratificó el Convenio 89 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, que tenía pendiente de firmar desde que fue aprobado por el Organismo en julio de 1949. Dicho Convenio establece las bases para la aplicación de los principios que defienden la sindicación libre de los trabajadores y con ello, dar paso a una negociación colectiva auténtica.¹⁴

La reforma laboral de 2019 (RL2019 en lo siguiente) abordó aspectos de justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, transparencia, rendición de cuentas y políticas de igualdad de género. En ella se consideró lo relativo a los compromisos con el T-MEC y especialmente lo que está dispuesto en el Apartado 23 A: 1) establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y sean proactivos en estos procesos; aprueben el contenido de los acuerdos negociados y soliciten negociación colectiva del contrato, con respaldo de una mayoría de trabajadores; 2) la creación del sistema de verificación de las elecciones de líderes sindicales y de infracciones a las conductas que retrasen, obstruyan o influyan en procedimientos de registros sindicales y de contrato colectivo; 4) la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como modificación del procedimiento para la efectiva negociación colectiva, con el objeto de fortalecer la organización auténtica de los sindicatos.¹⁵

A decir del académico y laboralista Alfonso Bouzas Ortíz, esta reforma laboral es la más importante desde 1917,¹⁶ debido a que se reconoce en el texto constitucional, el derecho a la contratación colectiva haciendo efectivos, a su vez, la democracia y libertad sindical de la clase trabajadora.¹⁷

Con la finalidad de comparar lo que estableció el T-MEC para México y lo que la RL2019 cristalizó, se puede observar el siguiente cuadro comparativo que, de forma sintética presenta lo exigido y lo alcanzado.

La RL2019 también tomó en consideración otros elementos contenidos en el capítulo 23 del T-MEC relacionados con el impulso a las políticas de igualdad de género en el trabajo. Varios grupos de mujeres sindicalistas ya habían hecho grandes esfuerzos por impulsar reformas para el avance de las trabajadoras, parte de ellas vieron la luz en 2019, las que a continuación analizaremos.

13 Ver: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019 En esta reforma se incluyeron modificaciones no solo a la Ley Federal del Trabajo, sino a las distintas leyes federales como la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social.

14 En el artículo 2 punto 2) del Convenio 89 se establece con claridad la prohibición de lo que pudiera dar lugar a fraudes en el campo laboral como son los denominados sindicatos y contratos colectivos de Protección Patronal en México: *Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.* El Convenio 89 de la OIT se puede consultar en la página del organismo en la siguiente liga: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

15 Claudia Iris Olvera Sule, *Diagnóstico sobre la situación actual de la población trabajadora en México: derechos humanos laborales ante la firma del T-MEC y su capítulo 23*, México, Red de Mujeres Sindicalistas, Fundación C&A, p. 9. Olvera nos recuerda que la reforma laboral implicó la modificación de más de quinientos artículos de la Ley Federal del Trabajo y casi cien de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

16 La Constitución mexicana promulgada en febrero de 1917 es conocida en el mundo como una de las primeras (junto a la Constitución de la República de Weimar) en reconocer los derechos sociales en su texto. El 3º constitucional (derecho a la educación pública, laica y gratuita), el artículo 27 (reconocimiento de los derechos de los campesinos) y el artículo 123 (derechos de la clase trabajadora) fueron resultado de las luchas sociales de distintos sectores de la población después de la Revolución Mexicana de 1910.

17 Alfonso Bouzas Ortíz, "Abandono de la política neoliberal y marco normativo del trabajo", en *Crecimiento económico y distribución del ingreso. Bienestar y políticas públicas*, Ciudad de México, IIEC-UNAM, en prensa.

Cuadro 2

Exigencias T-MEC para México Anexo 23-A	Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 en México (en vigor a partir del 1° de mayo de 2019)
Establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso a).	Registro sindical. Que en el registro de los sindicatos y actualización de sus directivas, se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. (Art. 364 Bis).
Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos y Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso b).	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).
Establecer un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso c).	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 y del cumplimiento de los principios de libertad y democracia sindical. (Art. 371 Bis).
Verificar por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso e).	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).
Realizar revisiones salariales y de condiciones laborales; que todos los contratos colectivos existentes incluyan un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso f).	Selección de conciliadores y garantía de cumplimiento de los principios de conciliación. Garantía del cumplimiento de los principios de legalidad, imparcialidad, calidad, objetividad, certeza, equidad, competencia por mérito, publicidad y transparencia en la selección de conciliadores. (Art. 684 L).
Disponer que cada contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores. (Anexo 23-A; párrafo 2, inciso g).	El procedimiento laboral se regirá bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Será público, gratuito, predominantemente y conciliatorio. (Art. 685).

Elaboración propia con información del Anexo 23 A del T-MEC y del Diario Oficial de la Federación

3.

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA LETRA DEL T-MEC

La igualdad de género es, al mismo tiempo, un derecho y un principio. Como derecho, es el derecho a la igualdad y a la no discriminación que tienen todos los seres humanos, mujeres, hombres, niñas y niños, es el derecho a crear las mismas condiciones, oportunidades y resultados para ejercer todos sus derechos sin importar su sexo e identidad de género. Es también un principio en virtud de que debe orientar las decisiones para legislar, para decidir en sede jurisdiccional y para elaborar políticas públicas cuya finalidad es lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En ese sentido, la igualdad de género comprende tres dimensiones, según lo ha establecido el Comité de la CEDAW, en su Recomendación 25:¹⁸

- 1) **Igualdad formal.** Implica igualdad ante la ley, observándose que no haya discriminación directa ni indirecta. Esto plantea igualdad ante la ley, mismos derechos, mismo trato.
- 2) **Igualdad sustantiva.** Implica igualdad de hechos, como no es suficiente el mismo trato, se deben considerar las diferencias físicas y las que son producto de las condiciones estructurales (sociales, económicas, políticas, entre otras). Esto exige medidas de cambios estructurales, legales y de políticas públicas para garantizar igualdad en los hechos, incluidas las medidas especiales de carácter temporal (p.ej. acciones afirmativas).
- 3) **Igualdad de resultados.** Implica obligaciones del Estado (Parte) de proveer los medios necesarios para alcanzar igualdad de resultados.

La noción de igualdad de género fue tomando fuerza ética, jurídica y política a partir del reconocimiento de que ha existido una desigualdad histórica entre mujeres y hombres, provocada por condiciones estructurales de discriminación hacia las mujeres.¹⁹ En ese sentido, para eliminar la

discriminación que padecen, así como las brechas existentes entre mujeres y hombres, resulta necesario que los Estados lleven a cabo una serie de acciones y medidas tendientes a emparejar el piso entre unos y otras, pues incluso la discriminación hacia las mujeres puede agravarse por la edad, raza, clase, la orientación sexual, la pertenencia étnica.²⁰

En la anterior concepción de igualdad de género (y sus tres dimensiones), así como de la ética feminista, se enmarcan los derechos de las mujeres. Por ética feminista entendemos la formulación que plantea la antropóloga feminista Marcela Lagarde:

La ética feminista se concentra en un conjunto de objetivos definitorios para el desarrollo humano (...) La ética feminista se caracteriza por dar pasos concretos para eliminar los mecanismos estructurales y formales, económicos, sociales, culturales y políticos, que establecen esas formas de relación genérica. La eliminación de la disparidad y de la inequidad son necesarias para acceder a formas de convivencia comprometida. La importancia de difundir la perspectiva de género estriba en la búsqueda de eliminar el consenso y la legitimidad de la opresión.²¹

Por eso el avance, retroceso o estancamiento de los derechos de las mujeres sólo se pueden analizar a la luz de la igualdad de género en sus tres dimensiones y de las Convenciones que contienen la ruta de su reconocimiento y garantía. Los instrumentos internacionales fundamentales que reconocen los derechos humanos de las mujeres y que podríamos considerar como el piso básico de derechos de las mujeres, según el consenso internacional, son los siguientes:

- 1948, Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 2 se establece la igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, en el disfrute de todos los derechos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración).

18 Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), ver: confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html#GEN25, consultado al 9 de noviembre de 2020, 20:02 horas.

19 ONU-Mujeres, La igualdad de género, p. 3. Ver www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419, consultado al 11 de noviembre de 2020, 23:01.

20 *Idem.*

21 Marcela Lagarde y de los Ríos, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España, Instituto de la Mujer, segunda edición, 1997, p. 135.

