



BALANCE:

**AVANCES Y DESAFÍOS DEL
DERECHO AL TRABAJO CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

2024-2030



Círculo Feminista de Análisis Jurídico

circulofeminista@gmail.com

Primera edición: Noviembre 2024, CDMX.

Codirectora

Rita Astrid Muciño

Codirectora

Ana Laura Velázquez

Investigación y análisis

Codirectora

Ana Laura Velázquez

Coordinadora de proyectos

Ivanna Ramos

Coordinadora de proyectos

Selma Maxinez

Edición y corrección

Davo Valdés de la Campa

Diseño editorial

Marina Sánchez

Este proyecto se realizó gracias al donativo de Fundación Avina.

Puede ser utilizado para copiar, redistribuir el material –en cualquier medio o formato– y adaptar, transformar y crear, a partir de la información, nuevos materiales, siempre y cuando sean reconocidos los créditos correspondientes a la organización y las autoras.



ÍNDICE

I. Introducción	04
II. Metodología	05
III. Contexto sobre la situación actual en materia laboral en México	06
a) Labores de cuidado	07
b) Violencia en espacios laborales	08
c) Discriminación por embarazo	08
d) Precarización laboral	09
> Racismo y discriminación	09
> Trabajo de personas con discapacidad	09
> Trabajo sexual	10
> Trabajo del hogar	10
> Trabajo agrícola	11
> Industria indumentaria	11
> Trabajo de la comunidad LGBTIQ+	11
> Trabajo de las mujeres indígenas	12
e) Retos y recomendaciones	13
IV. Reforma laboral	15
a. Conciliación prejudicial	16
b. Implementación de los juicios laborales	19
V. Libertad y democracia sindical en el marco de la reforma laboral	22
VI. Avances y pendientes con respecto a los derechos laborales con perspectiva de género y derechos humanos	25

I. INTRODUCCIÓN

El **Balance: avances y desafíos en el derecho al trabajo con perspectiva de género 2024-2030** tiene como objetivo, por un lado, contextualizar la situación de precarización, discriminación y violencia en la que las trabajadoras se encuentran laborando en México, y por otro, visibilizar los avances en el derecho del trabajo y, finalmente, apuntar los pendientes en los que el gobierno entrante debe concentrar sus esfuerzos.

Por más de tres años desde el **Círculo Feminista de Análisis Jurídico (La Círcula)** hemos realizado distintas investigaciones sobre temas relacionados con el derecho al trabajo desde la perspectiva de género. De manera paralela, otra de nuestras actividades principales ha sido dar seguimiento a las propuestas en materia laboral con perspectiva de género a través de cuatro pilares fundamentales: violencia laboral, precarización, labores de cuidado y conciliación entre la vida laboral y familiar, y la erradicación de la discriminación en los espacios laborales.

Uno de los hitos más importantes del sexenio pasado (2018-2024) fue la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019 que incluyó avances significativos para México especialmente en materia de igualdad de género.

Del documento destacan principalmente:

- (i) la obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir en los centros de trabajo la discriminación y las violencias por razones de género;
- (ii) mayor protección en la atención de casos de violencia laboral, al ampliar las facultades expresas de la autoridad judicial para evitar que a las víctimas de despido por discriminación por embarazo, orientación sexual o identidad de género, se les cancele el goce de la seguridad social;
- (iii) la obligación para que los sindicatos integren sus directivas conforme al principio de representación proporcional de género”.¹

De los significativos avances en la reforma laboral, identificamos pendientes en la materia, tanto por parte de la implementación de la reforma como en el tema de conciliación, el sistema de justicia laboral, las reformas y ratificaciones, que falta impulsar.

¹ Consulta nuestro informe “Reforma Laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda”: <http://circulofeminista.org/wp-content/uploads/2023/03/diagnostico-reforma-laboral.pdf>

II. METODOLOGÍA

Para la realización de este **Balance: avances y desafíos del derecho al trabajo con perspectiva de género 2024-2030** hicimos una investigación legislativa y de política pública, análisis de datos estadísticos, y círculos de diálogo en materia de derechos humanos laborales.

También organizamos tres mesas de trabajo con personas que representan distintos sectores: activismo, academia, personas trabajadoras, representantes de sindicatos y especialistas en materia jurídica.

En las mesas analizamos los avances en materia laboral del sexenio 2018-2024, se discutieron los pendientes en materia legislativa y se establecieron los retos que debe atender la presente administración.

El desarrollo de este Balance, se divide en cuatro apartados:

(i) En el primer apartado se expone la situación del contexto actual en materia de precarización, discriminación y violencia laboral en la que se encuentran personas históricamente discriminadas en México. Este bloque a su vez abarca los diferentes grupos de personas y trabajos que históricamente han sido precarizados.