- 1952, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- 1966, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Ambos entran en vigor el 3 de enero de 1976.
- 1967, Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.
- 1969, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en vigor en 1981 y conocida como CEDAW por sus siglas en inglés).

Después de la convención de derechos de las mujeres más importante que ha adoptado la Organización de Naciones Unidas, que es la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) y conocida como la “Carta de Derechos de las Mujeres”,²² en septiembre de 1995 en la Cuarta Conferencia de la Mujer, en Beijing, China, la ONU dio un paso muy importante en la ruta para garantizar los derechos de las mujeres, al adoptar la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB). Ambos instrumentos son conocidos como un consenso “que reconoce explícitamente la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas como la piedra angular y condición *sine qua non* para lograr el desarrollo económico, la democracia y la paz”.²³ El seguimiento al cumplimiento a estos instrumentos internacionales reside en los Objetivos del Desarrollo del Milenio.

Por su parte, la OIT ha tomado como mandato su compromiso con la igualdad de género a través de normas internacionales de trabajo, programas y planes que deben cumplimentar los Estados Parte (como es el caso de los tres países signatarios del T-MEC). La estrategia es la integración de la igualdad de género en todos los rubros de la Organización, así como la intensificación de la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los Programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza.²⁴ En ese sentido, queda claro que el concepto de Trabajo Decente impulsado por la OIT no puede concebirse sin la

integración de la perspectiva de igualdad de género. Según la OIT hablamos de Trabajo Decente cuando es un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

En esa línea, la OIT ha establecido que son cuatro las convenciones clave en la materia: 1) el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951); 2) el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); 3) el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981); y 4) el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).²⁵

Con ese marco de análisis conceptual sobre la igualdad de género y el piso básico de consenso internacional en materia de derechos de las mujeres, debe analizarse el T-MEC. ¿Cuáles fueron los temas relevantes que consideró este último tratado comercial trilateral entre México, EUA y Canadá sobre los derechos de las mujeres trabajadoras? ¿Qué obligaciones estipuló para impulsar la igualdad de género? ¿Quedó algo en el tintero? ¿Qué ha hecho nuestro país al respecto después de la firma del T-MEC? A esos temas dedicaremos los siguientes apartados.

A. LAS MUJERES TRABAJADORAS EN MÉXICO: UN PANORAMA GENERAL

En México las mujeres en el mundo laboral enfrentan los problemas que enfrentan en general todas las mujeres en el mundo y otros más graves y específicos de un país con industrialización limitada, una alta concentración e inequidad, debilidad institucional y políticas públicas insuficientes. Como en gran parte del mundo las mujeres jóvenes tienen más años de educación promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. Las brechas salarial de género, la diferencia salarial respecto al mayor salario de los hombres por trabajos iguales, aumenta con la edad, ya que la maternidad tiene, generalmente, efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional.²⁶

Respecto a los países de la OCDE, México sigue teniendo una de las mayores de brechas de empleo por género; y de las mujeres que trabajan muchas lo hacen en el sector informal, con poca o nula protección social, alta inseguridad y bajos salarios. La división sexual del trabajo y la falta de

22 A esta Convención se le ubica como “el instrumento internacional vinculante más amplio y progresista sobre derechos de las mujeres, el cual obliga a garantizar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres, tanto en el goce de sus derechos humanos como en el de sus libertades fundamentales, es decir, tanto en las normas y las leyes, como en los hechos, así como en todas las esferas del desarrollo.

23 ONU México, La ONU en acción para la igualdad de género en México, Ciudad de México, 2015, p. 18. Ver www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf, consultado al 9 de noviembre de 2020, 16:35 horas. Este documento de ONU México, recuerda que son doce las esferas de preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing, a saber: 1) Los Derechos humanos de la mujer, 2) La mujer y los medios de difusión, 3) La mujer y el medio ambiente, 4) La niña, 5) La mujer y la pobreza, 6) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, 7) Educación y capacitación de la mujer, 8) la mujer y los conflictos armados, 9) La Mujer y la salud, 10) La mujer y la economía, 11) La violencia contra la mujer, 12) Los Mecanismos Institucionales para el Adelanto de las Mujeres.

24 Ver sitio oficial de la OIT: www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm, consultado al 13 de noviembre de 2020, 11:12 horas.

25 Los Convenios 100 y 111 son considerados por la Organización, parte de los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todo el mandato de la OIT relativa a la integración de la igualdad de género en el objetivo central del trabajo decente, está reforzado por sus Resoluciones: la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, (junio de 2009) www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm. Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (junio de 2004) www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm. Así como en la decisión que adoptó el Consejo de Administración de incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica (marzo 2005) www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100563/lang--es/index.htm

26 OCDE, *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba*, 2017.

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Se dirige al logro de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. En él, los Estados se comprometieron a cumplirlo por medio de sus legislaciones locales.

C111 – Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (núm. 111)

Se centra en eliminar cualquier tipo de discriminación y exclusión de cualquier forma, incluyendo cualquier distinción por motivos de raza, color sexo, religión opinión, política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Reconoce que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales, así como la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. (núm. 183)

Tiene el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales. De igual manera se busca tener en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad.

servicios aún limitan las opciones de las mujeres y las niñas mexicanas, quienes se ocupan sin remuneración de más de tres cuartas partes del trabajo del hogar y de cuidados.²⁷ Las mujeres quedan así al margen de «lo económico», aunque son ellas quienes realizan principalmente el trabajo que apoya la reproducción biológica y social.²⁸ Las horas dedicadas al trabajo no remunerado restringen el tiempo que podrían dedicar al trabajo remunerado. También la cultura de largas horas de trabajo (ver gráfica 4.1) dificulta que madres y padres se responsabilicen de la distribución del trabajo y la vida familiar. Por si eso no fuera suficiente, las mujeres sufren elevadas tasas de violencia en el hogar y el espacio público y el acceso a la justicia está condicionado por el nivel socioeconómico.²⁹

De acuerdo al Informe de la OCDE *La lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba*, sólo el 44% de las mujeres en edad de trabajar están empleadas: “Menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral. Esta es la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE, y muy inferior a la tasa de hombres mexicanos activos en el mercado laboral, que es del 82%. De las mujeres que sí trabajan, casi el 60% tienen trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración”.³⁰ Lo anterior, constituye la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE sólo por encima de Turquía (28.7%) y Grecia (41.7%) y muy por debajo de la tasa promedio de 60.1% de la OCDE. Los hombres mexicanos en cambio, mantienen una tasa de empleo del 78.5%. Estas brechas, aumentan en el periodo de formación de la familia, ya

que la maternidad reduce la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, su remuneración y su desarrollo profesional, esto ocurre sobre todo cuando la oferta de guarderías de calidad no cubre la demanda.

Las madres y las mujeres jóvenes mexicanas se enfrentan a grandes obstáculos para realizar trabajo remunerado. La tasa de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan es del 33%, 18 puntos superior a la media de la OCDE. Las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de ser excluidas que los hombres.³¹

En un análisis de los datos básicos de la Encuesta Nacional de Ocupación Empleo 2020 tiene datos se observa que, si bien en la población total en México existen más mujeres (65.5 millones) que hombres (61.2 millones) y respecto a la población en edad de trabajar, la proporción también está en favor de las mujeres en un 53% frente a 47%; estas proporciones cambian radicalmente cuando consideramos a la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, a la población en edad de trabajar que trabaja o busca trabajo en donde la proporción cambia a sólo 39% de mujeres frente a 61%, que en números absolutos hablamos de 22.6 millones de mujeres y 34.7 millones de hombres.³²

En cuanto a las grandes divisiones de la actividad económica se observa también una típica distribución de la división sexual del trabajo, en la cual los hombres predominan abrumadoramente en las actividades de agricultura, silvicultura, caza y pesca; así como en las actividades de la industria (sector secundario) en este sector las mujeres tienen su mejor participación en el la subdivisión de la industria manufacturera con una participación de 38% de trabajo de las mujeres frente a un 62% de trabajo realizado por hombres, y su peor brecha en el sector de la construcción con un 96% de participación masculina y sólo un 4% de participación de las mujeres; en el caso del sector

27 *Idem*.

28 Alma Espino, Soledad Salvador, *El sistema nacional de cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo*, Uruguay, Friedrich Ebert Stiftung, Análisis N°4/2013.