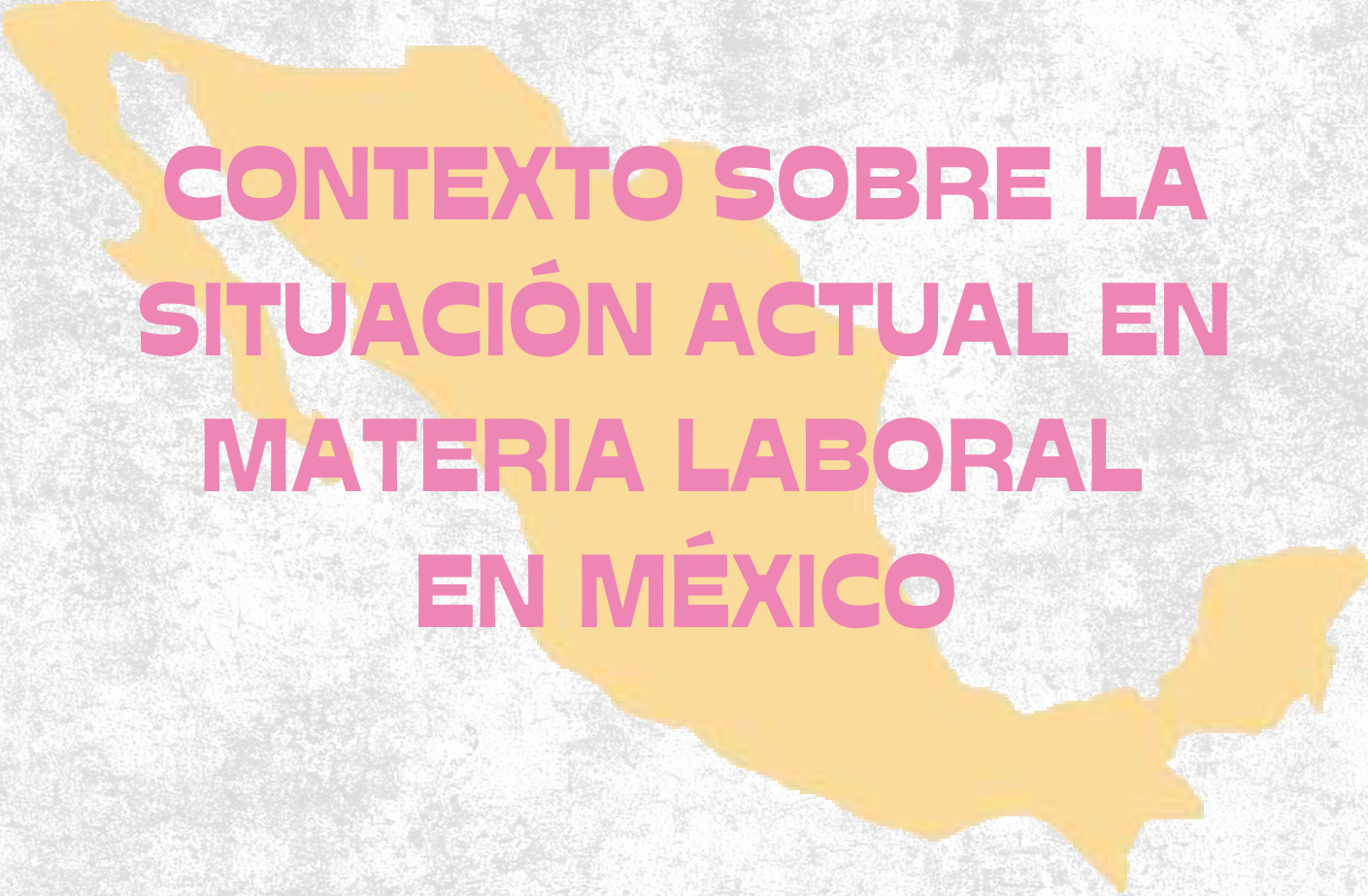
(ii) En el segundo se desarrolla el tema de la reforma judicial de la que analizamos sus avances, retos y se añadieron recomenda-

ciones que deben realizarse, tanto en la conciliación como en la parte del juicio, para mejorar la implementación de la reforma laboral.

(iii) En la tercera sección se desarrolla el tema de libertad y democracia sindical en el marco de la reforma laboral. Para ello, analizamos los avances en la materia y su implementación que aún plantea retos pendientes de resolver.

(iv) En el cuarto apartado se desarrollan las reformas laborales pendientes: avances y pendientes por la legislatura pasada respecto de los temas de perspectiva de género y derechos humanos que es importante que se impulse en la agenda en la actual legislatura.

III.



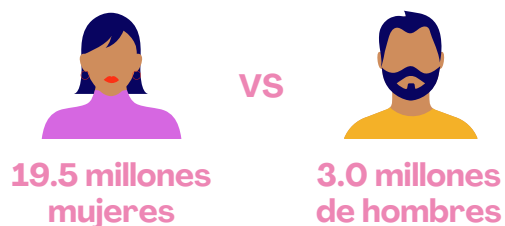
CONTEXTO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA LABORAL EN MÉXICO

III. CONTEXTO

A lo largo de estas investigaciones, mesas de trabajo y círculos de diálogo hemos identificado principalmente situaciones de desigualdad, discriminación y violencia laboral que se entrelaza con poblaciones históricamente vulneradas. En este apartado presentamos el desarrollo de información, la cual se complementa con datos de fuentes abiertas, información estadística y literatura especializada en la materia. Asimismo, se presentan algunas de las recomendaciones más relevantes mencionadas por personas trabajadoras, activistas y expertas en el tema.

A. LABORES DE CUIDADO

En México, el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados reportó un monto **7.2 billones de pesos**, lo que equivale a **24.3%** del PIB nacional.² Además, con datos del INEGI el **86.9%** de las personas que fungen como cuidadoras principales son mujeres, lo que equivale a:



La dedicación a los cuidados impacta en la vida de la persona cuidadora de diferentes formas, tanto en su salud física y mental, como en sus relaciones personales y en el desempeño de su vida laboral.

Durante las reflexiones de las círculas sobre labores de cuidado estas fueron algunas de las ideas compartidas:

- ① El sistema laboral no está pensado para la corresponsabilidad, ni para el bienestar; está pensado para la productividad.
- ② Es necesario que transformemos la construcción social que tenemos en torno a los cuidados, el reconocimiento de los cuidados en nuestra vida, de su centralidad para la reproducción, para el mantenimiento y para la sostenibilidad de la vida. Hace falta repensar no sólo la legislación y el reconocimiento económico y la transformación de la intervención del mercado y del Estado en los cuidados, sino también repensar cómo es que legitimamos el brindar y recibir cuidados.
- ③ Los cuidados responden a relaciones de poder. Por lo tanto, es importante visibilizar que las mujeres indígenas, afromexicanas, son las mujeres que cuidan a las mujeres blancas. Los estratos económicos bajos son quienes cuidan a quienes pueden adquirir en el mercado este tipo de cuidados. Los países del sur global son los que cuidan a los países del norte global, las periferias son las que cuidan las zonas céntricas.