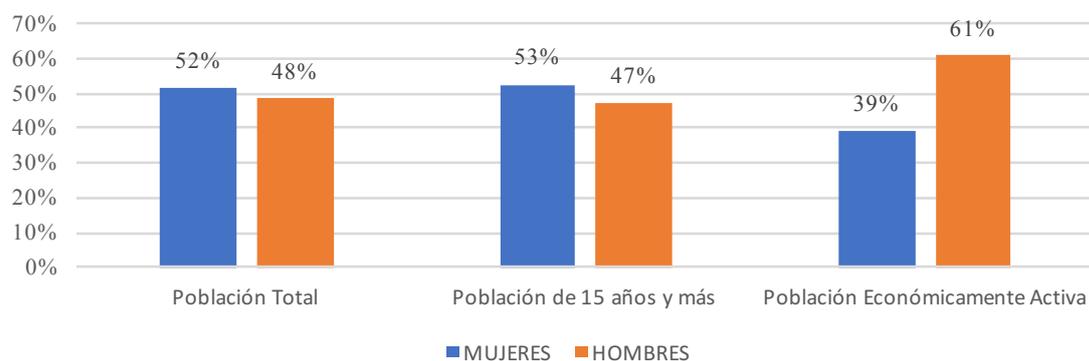
29 OCDE 2017, *op. cit.*

30 OCDE; 2020. *La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México*, ver www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020.html, consultado al 9 de noviembre de 2020, 12:45 horas.

31 OCDE 2020, *op. cit.*

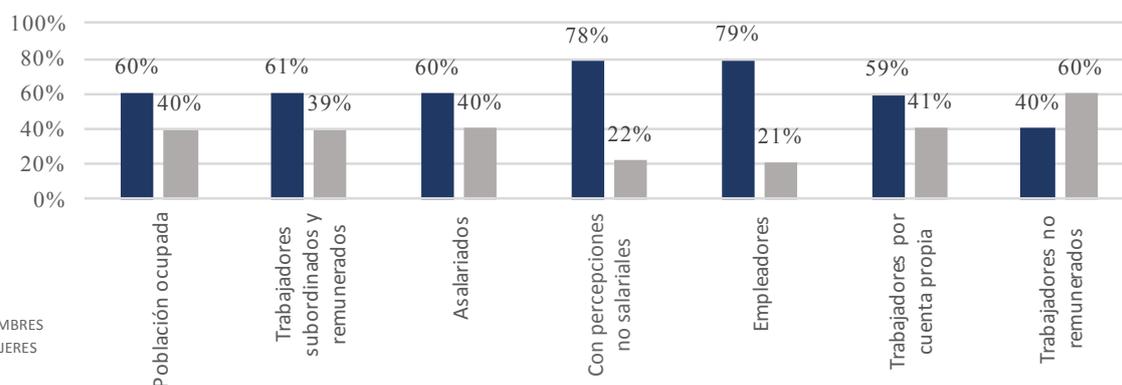
32 ENOE 2020, INEGI con cifras redondeadas.

Gráfica 3
Población Total, Población en edad de trabajar y PEA (%)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 1) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

Gráfica 4
Población ocupada por tipo de ocupación



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 2) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

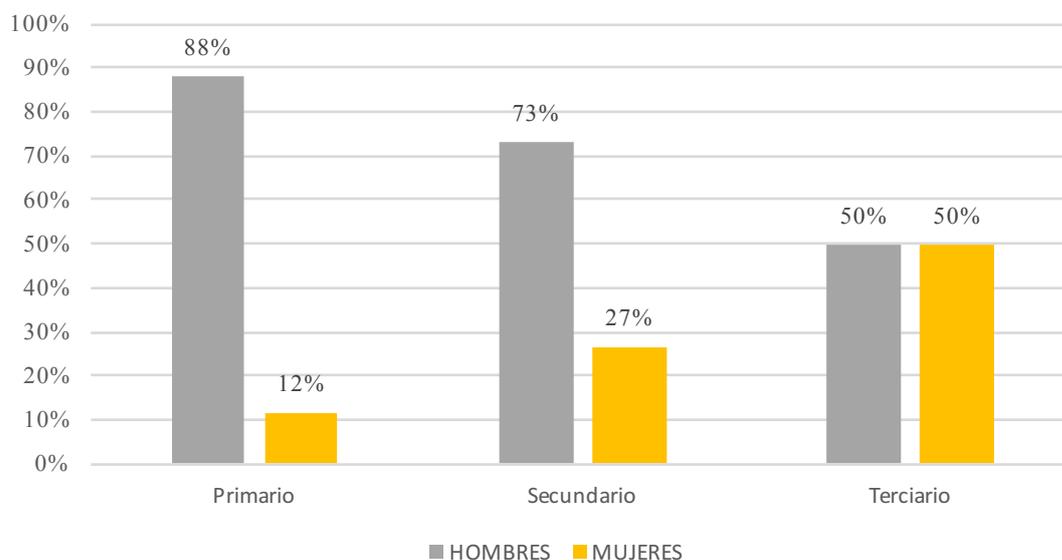
terciario o de servicios la distribución general es de un 50% y 50% entre hombres y mujeres, la participación de las mujeres es mayor en el sector de comercio (52% frente a 48%), en restaurantes y servicios de alojamiento (60% frente a 40% de los hombres) y en servicios sociales y servicios diversos; sin embargo su participación es mucho menor en transportes, correos y almacenamiento en donde los hombres participan en un 87% y las mujeres sólo un 13%, en gobierno y organismos internacionales también participan mayormente los hombres con un 60% frente al 40% de las mujeres.

En el caso de la Población Ocupada en México, para 2020 hablamos de 33.5 millones de hombres y 21.9 millones de mujeres, observamos que la proporción entre hombres y mujeres se mantiene en lo que se refiere a trabajadores subordinados, asalariados y en el rubro de percepciones salariales que habitualmente constituyen sueldo o percepciones más altas la diferencia es bastante drástica respecto a hombres y mujeres, esto en parte por prejuicios que consideran que el ingreso de las mujeres es un complemento al ingreso del hogar (a pesar del importante y creciente número de hogares con jefas de familia mujeres) o bien por las condiciones en los cuidados o la maternidad y en el único rubro

en el cual se nota una mayor participación de las mujeres es en el de los trabajos no remunerados que corresponde habitualmente a trabajos de medio tiempo en negocios familiares y sector informal en el que la relación se invierte y las mujeres ocupan el 60% de las ocupaciones no remuneradas (1,324,629 mujeres y 40% hombres 892,462).

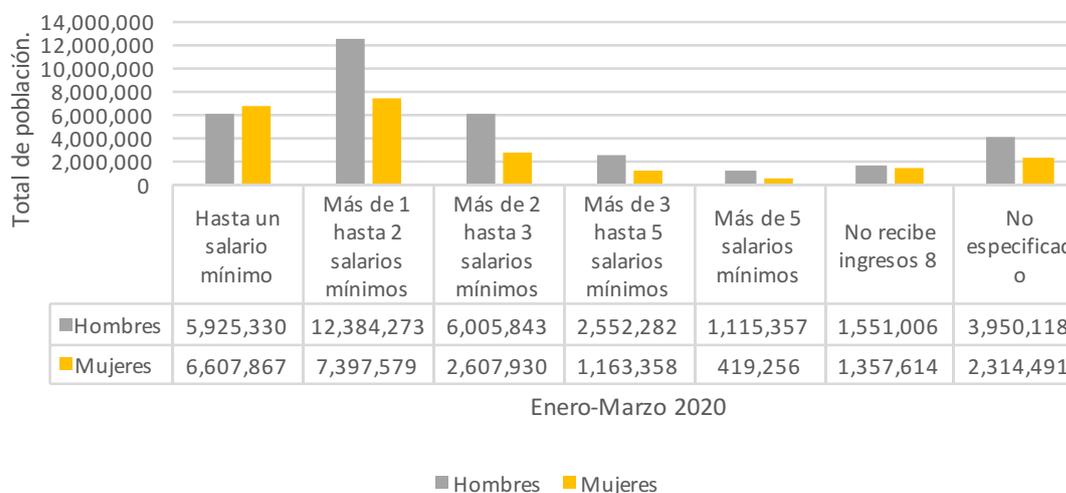
En cuanto a las grandes divisiones de la actividad económica se observa también una típica distribución de la división sexual del trabajo, en la cual los hombres predominan abrumadoramente en las actividades de agricultura, silvicultura, caza y pesca; así como en las actividades de la industria (sector secundario) en este sector las mujeres tienen su mejor participación en el la subdivisión de la industria manufacturera con una participación de 38% de trabajo de las mujeres frente a un 62% de trabajo realizado por hombres, y su peor brecha en el sector de la construcción con un 96% de participación masculina y sólo un 4% de participación de las mujeres; en el caso del sector terciario o de servicios la distribución general es de un 50% y 50% entre hombres y mujeres, la participación de las mujeres es mayor en el sector de comercio (52% frente a 48%), en restaurantes y servicios de alojamiento (60% frente a 40% de los hombres) y en servicios sociales

Gráfica 5
Población ocupada por sector de actividad económica



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 3) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

Gráfica 6
Nivel de ingresos por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 4) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

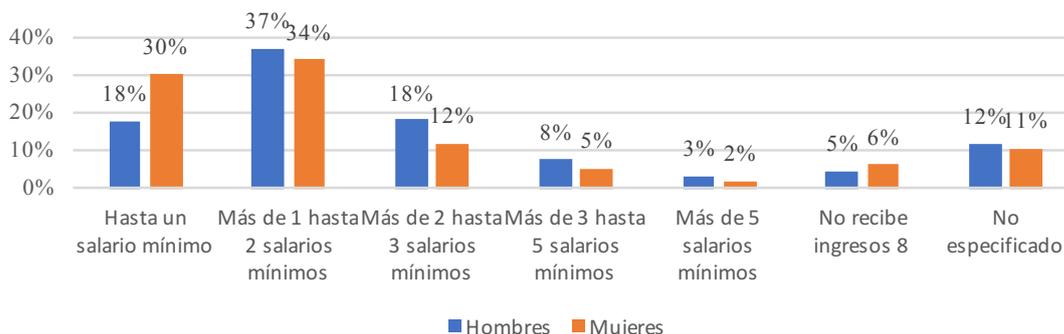
y servicios diversos; sin embargo su participación es mucho menor en transportes, correos y almacenamiento en donde los hombres participan en un 87% y las mujeres sólo un 13%, en gobierno y organismos internacionales también participan mayormente los hombres con un 60% frente al 40% de las mujeres.

Uno de los datos que nos permiten una primera mirada a la brecha salarial por sexos es el de nivel de ingresos por sexo, en el cual se observa que de las 21, 868,095 mujeres ocupadas el 30% percibe hasta un salario mínimo, el 64% percibe hasta 2 salarios mínimos; en contraste, sólo un 18% de los hombres percibe hasta un salario mínimo y el mayor

porcentaje de los hombres perciben entre 1 y 2 salarios mínimos. Si bien en ambos sexos el grueso de la población percibe menos de dos salarios mínimos, el nivel de ingresos es claramente más bajo para las mujeres y es también más alto el porcentaje de las mujeres que está ocupada, pero no reciben ingresos (6%) habitualmente por realizar su trabajo en negocios familiares.

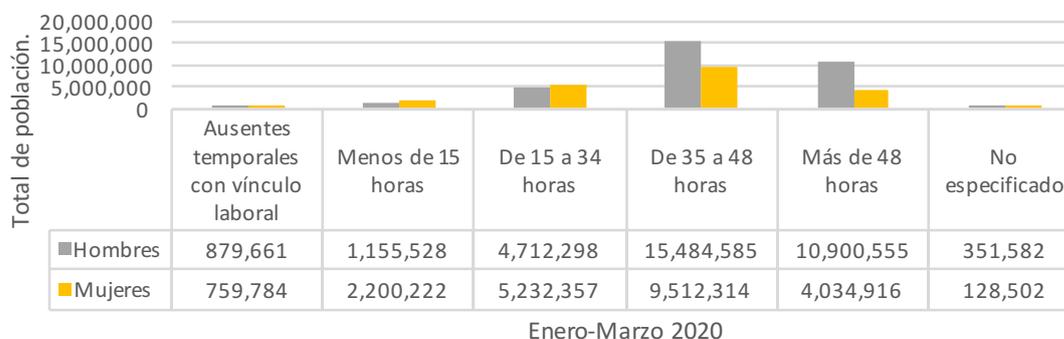
En cuanto a la duración de la jornada de trabajo se observa que las mujeres se ubican en mayor medida en trabajos que no cubren una jornada de trabajo completa de 40 horas, ya sea porque es habitualmente la responsable de los cuidados familiares o por la concepción de que el

Gráfica 7
Nivel de ingresos por sexo, distribución porcentual



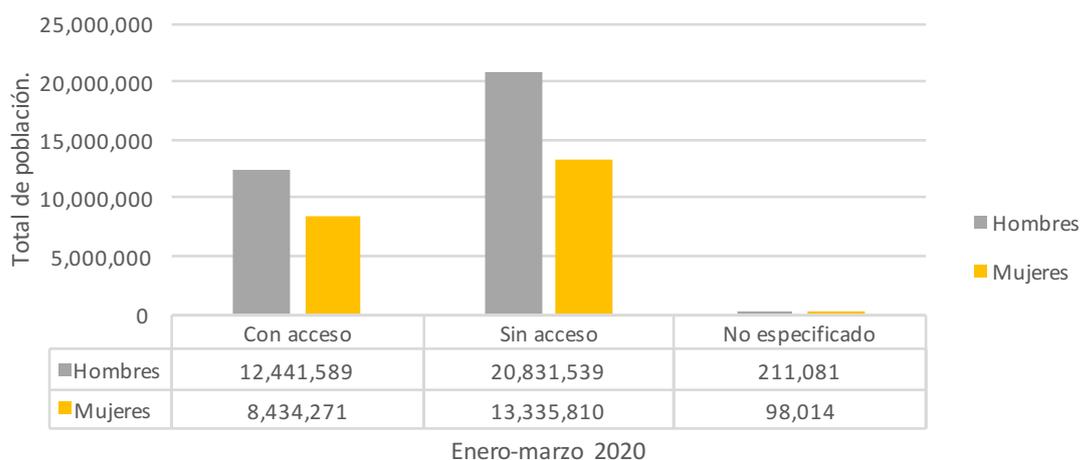
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 1) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

Gráfica 8a
Duración de la jornada de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

Gráfica 8b
Acceso a las instituciones de salud

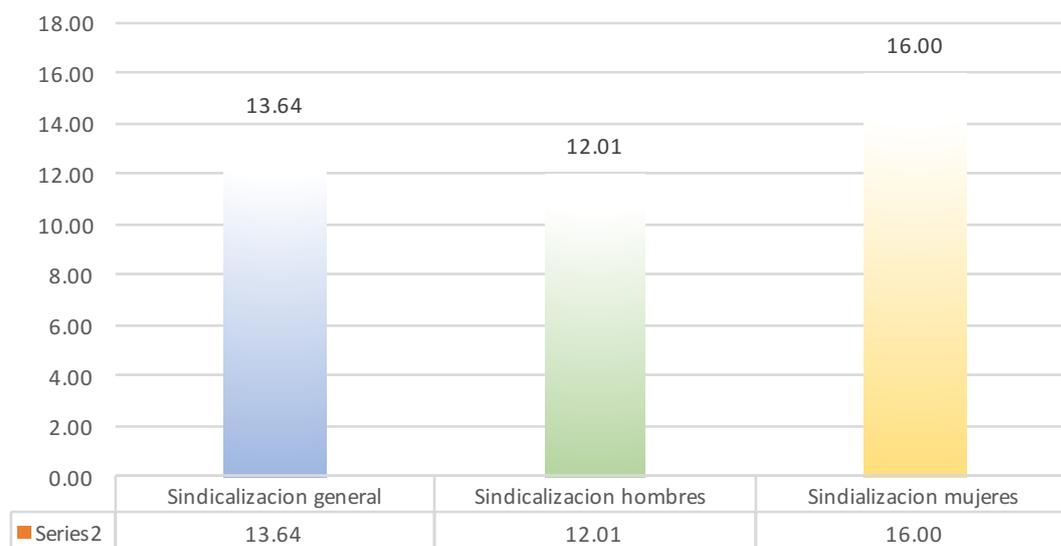


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (Gráfica 4.2) www.inegi.org.mx/prgramas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados

trabajo de la mujeres como beneficiarias es complementario y no la ubican como la jefa de familia o como el principal ingreso de la familia; sin embargo, un número importante, más de 13.5 millones de mujeres trabajan entre 35 y más de 48 horas.