B. VIOLENCIA EN ESPACIOS LABORALES

En México, la situación de discriminación contra las mujeres en el espacio laboral es preocupante. Para muestra, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021) registró que tres de cada diez mujeres han experimentado discriminación o violencia en sus espacios de trabajo alguna vez en su vida. Además, las manifestaciones de violencia más comunes hacia mujeres en los espacios de trabajo son conductas discriminatorias, de violencia sexual, psicológica y física.

Con base en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, de amenazas que sucedan una sola vez o de manera repetida que causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, por ejemplo, la violencia y el acoso por razón de género.³ Esta definición, en comparación con las diferentes definiciones de violencia que se encuentran establecidas en el ordenamiento jurídico mexicano, es la más protectora de los derechos humanos, ya que no se limita únicamente a la violencia sexual.

C. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el embarazo y la lac-

tancia las mujeres se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Lo anterior, ya que necesitan tener las condiciones y el tiempo para dar a luz, restablecerse y cuidar al bebé que acaba de nacer. A esto se suma, la necesidad de que se garantice que durante este periodo no perderán su trabajo como consecuencia de su ausencia por maternidad, así como la urgencia de mantener un ingreso económico que en momentos como el embarazo y posparto es de vital importancia para las mujeres y su familia.⁴

Si bien la discriminación por embarazo en México está prohibida, desafortunadamente es una situación que se sigue presentando con frecuencia. Tan solo en la Ciudad de México, entre 2013 y marzo de 2023, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha abierto:



518 expedientes por discriminación por embarazo

En nuestro fanzine *¿Te han discriminado por estar embarazada?*⁵ se explora cómo las mujeres y personas con capacidad de gestar, durante el embarazo, cuentan con una serie de derechos y los patrones, conforme a la Ley Federal del Trabajo, tienen una serie de obligaciones. También, contempla información sobre las instituciones que pueden brindar apoyo y asesoramiento legal.

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

⁵ Consúltalo en nuestra página: <https://circulofeminista.org/fanzine-te-han-discriminado-por-estar-embarazada/>

D. PRECARIZACIÓN LABORAL

El acceso al trabajo digno no es igual para todas las personas. Varía considerablemente según la racialidad, la clase social, nivel educativo y género. En México se ha aumentado el empleo formal en los últimos años.⁶ Sin embargo, los trabajos más precarizados los han realizado las mujeres, además, esta situación se agrava si se trata de mujeres indígenas y afrodescendientes. Por ejemplo, el trabajo informal es uno de los campos con mayor participación de mujeres indígenas, representando un 30% más que los hombres indígenas y un 40% más que las mujeres no indígenas. Esta situación se caracteriza por tener salarios bajos y ausencia de prestaciones sociales

► Racismo y discriminación

Respecto al tema de racismo y discriminación dentro de los espacios laborales, es importante visibilizar lo que las personas expertas en la materia y organizaciones de la sociedad civil han identificado. Por ejemplo: las personas blancas continúan acaparando los puestos de poder en el control, tanto de las empresas como de las instituciones públicas.⁷ Por otro lado, las personas racializadas, de color de piel oscuro, indígenas, afrodescendientes, tienden a ocupar los lugares más bajos de poder en la sociedad. Además, se ha hecho énfasis en que la discriminación racial, cuando se divide por género, es más fuerte cuando se trata de mujeres.

También, se ha identificado que las empresas en México aprovechan la situación migratoria y racializada de las personas para brindarles condiciones laborales precarias.⁸

► Trabajo de personas con discapacidad

Otro grupo de personas trabajadoras que es necesario atender son las personas con discapacidad, ya que existen muy pocos espacios para esta población específica, tanto en el ámbito laboral público como en el privado. La presencia en puestos de bajo nivel, estereotipados y en el sector no formal, genera que no se reconozca su derecho al trabajo, y por lo tanto, que no se tenga acceso a la seguridad social.⁹ Mientras se les siga contratando en trabajos de bajo nivel o estereotipados, no contarán con posibilidades de crecer laboralmente.

Los trabajos de las personas con discapacidad en la mayoría de los casos son informales o momentáneos. Por ejemplo: se les contrata para la reparación de celulares por tres meses, lo cual tiene como consecuencia que no exista una política de inclusión real de las personas con discapacidad dentro del mundo laboral.



En síntesis, se trata de puestos segregados o “especiales” para personas con discapacidad en los que no hay una inclusión real, ni se les capacita adecuadamente.¹⁰

6 Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social | Sitio Web "Acercando el IMSS al Ciudadano"

7 <https://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/845/147129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8 <https://cdhfraymatias.org/como-me-ven-me-tratan-el-perfilamiento-racial-en-la-migracion/>

9 <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

10 Las personas con discapacidad tienen gastos acumulados: muletas, sillas de ruedas y otros apoyos que necesitan para poder tener una vida independiente.

► Trabajo sexual

El trabajo sexual continúa siendo criminalizado por la sociedad y el Estado. Las trabajadoras sexuales han identificado que existe una violencia institucional ejercida por parte de este último: debido a que no tienen acceso a un esquema de seguridad social, no cuentan con salud pública gratuita. Una de sus principales preocupaciones es el tema del derecho a la vivienda, ya que en la práctica ni siquiera pueden acceder a un contrato de arrendamiento por los prejuicios que socialmente se tienen sobre su trabajo, de igual manera, tampoco cuentan con acceso a créditos para acceder a una casa o departamento.