Como hemos visto, las mujeres participan en mayor medida que los hombres en trabajos en los que perciben menos ingresos, a tiempo parcial y en trabajos sin remuneración y ello deja fuera a muchas mujeres del sistema de salud; sin embargo, es posible que por los derechos laborales de los

Gráfica 9

Trabajadores sindicalizados remunerados (%)

Fuente: Rubio Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región Y Sociedad*, 29(68). doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247.

hombres, las mujeres accedan en la misma proporción que los hombres a las instituciones de salud; así, sólo 12.4 millones de hombres de los 33.48 millones que están registrados como ocupados tienen acceso al sistema de salud (37.15%) y sólo 8.4 millones de las 21.87 millones de mujeres ocupadas acceden a las instituciones de salud (38.5%).

Para el caso de la sindicalización se observa una muy baja sindicalización en la población ocupada en México (13.64%); en este caso las mujeres presentan una mayor tasa de sindicalización (16%) que la de los hombres (12.01%) sin que esto nos diga mucha sobre la calidad de la representación sindical o sobre las prestaciones a las que acceden.

B. ¿QUÉ ESTABLECE EL CAPÍTULO 23 DEL T-MEC SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES?

El propósito central del T-MEC es el libre comercio, la producción de bienes y servicios entre los tres países, aunque dicha producción no se debe concebir sin poner en el centro a las personas trabajadoras cuyos derechos deben estar protegidos con los más altos estándares laborales, reconocidos a nivel nacional e internacional. Los derechos de las mujeres trabajadoras, a su vez, deben estar protegidos y garantizados en el marco de esa producción e intercambio comercial. El énfasis en su protección y garantía deben ser mayores por la necesidad de *emparejar* el piso laboral entre mujeres y hombres. La asimetría de poder, la brecha salarial, la discriminación y la violencia hacia las mujeres sigue siendo una constante en el mundo laboral, como se pudo constatar en el apartado anterior, de ahí que sea necesario impulsar políticas de igualdad de género en las que se incluyen, leyes y disposiciones normativas en el trabajo tendientes a erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres trabajadoras.

Dentro del marco normativo que comprende el Capítulo 23 de Derechos Laborales, se ubican las disposiciones relativas a la igualdad de género y los derechos de las mujeres trabajadoras. Desde nuestra perspectiva se disponen tres temas centrales relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres trabajadoras, a saber: 1) no discriminación en el empleo y ocupación (con énfasis en el centro de trabajo); 2) promoción de la igualdad de las mujeres en el centro de trabajo, 3) atención de la violencia en el ejercicio de derechos laborales; 4) cooperación en el tema de género, trabajo y el empleo.

Más allá de lo que explícitamente establezca este Capítulo del T-MEC, realizaremos una interpretación articulando lo establecido en convenciones de la OIT y ONU en la materia.

1) No discriminación en el empleo y ocupación (con énfasis en el Centro de Trabajo) y

2) promoción de la igualdad de las mujeres en el centro de trabajo

El punto de partida del capítulo 23 del T-MEC son los derechos laborales fundamentales. Así se establece en el artículo 23.3 denominado Derechos Laborales, cuyo contenido está dividido en dos partes. El punto 1) establece que cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes los derechos de se derivan de la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo: (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Si bien podríamos analizar cada uno de esos derechos laborales desde una perspectiva

Artículo 23.3: Derechos Laborales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:
 - (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
 - (c) **la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**
2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.

feminista y de género, es decir, en la que se desmenuce la problemática de las mujeres en el ejercicio de cada derecho, nos concentraremos en el que más ha concentrado esfuerzos para lograr que el mundo del trabajo tenga mejores condiciones para las mujeres: *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

En el punto 2 de este Artículo, se estipula que cada Parte adoptará y mantendrá leyes, regulaciones así como prácticas que de ellas se deriven, tendientes a regular “condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo”.

¿Qué obligaciones implica el compromiso con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación? En primer término, se desprende el derecho a la no discriminación en el empleo y ocupación que tiene toda persona trabajadora y con todo lo relacionado a su trabajo. Se entiende por empleo y ocupación empleo tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.³³ El Convenio 111 de la OIT al que están obligados los tres países signatarios del T-MEC establece que la discriminación comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de

empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (Artículo 1).

En materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, implica una obligación explícita de que los Estados parte tendrán que garantizar a las mujeres trabajadoras el derecho a la no discriminación, esto es, que en las condiciones de empleo y ocupación no existan distinciones, exclusiones o preferencias que anulen su derecho a las mismas oportunidades y trato. También están obligados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (Artículo 2).

La disposición más clara y específica donde se estipula que se debe reconocer el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y ocupación hacia las mujeres en el centro de trabajo, se encuentra en el artículo 23.9. Al mismo tiempo, se plantea que se buscará a apoyar la promoción de la igualdad de la mujer, también en el centro de trabajo. Mandata a cada Parte del Tratado para que implemente políticas para proteger a los trabajadores de la discriminación en el empleo basada en el sexo. En esta parte la disposición es enfática en señalar que una forma de discriminación es el acoso sexual. Las distintas formas de discriminación enunciadas en este artículo, además de la anterior, están relacionadas con: a) embarazo, b) orientación sexual, c) identidad de género, y d) responsabilidades de cuidado.

Por otro lado, en esta disposición 23.9 se establece la obligación de los tres países, de implementar políticas para promover la igualdad de género, las cuales están asociadas a: a) proporcionar licencias en el trabajo para el nacimiento o adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia. A su vez, se dispone que se debe proteger contra la discriminación salarial.

33 Artículo 1 del Convenio 111 de la OIT.

Desprendo al menos dos tipos de obligaciones concretas para cada Estado signatario: 1) obligación *de hacer*, y 2) obligación *de dar seguimiento* a las políticas implementadas. Ubico dos tipos de políticas posibles, a impulsar: 1) normas laborales (legislación nacional y disposiciones administrativas) y 2) programas y planes en la materia (impulsadas por los ministerios del trabajo y previsión social).

Un aspecto de suma importancia en artículo 23.9, es que todas las políticas en torno a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, así como el objetivo de promover la igualdad de la mujer, están relacionada a que se impulsen en el Centro de Trabajo. No obstante los primeros obligados en esta disposición son los Estados Parte, es decir, sus gobiernos, en un segundo nivel de obligatoriedad de hacer cumplir el contenido de esta disposición jurídica son todos aquéllos que configuran los Centros de Trabajo, esto es, personas empleadoras, personas trabajadoras y sindicatos (organizaciones de trabajadores). Esto sería así, a partir de lo que se disponga tanto en las legislaciones y programas tendientes a eliminar la discriminación en el Centro de Trabajo. En las normas laborales mexicanas, se entiende por Centro de Trabajo “el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo”.³⁴ En ese sentido, la verificación de que existan políticas que tiendan a eliminar la discriminación contra las mujeres y el impulso de políticas de igualdad de género en el Centro de Trabajo tienen como presupuestos los siguientes:

1. La existencia de la relación de trabajo que se compone por una persona empleadora y una persona trabajadora, de la que emanan obligaciones y derechos para ambas partes.
2. Que las actividades relacionadas con el trabajo, se realicen en un Centro de Trabajo en cuyo lugar existen responsables directivos del mismo (personal directivo).
3. Normas laborales y/o políticas (programas, p.ej.) que dispongan las obligaciones relacionadas con la eliminación de la discriminación contra las mujeres y el impulso de políticas de igualdad de género en el Centro de Trabajo.
4. Autoridades que supervisen (p.ej. funcionariado de la inspección) el cumplimiento de las normas laborales y/o programas.