El sistema de jubilación no reconoce a las trabajadoras sexuales. Hay mujeres cisgénero y mujeres trans que ya tienen entre 60 o 70 años de edad que no han podido abandonar el trabajo sexual, ya que se encuentran en condición de calle, lo cual las obliga a continuar ejerciéndolo.

Respecto al tema de discriminación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en 2019 y 2021, realizó la primera y segunda encuesta sobre trabajo sexual, encontrando que existe criminalización al trabajo sexual en centros mercantiles y también en el sector de salud. También, existe discriminación hacia las maternidades que ejercen el trabajo sexual, su descendencia muchas veces es objeto de burlas, acoso y violencia.¹²

► Trabajo del hogar

Sobre el trabajo del hogar, una de las preocupaciones de las trabajadoras de este sector es que este continúa siendo un trabajo sin pleno reconocimiento, ejercido principalmente por mujeres indígenas y/o migrantes. Las trabajadoras exigen el respeto a sus derechos humanos laborales y a un trabajo digno. Específicamente es necesario que se respete su derecho al salario y a la seguridad social. Respecto a la percepción social de este trabajo, se identifica que el trabajo del hogar sigue estando desvalorizado por parte de la sociedad, lo cual es uno de los retos más importantes, ya que si socialmente se continúa discriminando difícilmente se pueda avanzar en cuanto a derechos. Además, las trabajadoras del hogar promueven la profesionalización técnica de este trabajo, y exigen que el trabajo de cuidado que realizan de manera directa e indirecta sea reconocido.

Es importante mencionar que a las trabajadoras del hogar no se les respeta el salario mínimo establecido por zona geográfica, y trabajan más de las ocho horas que están establecidas en la ley.



**+8 hrs
diarias de
trabajo**

Tampoco se les brindan los descansos a los que tienen de-recho, principalmente a aquellas trabajadoras que trabajan de planta. Además, existe un contexto de violencia sexual,¹³ que se ha documentado junto con las diferentes formas de violencia en las que viven las trabajadoras en espacios del hogar.

¹¹ <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

¹² <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/ENCUESTA-Trabajo-Sexual-2021.pdf>

¹³ <http://igualvalorigualesderechos.org/wp-content/uploads/2021/03/ecare-e.pdf>

► Trabajo agrícola

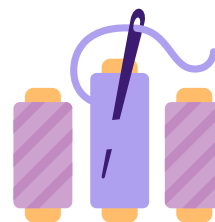
Otro grupo laboral que requiere atención por parte de la administración entrante es el agrícola. Se observa que las ofertas de trabajo dentro de esta industria se le ofrecen a todxs lxs integrantxs de una familia, lo cual tiene como consecuencia que en la práctica se genere trabajo infantil. Este es un sector en donde existe mucha precarización y explotación laboral, ya que los salarios siguen estando por debajo del mínimo. Las mujeres trabajan sin paga, ya que se les considera como una “ayuda extra” de su marido o pareja, por lo tanto, no son reconocidas como trabajadoras. No cuentan con seguridad social y tienen jornadas excesivas de trabajo.

Además, con base en organizaciones de la sociedad civil que acompañan a este sector, existe una sobrecarga en las labores de cuidado, ya que si bien históricamente es un trabajo no remunerado que realizan de manera desproporcionada las mujeres, dentro de la industria agrícola es necesario poner atención debido a la manera en la que funciona en sí misma, es decir, familias enteras son trasladadas al campo a trabajar sin contar con servicios básicos de cuidado y de salud para sus integrantes.



► Industria indumentaria

En cuanto a las trabajadoras de la industria indumentaria, es necesario que se reconozca y se realicen acciones encaminadas a mejorar la situación de las mujeres y niñas que laboran en este sector, ya que muchas de ellas buscan este tipo de trabajo debido a que les permite también realizar las labores de cuidado que socialmente les son impuestas. Asimismo, no se están analizando las consecuencias de salud que tiene este trabajo en el cuerpo de las mujeres debido a las exigencias físicas que implica.



► Trabajo de la comunidad LGBTIQ+

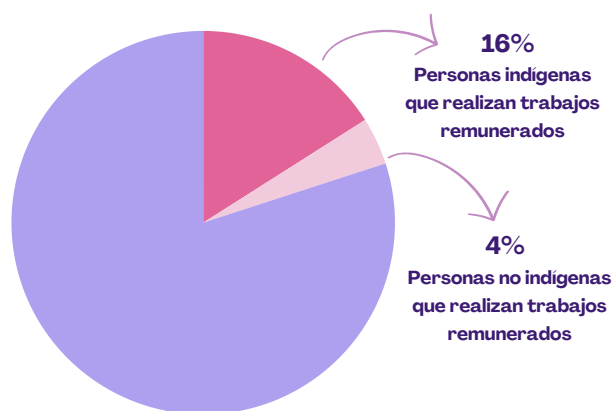
Respecto a los derechos laborales de la comunidad LGBTIQ+, con base en la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), realizada por el INEGI, 28.1% de esta población reportó al menos alguna situación de este tipo: trato desigual en el espacio laboral respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascenso, así como comentarios ofensivos o burlas, entre otras situaciones de rechazo social. Adicionalmente, al 7% de la población LGBTIQ+ mayor de 14 años en México se le ha negado al menos una vez un empleo o la oportunidad de trabajar.¹⁴

14 <https://vozlaboral.mx/biblioteca/numeralia-trabajo-y-retos-pendientes-para-la-poblacion-lgbt/>

► Trabajo de las mujeres indígenas

Finalmente, respecto a la situación de las mujeres indígenas dentro de los espacios laborales, en primer lugar, no cuentan con condiciones para el acceso a la justicia dentro del Estado, ya que se sigue sin tomar en cuenta la interculturalidad de las comunidades. Sobre su situación en los espacios laborales, con base en la investigación ¹⁵ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 61% de la población indígena de América Latina son personas no asalariadas, lo que significa que la gran mayoría se encuentra en el autoempleo.

Además, las personas indígenas que realizan trabajos no remunerados representan un 16%, mientras que las personas no indígenas que los realizan representan un 4%.



Sumado a lo anterior, en los procesos de búsqueda de administración de justicia laboral, la localización geográfica de los tribunales o centros de conciliación laboral llega a ser un impedimento para las comunidades indígenas, ya que se encuentran en las cabeceras municipales o estatales.

¹⁵ <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-de-los-pueblos-indigenas-en-america-latina-la-proteccion>

E. RETOS Y RECOMENDACIONES

A continuación presentamos una sistematización de retos identificados y solicitudes realizadas por personas trabajadoras y organizaciones de la sociedad civil:

Retos	Recomendaciones
Espacios laborales antiracistas y libres de discriminación	▶ Exigir rendición de cuentas a las empresas, ya que tienen una responsabilidad sobre los efectos que tienen sus acciones en la vida de las personas trabajadoras. Una propuesta es la creación y el fortalecimiento de leyes de debida diligencia y debida vigilancia. ▶ Procesos de contratación libres de discriminación. ▶ Política interna de las empresas inclusiva y libre de discriminación.
Espacios laborales que incluyan a las personas con discapacidad	▶ Política pública que genere acciones afirmativas en el sector público y privado para incentivar la contratación de personas con discapacidad. Tomando en cuenta que es importante que estos puestos no sean segregados o “especiales”, ya que esto no les permite ser evaluados por sus aptitudes y capacidades. ▶ Política laboral transversal de discapacidad, con perspectiva de derechos humanos e interseccional. ▶ Hacer efectivos los incentivos fiscales para integrar a las personas con discapacidad al mundo del trabajo. ▶ Reconocimiento pleno de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, ya que sin esto no se puede tener acceso al trabajo. ▶ Tomar en cuenta la perspectiva de discapacidad e interseccionalidad dentro de los sindicatos, ya que no hay cláusulas sindicales que promuevan los derechos de las personas con alguna discapacidad ni representación directa en los entornos sindicales. ▶ Que las personas con discapacidad tengan acceso a trabajos formales que les permitan verdaderamente desarrollarse y tener seguridad social.
Reconocimiento y protección al trabajo sexual	▶ Modificación de la Ley de Trata, ya que la redacción actual criminaliza a las trabajadoras sexuales. ▶ Capacitar y sensibilizar a las autoridades que tienen un primer contacto con las trabajadoras sexuales (policía y ministerio público).

Tabla 1. Retos y recomendaciones

Retos	Recomendaciones
Reconocimiento y protección al trabajo sexual	▶ Enfocar la política pública en la prevención, reparación y restauración, en lugar de solamente fortalecer el punitivismo por parte del Estado. Los esfuerzos para defender los derechos humanos de las trabajadoras sexuales no pueden ser solamente por parte de instituciones locales, hace falta que el poder federal se involucre en presupuesto y políticas públicas.
Sensibilización, respeto de derechos humanos y profesionalización del trabajo del hogar	▶ Es necesario que las y los funcionarios de impartición de justicia tengan sensibilización. ▶ Acceso a salario digno, respeto al derecho a la seguridad social obligatoria y la firma de un contrato por escrito. ▶ Capacitación profesional de las trabajadoras del hogar. ▶ Mejorar la inspección laboral respecto al trabajo del hogar.
Prevención del trabajo forzoso e infantil dentro de la industria agrícola. Respeto a los derechos laborales: salario mínimo, horario laboral y seguridad social	▶ Se identificó como una área de oportunidad que en el T-MEC existe un capítulo que habla de la obligación de los Estados para eliminar el trabajo forzoso y trabajo infantil, lo cual es uno de los grandes pendientes en México. ▶ Se considera importante que se continúen desarrollando los programas federales destinados a trabajadoras agrícolas. ▶ En necesario analizar el trabajo infantil desde una visión no punitiva, enfocarse en las causas de este tipo de trabajo. ▶ Respetar los salarios mínimos dentro de la industria jornalera, que no se excedan las horas de trabajo, seguridad social, no cuotas de reclutamiento, educación para las infancias.
Feminización de la industria indumentaria: procesos de reclutamiento libres discriminación y espacios laborales libres de violencia	▶ Contratación y reclutamiento que tome en cuenta las condiciones sociales en las cuales se encuentran las mujeres al solicitar trabajo. ▶ Transparencia en los procesos de reclutamiento y trato digno durante estos procesos de contratación. ▶ Mismo trabajo, mismo salario, que se elimine la brecha salarial. ▶ Derecho a espacios laborales libres de violencia.

Tabla 1. Retos y recomendaciones

IV.

REFORMA LABORAL



IV. REFORMA LABORAL

La **reforma laboral del 2019** significó un parteaguas para la implementación de la justicia en esta materia. Este cambio normativo se tradujo en avances significativos como el pasar de las juntas de conciliación a los tribunales laborales, o la obligatoriedad de la conciliación prejudicial en la mayoría de los casos. Sin embargo, la implementación de esta reforma aún cuenta con pendientes por atender. En este apartado enunciamos de forma resumida estos avances y retos identificados.

A) CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Uno de los elementos más importantes de la reforma en materia del trabajo es la conciliación

que tiene como objetivo que las personas trabajadoras y patronas solucionen sus conflictos laborales de forma sencilla y rápida.¹⁶

Esto es así, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que las personas trabajadoras y patronas están obligadas a solicitar la conciliación antes de ir a juicio ante los tribunales laborales. Es decir, la **conciliación prejudicial** es muy relevante, ya que privilegia la justicia accesible y previene conflictos muy largos. Sin embargo, en la práctica se observan distintos retos.

Al respecto, desarrollamos algunos avances, retos y recomendaciones:

AVANCES

Instalación de centros de conciliación laboral

En las 32 entidades federativas, se han instalado un total de 114 centros de conciliación laborales locales que cuentan con un total de 701 conciliadores, 56% son mujeres y 44% son hombres.

Se han admitido 1,500,976 solicitudes de conciliación individual, de las cuales el 63.8% han concluido en conciliación.

Tabla 2. Avances sobre la conciliación prejudicial.

¹⁶ No es necesario agotar esta instancia en casos de violaciones a los derechos humanos; así como para la designación de beneficiarios, entre otros.

AVANCES

Tiempo de conciliación

Las conciliaciones efectivas se logran en promedio en 23 días, esto es en un tiempo menor a lo establecido en la ley (45 naturales).

Conciliación prejudicial vía remota

Desde el consejo de coordinación se emitió un acuerdo en abril del 2023 exhortando a los centros de conciliación laboral de las entidades federativas para que implementaran la conciliación remota.

Si bien el avance ha sido un poco lento, ya ha comenzado la implementación y 16 entidades federativas ya usan este sistema remoto en sus centros de conciliación laboral.

Tabla 2. Avances sobre la conciliación prejudicial.

Retos

Recomendaciones

Notificaciones

Se han identificado dificultades al momento de notificar el inicio del procedimiento de conciliación:

1. La falta de notificación a la parte patronal debido a las dificultades para encontrar el nuevo domicilio del centro de trabajo, entre otros aspectos. Esto ha generado que las conciliaciones no puedan realizarse e incluso que se presente la constancia de no conciliación sin que la parte patronal se haya enterado.
2. La falta de notificación porque alguna de las partes se encuentre en una entidad federativa diferente en la que se está llevando a cabo el procedimiento de conciliación.

Revisar los procesos de notificación de conciliación prejudicial. Sería ideal allegarse de información cuantitativa y cualitativa por parte de los centros de conciliación locales y el federal para identificar las áreas a mejorar de forma tal que este proceso pueda iniciar de manera pronta y sin irregularidades de notificación.

Tabla 3. Retos y recomendaciones sobre la conciliación prejudicial.

	Retos	Recomendaciones
Falta de infraestructura	Algunos centros de conciliación laboral no tienen la infraestructura adecuada. Por ejemplo, no hay cajas fuertes para resguardar cheques de forma segura; esto genera retrasos en el procedimiento. También que algunos centros laborales no han logrado implementar la conciliación vía remota, ya que no tienen la infraestructura tecnológica.	Fortalecer la infraestructura de los centros de conciliación. Para ello se sugiere levantar una encuesta para identificar las necesidades puntuales de cada oficina. Igualmente se deberá asignar un presupuesto adecuado para dar cobertura a esta necesidad.
Servicio profesional de carrera	La implementación del servicio profesional de carrera es necesario para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro del personal de estos centros. Está previsto en el artículo 590-A, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, 23 centros de conciliación no lo han implementado y no cuentan con los lineamientos necesarios para ponerlo en marcha.	Fortalecer el seguimiento a la implementación del servicio profesional de carrera de los centros de conciliación laboral.
Presión por llegar a números de conciliación	En algunos centros de conciliación laboral se establecen metas de los números de conciliaciones que las personas conciliadoras deben lograr de forma semanal o mensual. Esto genera que el personal de los centros de conciliación no realice su trabajo de forma objetiva, presione a las partes para lograr la conciliación o incluso intimide a la parte trabajadora diciendo que de no aceptar la propuesta de conciliación recibirán menos dinero o que el procedimiento judicial será muy largo y desgastante.	Evitar que se impongan números o porcentajes determinados de casos a conciliar. De forma tal que las conciliaciones prejudiciales en materia laboral se lleven a cabo sin presionar a las partes involucradas.
Fortalecer capacidades de personal	Algunas personas conciliadoras no cuentan con las herramientas técnicas adecuadas para llevar a cabo una conciliación laboral.	Fortalecer las capacitaciones al personal de los centros de conciliación, principalmente a nivel local.

Tabla 3. Retos y recomendaciones sobre la conciliación prejudicial.

	Retos	Recomendaciones
Evitar la sobrecarga de trabajo	Si los centros de conciliación laboral se ven rebasados, esto a su vez afectará al sistema de justicia laboral.	Asignar recursos suficientes para que los centros de conciliación laboral cuenten con personal suficiente y capacitado. Esto deberá aplicar en todas las entidades federativas y a nivel federal.
Capacitación en materia de derechos humanos	El personal de sistema de justicia necesita fortalecer sus conocimientos en materia de derechos humanos para respetar la igualdad y no discriminación y, en su caso, tomar los ajustes razonables adecuados.	Asignar recursos suficientes para que las personas trabajadoras del centro de conciliación tomen capacitaciones en materia de derechos humanos e igualdad y no discriminación.

Tabla 3. Retos y recomendaciones sobre la conciliación prejudicial.