3) Atención de la violencia en el ejercicio de derechos laborales

En el artículo 23.7, denominado Violencia contra Trabajadores, las Partes reconocen que tanto los trabajadores como los sindicatos deben tener condiciones para

ejercer los derechos laborales en un clima libre de violencia, amenazas e intimidación. Se dispone como un imperativo que los tres gobiernos aborden o atiendan los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Que no deben fallar en abordar los casos de violencia o amenazas de violencia relacionados con el ejercicio de los derechos laborales del artículo 23.3. Los actos de violencia, amenazas o intimidación podrán observarse a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

La violencia contra las mujeres en el ejercicio o intento de ejercicio de los derechos laborales está incluida en esta disposición. Recientemente la OIT adoptó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso,³⁵ en el que se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En su artículo 1º, se define por violencia y acoso a:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Tomando en consideración que las disposiciones de todo el Capítulo 23 del T-MEC están enmarcadas en las obligaciones que tienen en su calidad de miembros de la OIT, las Partes se comprometieron con los mandatos que de ella emanen, entre las cuales destacan las obligaciones establecidas en la Declaración sobre los Derechos en el Trabajo, instrumento internacional de los derechos humanos laborales. Aunque reciente, el Convenio 190 establece con claridad los conceptos sobre violencia y acoso en razón de género pues reconoce que las mujeres y las niñas son afectadas de manera desproporcionada por lo que es necesario adoptar medidas y enfoques inclusivos para prevenir y atender las causas. Así lo expresa:

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de

34 Artículo 3º fracción IV del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación, 13 de noviembre de 2014.

35 La Conferencia General de la OIT en su centésima octava reunión, la adoptó en la Ciudad de Ginebra el 21 de junio de 2019.

las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (...).³⁶

En el Convenio 190 se establecen una serie de elementos que debe tener ese enfoque inclusivo e integrado de conformidad con la legislación y política nacional al respecto, que cualquier país miembro de la OIT que lo ratifique debe seguir:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (artículo 4º numeral 2).

Lo anterior expresa claramente cuáles serían las medidas concretas a llevar a cabo por parte de los países signatarios, se trata de una ruta básica para prevenir, atender, investigar, sancionar y finalmente, erradicar la violencia y el acoso contra las mujeres en el entorno laboral.

Por otro lado, para reforzar las obligaciones de los tres países signatarios del T-MEC frente a la violencia contra las mujeres, recordemos que pertenecen a la Organización de Estados Americanos (OEA) que aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994). En ella se define la violencia contra las mujeres, se establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. México

ratificó esta Convención el 11 de diciembre de 1998;³⁷ desafortunadamente EUA y Canadá no han ratificado la Convención Belém do Pará, considerada el instrumento de derechos humanos de las mujeres, más importante en el continente americano.

Indicados los elementos del concepto de violencia y acoso en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, así como las obligaciones que a tal efecto tienen los países integrantes de la OIT, desprendemos, al menos tres obligaciones concretas que mandata la disposición 23.7 del Capítulo 23 del T-MEC, a sus Estados Parte:

1. *Crear condiciones para que tanto los trabajadores como los sindicatos puedan ejercer los derechos laborales en un clima libre de violencia, amenazas e intimidación.* En este "crear condiciones" se pueden derivar un conjunto muy amplio de políticas y normatividades de prevención e inspección que aseguren el ejercicio de los derechos laborales en un clima (entorno) libre de violencia, amenazas e intimidación para las trabajadoras.
2. *Abordar o atender los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores y no fallar en esa atención.*
3. *Observar los actos de violencia, amenazas e intimidación a través de un curso de acción un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.*

4) Cooperación en el tema de género, trabajo y el empleo

Desde el enfoque de la OIT, la cooperación entre países miembros, es un mecanismo que tiene como objetivo mejorar las oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para avanzar en compromisos comunes con relación a asuntos laborales, que incluyen los principios y derechos establecidos en la Declaración sobre los Derechos en el Trabajo. Ese planteamiento lo recupera el Capítulo 23 del T-MEC en su artículo 23.12 denominado, precisamente, Cooperación. En ese marco, los tres países acordaron que la cooperación se realizará a través de intercambio de información y de mejores prácticas en temas de interés común; viajes de estudio, visitas, y estudios de investigación para documentar y

36 Ver www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, consultado al 10 de noviembre de 2020, 22:38 horas.

37 En este sitio oficial de la Organización de Estados Americanos se pueden consultar las firmas y ratificaciones de los países a la Convención Belém do Pará, ver www.oas.org/es/mesecvi/docs/Signatories-Table-SP.pdf, consultado al 12 de noviembre de 2020, 13:09 horas.

Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores

Las Partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales) en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna Parte fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

estudiar políticas y prácticas; investigación y desarrollo colaborativos relacionados con mejores prácticas en temas de interés mutuo; intercambios específicos de conocimientos técnico especializados y asistencia técnica. Se tendrá en cuenta la participación de sus partes interesadas, incluidos representantes de trabajadores y empleadores.

Dentro de los temas de interés común para la cooperación se encuentra el de género en el trabajo y el empleo, que incluye:

- (i) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios,

Artículo 23.12: Cooperación

1. Las Partes reconocen la importancia de la cooperación como mecanismo para la implementación efectiva de este Capítulo, para mejorar las oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para seguir avanzando en los compromisos comunes respecto a asuntos laborales, incluyendo los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.
2. Las Partes podrán, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, cooperar a través de:
 - (a) el intercambio de información y de mejores prácticas sobre cuestiones de interés común, incluso mediante seminarios, talleres y foros en línea;
 - (b) viajes de estudio, visitas, y estudios de investigación para documentar y estudiar políticas y prácticas;
 - (c) investigación y desarrollo colaborativos relacionados con mejores prácticas en temas de interés mutuo;
 - (d) intercambios específicos de conocimientos técnico especializados y asistencia técnica, según sea apropiado; y
 - (e) otras formas que las Partes podrán decidir.
3. En la realización de actividades de cooperación, las Partes considerarán las prioridades de cada Parte y la complementariedad con iniciativas existentes, con el objetivo de alcanzar beneficios mutuos y resultados laborales medibles.
4. Cada Parte solicitará los puntos de vista y, según sea apropiado, la participación de sus partes interesadas, incluidos representantes de trabajadores y empleadores, en la identificación de áreas potenciales para la cooperación y realización de actividades de cooperación.
5. Las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en las siguientes áreas:
 - (a) leyes y prácticas laborales, incluida la promoción y la implementación efectiva de los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo;
 - (b) leyes y prácticas laborales relacionadas con el cumplimiento del Convenio Núm. 182 de la OIT Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación;
 - (c) identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso;
 - (d) combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo en buques pesqueros;
 - (e) abordar la violencia contra trabajadores, incluso por actividades sindicales;
 - (f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
 - (g) capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales;
 - (h) inspectores y sistemas de inspección del trabajo, incluidos métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la ley laboral, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;
 - (i) sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de leyes laborales concernientes a la jornada laboral, salarios mínimos y horas extra y condiciones laborales;
 - (j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo, incluyendo:
 - (i) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios,
 - (ii) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor,
 - (iii) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva,
 - (iv) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y
 - (v) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;
 - (k) promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, particularmente respecto de las PYMEs;
 - (l) abordar las oportunidades de una fuerza de trabajo diversa, incluyendo:
 - (i) promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación con respecto al empleo en razón de la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo, y
 - (ii) promoción de la igualdad, eliminación de la discriminación con respecto al empleo y protección de trabajadores migrantes y otros trabajadores vulnerables, incluyendo los trabajadores de bajo salario, eventuales o temporales;
 - (m) recopilación y uso de estadísticas, indicadores, métodos, y procedimientos laborales, incluyendo sobre la base del sexo;
 - (n) asuntos de protección social, incluyendo la indemnización de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales, los sistemas de pensión y planes de asistencia al empleo;
 - (o) relaciones laborales, incluyendo formas de cooperación y solución de controversias para mejorar las relaciones laborales entre trabajadores, empleadores y gobiernos;
 - (p) programas de aprendizaje;
 - (q) diálogo social, incluyendo la consulta y la colaboración tripartita;
 - (r) con respecto a las relaciones laborales en empresas multinacionales, promover el intercambio de información y diálogo relacionados con las condiciones de empleo de las empresas que operan en dos o más Partes con organizaciones de trabajadores representativas en cada una de las Partes cooperantes; y
 - (s) otras áreas que las Partes podrán decidir.
6. Las Partes podrán establecer acuerdos de cooperación con la OIT u otras organizaciones internacionales y regionales para aprovechar su experiencia y recursos con el fin de promover los propósitos de este Capítulo.

- (ii) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor,
- (iii) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva,
- (iv) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y
- (v) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;

También se establece la cooperación para la recopilación y uso de estadísticas, indicadores, métodos, y procedimientos laborales, incluyendo sobre la base del sexo.

De acuerdo a este apartado, las Partes podrán establecer acuerdos de cooperación con la OIT u otras organizaciones internacionales y regionales.

C. LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO Y EL COMPROMISO DEL T-MEC CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES: LO QUE SE LOGRÓ PLASMAR Y LOS RETOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Lo que se plasmó en la RL2019

En México el derecho a la no discriminación en el empleo está protegido en la Constitución en los artículos 1º (derecho a la igualdad y la no discriminación), 5º (derecho al trabajo y a elegir profesión) y 123 (derechos laborales y de protección social derivados de la relación de trabajo). En el artículo 123 establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni la nacionalidad, así como una serie de prestaciones sociales derivadas de su relación laboral, por ejemplo, con relación al embarazo, la lactancia y la maternidad. Por su parte, el artículo 4º constitucional consagra la igualdad formal ante la ley entre mujeres y hombres desde 1974.

En 2011, se concretó una reforma al artículo 1º constitucional,³⁸ en materia de derechos humanos, que ha sido considerada de enorme alcance, por varios razones: 1) reconocimiento de que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, pero también en todos los tratados internacionales que el Estado mexicano haya firmado; 2) la interpretación de los derechos será conforme a la Constitución pero también conforme a los tratados internacionales de derechos humanos, siempre buscando la protección más amplia para las personas; 3) la prohibición de toda discriminación motivada por origen

étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, 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 importante resaltar el histórico esfuerzo de las trabajadoras por tener leyes acordes a la realidad de la composición del mercado laboral. Desde el año 2000 un grupo de sindicalistas, feministas y defensoras de los derechos de las mujeres iniciaron trabajos para incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los debates y documentos de dieron pie a que las reformas subsecuentes.

A decir de Andrea Medina y Dafne Peña, en México la legislación laboral con relación a la igualdad y la no discriminación por razón de género se ha vivido en tres momentos: “El primero consolida la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las restricciones al derecho al trabajo para las mujeres; el segundo nombra la discriminación y la violencia; y el tercero, en el que nos encontramos, comienza a detallar los mecanismos de exigencia de las obligaciones y de acceso a la justicia”.³⁹ Lo anterior se ha podido observar tanto en reformas constitucionales, como en legislación nacional, local, así como en la implementación de políticas públicas. El primer momento en cuanto a establecer la igualdad jurídica ante la ley, que va abriendo paso a la formalización de la ciudadanía plena de las mujeres, con el derecho al voto de las mujeres en 1953; después con el reconocimiento de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres en 1974 y, más adelante, con el impulso de legislación nacional para nombrar la discriminación y la violencia, a través de leyes federales como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación promulgada en 2003 (que aunque no es exclusiva para las mujeres, consigna la no discriminación en razón de género), después Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en 2007 y la tipificación del delito de feminicidio a nivel federal y algunas entidades de la República.

En el tercer momento en el que nos encontramos en cuanto a la trayectoria de las reformas laborales en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, es la que desde 2012 se ha venido consolidando, la cual consiste en aterrizar y afinar mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012,⁴⁰ se logró avanzar en algunos aspectos relevantes sobre igualdad y no discriminación contra las mujeres en el entorno laboral: 1) la igualdad sustantiva, a través de eliminar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral; 2) la

39 Andrea Medina Rosas Dafne Peña Vera, *Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Elementos para el debate y propuestas de armonización legislativa y de acceso a la justicia*, Ciudad de México, Red de Mujeres Sindicalistas, 2020, p. 3-4, en prensa.

40 Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.

38 Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011.

inclusión de las definiciones de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral; 3) los actos de hostigamiento y/o acoso sexual como causal de rescisión de la relación laboral cometidos por trabajadores, patrones o sus familiares y representantes legales; y 4) la igualdad sustantiva como principio de las condiciones de trabajo.

En ese marco de reformas, se impulsaron dos Normas Mexicanas; la NMX 025, sobre igualdad laboral y no discriminación, y la NMX 035 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La NMX 025 tiene el objetivo de establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación; además, fija las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.⁴¹ Por su parte, la NMX 035 establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Dentro de los factores de riesgo psicosocial se ubican los relacionados con la violencia contra las y los trabajadores. Según la definición de la NMX 035 la violencia laboral se puede manifestar como acoso sexual, acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos; y su definición engloba a aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.⁴² El problema que han tenido estas dos Normas Mexicanas es la falta de voluntad e insuficiente andamiaje institucional para hacerlas efectivas. Ambas requieren una supervisión e inspección dotada de facultades para hacer que las cumplan a quienes van dirigidas, pero aún no se ha logrado a plenitud.

En esa ruta de consolidación de la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, la reforma laboral de 2019 avanzó aspectos importantes, como podemos ver a continuación:

1. *Con relación a la exigencia de eliminar la discriminación y atender la violencia contra las mujeres trabajadoras, en el Centro de Trabajo.* Atendiendo estos dos principios, la RL2019 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 (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).
2. *Con relación a la exigencia de democratizar a los sindicatos,* se estableció la prohibición de actos de violencia,

41 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y no Discriminación, en línea, consultado en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf, consultado al 11 de noviembre de 2020, 19:21 horas.

42 Norma Mexicana Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, en línea, URL www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018, consultado al 11 de noviembre de 2020, 22:43 horas.

discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de los miembros de la organización sindical. A su vez, que en los procedimientos de elección de sus directivas, se tenga en cuenta el principio de igualdad de género, así como en la integración de las directivas sindicales exista representación proporcional en razón de género;

3. *En cuanto al acceso a la justicia,* se estipuló que la conciliación no es obligatoria en hechos de discriminación y violencia contra las mujeres,⁴³ lo cual es importante como estándar internacional en la materia; y se incorpora la perspectiva de género en los planes de capacitación y desarrollo profesional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Y se pide como requisito para la figura del conciliador contar con conocimientos de perspectiva de género.
4. Se prohibió exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso; y despedir a una trabajadora por estar embarazada o por el cuidado de los hijos.

Retos y propuestas para su implementación

Más allá de la presión de EUA para la firma del T-MEC, en nuestro país al menos desde hace tres décadas se había impulsado una reforma integral para democratizar las relaciones laborales y sindicales. El impulso venía del sindicalismo democrático y de sectores sociales y académicos progresistas y críticos de las viejas estructuras corporativas posrevolucionarias, en el que ha participado la Red de Mujeres Sindicalistas con mucho énfasis en el tema de derechos de las mujeres trabajadoras. A pesar de que ha habido voluntades robustas en torno a hacer avanzar la agenda democratizadora en el mundo laboral mexicano, no ha tenido el mismo impulso, voluntad y disposición, incluso por parte de esos mismos sectores, la transformación de las estructuras del mundo del trabajo que afectan a las mujeres. El orden patriarcal del trabajo sigue intacto. De hecho, los avances en materia de igualdad y no discriminación hacia las mujeres, si bien han sido muy importantes, se necesita que se comprenda la importancia del tema con mayor compromiso por parte de líderes sindicales y empresariales. Por otra parte, cuando se ha logrado avanzar, como en el caso de la reforma laboral de 2012 y, recientemente, con la de 2019, los problemas se concentran en el desarrollo de garantías y mecanismos para instrumentar lo dispuesto en las reformas y en la falta de voluntad política e institucional de los actores laborales (autoridades, empleadores y sindicatos) para convertirlas en una realidad cotidiana.

En ese sentido, enunciaré algunos de los pendientes de la reforma laboral 2019 y que es necesario completar para que avance la agenda de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Al mismo tiempo mencionaré las rutas de trabajo que podrían impulsar los distintos actores del mundo del trabajo para darle vida a los derechos humanos laborales de las mujeres en nuestro país.

43 Aunque fue todo un logro que se estableciera la no obligación de conciliar, en el artículo 684 E fracción XII, se deja a consideración y potestad de la autoridad, lo cual le resta contundencia a la disposición.