B) IMPLEMENTACIÓN DE LOS NUEVOS JUICIOS LABORALES

A partir de las reformas en materia del trabajo, el procedimiento judicial tuvo cambios significativos. Ahora el procedimiento se divide en dos etapas y está diseñado para desahogarse a través de

juicios orales, ágiles, expeditos y en presencia del juez o jueza, planteando su resolución en un estimado de seis meses. Al respecto, desarrollamos algunos avances, retos y recomendaciones:

	AVANCES
Agilidad en los procesos	Uno de los principales beneficios del nuevo sistema de justicia laboral es el tiempo de resolución. Actualmente el promedio de resolución de juicios laborales a nivel federal es de seis meses.
Defensa pública gratuita	Un avance importante es que a los servicios de representación legal brindados por las procuradurías locales y la procuraduría federal de la defensa del trabajo a personas trabajadoras, se suma ahora el Instituto Federal de la Defensoría Pública.

Tabla 4. Avances sobre la implementación de los nuevos juicios laborales.

AVANCES

Libertad judicial en la toma de decisiones

Uno de los avances identificados es que a partir de la implementación de la reforma judicial en materia laboral las personas juzgadoras tienen mayor libertad para tomar decisiones. Esto ha hecho que en las sentencias se incluyan temas novedosos como reparación del daño, perspectiva de género y derechos humanos.

Providencias cautelares

La implementación de la reforma ha tenido beneficios relevantes por medio de la implementación de providencias cautelares. Gracias a ello se puede solicitar durante el juicio que la parte patronal se abstenga de cancelar el goce de derechos fundamentales como la seguridad social en supuestos como discriminación por embarazo, orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil.

Tabla 4. Avances sobre la implementación de los nuevos juicios laborales.

Retos

Recomendaciones

Fortalecer la capacitación con perspectiva de derechos humanos e igualdad y no discriminación de las personas implementadoras

Se considera como un reto que las personas implementadoras del nuevo sistema de justicia continúen capacitándose.

Se identificó que es necesario fortalecer los conocimientos de las personas implementadoras respecto de los temas de derechos humanos e igualdad y no discriminación.

Reforzar la capacitación de las personas involucradas en la implementación del sistema de justicia laboral, dando prioridad a las áreas de perspectiva de género, violencia sexual, personas migrantes, indígenas, afrodescendientes, niñas y niños y en general a las personas en situación de vulnerabilidad.

Tabla 6. Retos y recomendaciones sobre la implementación de los nuevos juicios laborales.

	Retos	Recomendaciones
Cargas laborales y presupuesto	Procurar que las cargas de trabajo no saturen los tribunales laborales. Para ello, es relevante el correcto funcionamiento de los centros de conciliación laboral y que los tribunales laborales cuenten con personal suficiente para atender los casos con la misma rapidez que se ha estado haciendo hasta ahora. En ese sentido, se identificó como una problemática que a pocos años de la implementación del nuevo sistema de justicia laboral hay algunos centros de conciliación laboral locales en los que se ha reducido el presupuesto.	Fortalecer las capacidades de los centros de conciliación prejudicial laboral, así como de los tribunales laborales. No reducir el presupuesto para los centros laborales.
Capacitación y sensibilización a personal implementador del sistema de justicia laboral	Se observa la necesidad de fortalecer las capacitaciones y actividades de sensibilización en temas de violencia de género en el mundo del trabajo al personal a cargo de implementar el sistema de justicia laboral.	Implementar capacitaciones y campañas de sensibilización en temas de violencia de género en el mundo del trabajo al personal a cargo de implementar el sistema de justicia laboral.
Acceso a la justicia laboral con perspectiva de género e interseccional	Se identificó la necesidad de fortalecer a las personas operadoras del sistema de justicia laboral en la implementación del mismo desde una perspectiva de género, intercultural, antiracista, anticapacitista y en general considerando las estructuras de desigualdad de los grupos históricamente vulnerados.	Capacitar y sensibilizar a las personas operadoras del sistema justicia laboral sobre la relevancia de aplicar la perspectiva de género e interseccionalidad en sus labores.

Tabla 6. Retos y recomendaciones sobre la implementación de los nuevos juicios laborales.

V.

LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL EN EL MARCO DE LA REFORMA LABORAL



V. LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL

La reforma laboral de 2019 en México marcó un hito significativo en el ámbito de la **libertad sindical**. Entre los aspectos más destacados está la implementación de mecanismos para garantizar la transparencia en los procesos electorales de

los sindicatos, buscando erradicar prácticas corruptas y el control de las y los líderes sindicales sobre las personas trabajadoras. Sin embargo, su implementación aún plantea retos pendientes de resolver. A continuación compartimos algunos.

AVANCES	
Trámites digitales	Los trámites digitales ayudan a que las personas trabajadoras puedan realizar los procesos de forma más económica y accesible.
Transparencia y rendición de cuentas	La transparencia para los sindicatos se considera como un avance para la rendición de cuentas de los sindicatos.

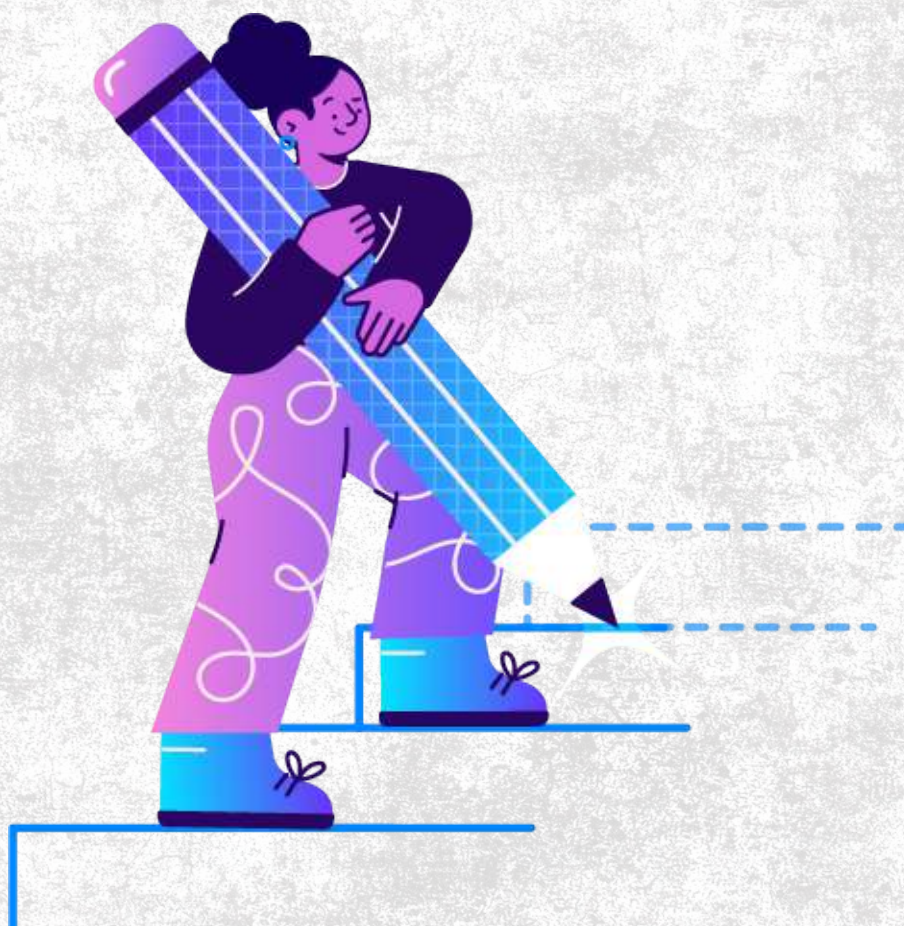
Tabla 7. Avances sobre la libertad y democracia sindical.

	Retos	Recomendaciones
Aplicación proporcionalidad en razón de género en directivas	Si bien la obligación de integración de las directivas sindicales con representación proporcional en razón de género es un gran avance, hay diversos sindicatos que no lo han implementado. Esto debido a que los sindicatos argumentan que lo harán hasta que tengan nuevas elecciones.	Se considera que se debe especificar que la aplicación de la proporcionalidad en razón de género en las directivas sindicales deberá ser de aplicación inmediata.
Constancia de representatividad	Se destacó como un punto a mejorar que la constancia de representatividad sindical se dé a la directiva completa y no solo a la secretaría general. Esto incentivaría la representación proporcional en razón de género.	Que la constancia de representatividad sindical se dé a la directiva completa y no solo a la secretaría general.
Voluntad de personas trabajadoras	Se identificó como punto a mejorar el fortalecer mecanismos para asegurar que los sindicatos a través de sus directivas realmente estén representando la voluntad de las personas trabajadoras.	Fortalecer las capacidades de los sindicatos para la rendición de cuentas.
Violencia política en razón de género en sindicatos	Al ser el sindicato un ente político, se considera que se deben fortalecer los conocimientos y sensibilización en estos respecto a cómo prevenir, atender y erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género.	Implementar una campaña de sensibilización entre sindicatos para dar a conocer vías de atención y prevención a la violencia política en razón de género.

Tabla 8. Retos y recomendaciones sobre la libertad y democracia sindical.

VI.

AVANCES Y PENDIENTES CON RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES CON PEG Y DDHH



VI. AVANCES Y PENDIENTES

Si bien la **reforma en materia de justicia laboral, el aumento del salario mínimo y la ratificación del Convenio 190** han sido un gran avance en materia legislativa. Es importante mencionar que muchas reformas legislativas han sido impulsadas por personas de la sociedad civil y activistas.

Algunas de estas reformas quedaron pendientes en el proceso legislativo y otras en las que queda más por avanzar. A continuación agregamos un balance de las reformas legislativas que quedaron pendientes y que es importante retomar en este nuevo periodo legislativo.

	¿De qué se trata?	Estatus ¹⁷
Ley Silla ¹⁸	En febrero de 2024 se aprobó “La Ley Silla” con 82 votos a favor en el Senado de la República. Este dictamen¹⁹ modifica distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma obliga a los patrones a proveer asientos o sillas con respaldo a las personas trabajadoras de los sectores de servicios, comercio etc, tanto para la ejecución de sus funciones como para el descanso periódico durante la jornada laboral. Otro de los aspectos importantes es que prohíbe obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de su jornada o prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones. También propone definir por reglamento que se estipulan periodos obligatorios de reposo durante la jornada y normas que regulen el derecho de las y los trabajadores para usar los asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral.	Aprobada por el pleno de la Cámara de Diputados. Está pendiente de aprobarse por el Senado.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

17 La información está actualizada hasta el 7 de octubre del 2024.
18 [Coordinación de Comunicación Social - Cámara de Senadores aprueba la llamada “Ley Silla”](#)
19 [asun_4704121_20240219_1701877041.pdf \(gobnacion.gob.mx\)](#)

Ley Silla¹⁸

Propone que el incumplimiento de la obligación se sancione con una multa de 250 a 2,500 veces la Unidad de Medida y Actualización, y en caso de reincidencia se pueda ordenar la suspensión temporal de las actividades.

Aprobada por el pleno de la Cámara de Diputados.
Está pendiente de aprobarse por el Senado.

Derechos laborales de personas deportistas²⁰

En marzo de 2024 se aprobó con 79 votos a favor el dictamen²¹ que modifica la Ley Federal del Trabajo para garantizar los derechos laborales de las y los deportistas profesionales con perspectiva de género, así como establecer un salario base para mujeres y