Pendientes de reforma laboral en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. Ir más allá del T-MEC

En primer término se encuentran los pendientes que implican profundizar la reforma laboral de 2019. Nos referimos a la eliminación de la discriminación en razón de género y la atención a la violencia y el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo. Las propuestas son las siguientes:

- a) Incorporar en la Ley Federal del Trabajo, los conceptos de violencia y acoso, en los términos que están reconocidos en el Convenio 190 de la OIT. Plantear con claridad que la violencia laboral de género contra las mujeres son los actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño y se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica. Este concepto, incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- b) Enunciar dónde se puede configurar un acto o varios actos de violencia laboral de género contra las mujeres: en el lugar de trabajo; en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde ingiere sus alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- c) Establecer que la obligación de eliminar la violencia y la discriminación contra las mujeres es de las autoridades laborales, las personas empleadoras, las personas trabajadoras y los sindicatos. Corresponde a todas en conjunto y en sus respectivas competencias generar las condiciones para que el entorno laboral esté libre de violencia y discriminación contra las mujeres.
- d) Establecer que para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres en el ambiente laboral, se deben crear programas y procedimientos adecuados por parte de las autoridades laborales, las personas empleadoras y de los sindicatos, en sus respectivas competencias.
- e) 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.
- f) Establecer derechos y obligaciones en torno a las responsabilidades familiares compartidas, que incorporen políticas de cuidados en lo laboral y familiar.
- g) 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 Algodonero” vs México).
- h) 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.
- i) Incluir la prohibición de tolerar por parte de los sindicatos, actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Establecer medidas de protección, su concepto y sus tipos: las medidas de protección son aquellas 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. Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, de forma aislada o conjunta y son las siguientes: acciones de sensibilización a un área en particular; reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora; cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente; autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo; en caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación; otras medidas que a consideración del Tribunal coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Reflexión final

Más allá del renovado acuerdo comercial de libre comercio entre México, EUA y Canadá (T-MEC), nuestro país tiene compromisos, obligaciones constitucionales, legales e internacionales, de hacer avanzar los derechos de las mujeres trabajadoras. Si bien ningún tratado comercial pone en la mesa el reconocimiento al trabajo reproductivo que realizan las mujeres, al menos es importante democratizar el mundo laboral, haciendo avanzar seriamente la igualdad entre mujeres y hombres. No habrá democracia laboral si no hay democracia de género en las relaciones laborales. Es necesario que los distintos actores del mundo del trabajo, entre ellos, autoridades laborales incluidos las y los jueces de lo laboral, así como personas empleadoras,

personas trabajadoras y sindicatos, pero también activistas y estudiosos a favor de los derechos humanos laborales, impulsen desde sus agendas correspondientes la despatriarcalización del mundo del trabajo. Ello implica una desarticulación de viejas estructuras laborales asentadas en la división sexual del trabajo, la asimetría de poder entre hombres y mujeres, los perennes liderazgos exclusivamente de hombres en los sindicatos, los pactos entre empleadores, así como los pactos de encubrimiento entre miembros de los sindicatos cuando cometen actos de violencia y discriminación contra mujeres trabajadoras. Al mismo tiempo, las autoridades laborales, desde el ejecutivo y la jurisdicción, tienen un enorme trabajo de rediseño institucional que ponga en el centro también la vida de las mujeres trabajadoras, que se tome en serio el objetivo de erradicar la violencia y discriminación que viven las mujeres en las relaciones laborales, así como el impulso a las políticas de igualdad de género que empareje el piso entre mujeres y hombres.

El compromiso tendrá que ser, tomarse en serio la igualdad en el mundo del trabajo, incluso ir más allá: repensar el modelo económico de producción y reproducción en el que, especialmente las mujeres, están en desventaja.

FUENTES DE CONSULTA

Bouzas Ortiz, José Alfonso, "Abandono de la política neoliberal y marco normativo del trabajo", en *Crecimiento económico y distribución del ingreso. Bienestar y políticas públicas*, México, IIEC-UNAM.

Dussel, Peters, *La nueva relación triangular entre Estados Unidos, China y América Latina*, México, Heinrich Böll Stiftung, México, 2020, pp. 1-6.

Espino, A. & Salvador, S., *El sistema nacional de cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo*, Uruguay, Friedrich Ebert Stiftung, Análisis N°4/2013, 2013.

Hernández Cervantes, Aleida, *La producción jurídica de la globalización económica. Notas de una pluralidad jurídica transnacional*, CEIICH-UASLP-MISPAT, A.C., 2014.

Hernández Cervantes, Aleida, "El derecho de guardería en México: reflejo y reproducción de la desigual división sexual del Trabajo", *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, octubre de 2015. (www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15177/133 31)

Hernández Cervantes, Aleida, *Entre la globalización y el trabajo. Los derechos en entredicho*, Aguascalientes-San Luis Potosí, CENEJUS-UASLP, México, 2018, p.32.

Hernández Cervantes, Aleida, *Los derechos de las mujeres en México, en tres movimientos feministas*, mimeográfico.

Lagarde y de los Ríos, Marcela *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España, Instituto de la Mujer, segunda edición, 1997, p. 135.

Medina, Andrea y Peña Dafne, *Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Elementos para el debate y propuestas de armonización legislativa y de acceso a la justicia*, México, Red de mujeres sindicalistas, 2020,

OCDE, *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba*, 2017.

Olvera, Claudia, *Diagnóstico sobre la situación actual de la población trabajadora en México: derechos humanos laborales ante la firma del T-MEC y su capítulo 23*, Red de Mujeres Sindicalistas, Fundación C&A, México, Red de Mujeres Sindicalistas, p.9.

Saxe-Fernández, John, *La compraventa de México. Una interpretación histórica y estratégica de las relaciones México-Estados Unidos*, Colección *El Mundo Actual: Situación y Alternativas*, 1ª Edición Electrónica, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, México 2016, p.123.

SITIOS Y PÁGINAS ELECTRÓNICAS

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo., C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Noviembre 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). 10 de noviembre de 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Conferencia Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 5 de noviembre de 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: wcmsq3.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang--es/index.htm

Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. 1º de noviembre de 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). La incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica de la OIT. Noviembre 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100563/lang--es/index.htm

Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. Noviembre 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm

Conferencia Internacional del Trabajo. (2009). Comisión de la Igualdad de Género - Conferencia Internacional del Trabajo. Noviembre 2020, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm

Diario Oficial de la Federación. (2011). DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Noviembre 2020, de Secretaría de Gobernación Sitio web: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

Diario Oficial de la Federación. (2012). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Noviembre 2020, de Secretaría de Gobernación Sitio web: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

Diario Oficial de la Federación. (2014). REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Noviembre 2020, de Secretaría de Gobernación Sitio web: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

Diario Oficial de la Federación. (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 11 de noviembre de 2020, de Secretaría de Gobernación Sitio web: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Diario Oficial de la Federación. (2019). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Noviembre 2020, de Secretaría de Gobernación Sitio web: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019

OCDE (2020). La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México. 9 de noviembre de 2020 Sitio web: www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020.html

ONU Mujeres. (2015). La ONU en acción para la igualdad de género en México. 9 de noviembre de 2020, de ONU México Sitio web: www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf

Secretaría de Economía. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación. 11 de noviembre de 2020, de Secretaría de Economía Sitio web: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Secretaría de Economía. (2020). Reporte TMEC 44. 7 de noviembre de 2020, de Gobierno de México Sitio Web: www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/boletines-t-mec?state=published

AUTORA

Aleida Hernández Cervantes. Es investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades y profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Es docente del Diplomado en Teoría e Investigación Feminista que se imparte en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad Complutense de Madrid, España y en la Universidad de York, en Canadá. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I.

Tiene varias publicaciones en temas de teoría jurídica, género, seguridad social y trabajo, entre los que destacan sus libros *Entre la globalización y el trabajo: los derechos en entredicho*, UASLP, 2018; *La seguridad social en crisis. El caso del seguro social en México*, México, Porrúa, 2008, entre otros.

Actualmente forma parte del Grupo Multidisciplinario e Interinstitucional de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México.

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | Ciudad de México | México

Responsable
Yesko Quiroga | Representante en México

Coordinadora de proyectos
Inés González

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

www.fes-mexico.org

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

T-MEC, REFORMA LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO. APUESTA POR EL ADELANTO DE LAS TRABAJADORAS.



El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su apartado laboral incluyó una serie de disposiciones fundamentales en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres trabajadoras; la eliminación de la discriminación y atención a los casos de violencia hacia las mujeres en el centro de trabajo, tienen un lugar preponderante en las disposiciones en la materia.



Se propone plantear una ruta de análisis para entender lo que ha quedado signado en el T-MEC en términos de los derechos de las mujeres trabajadoras. Los compromisos y obligaciones que de ello derivan son muchos para el gobierno mexicano y las instituciones; las empresas en tanto empleadoras; y los sindicatos, como organizaciones representantes de la clase trabajadora.



Realiza un recorrido por el panorama actual de las mujeres trabajadoras en México, destaca los aportes que hizo la reforma laboral de 2019 en el impulso a la igualdad entre mujeres y hombres. A partir del análisis presenta recomendaciones para profundizar las reformas laborales de los últimos años en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres.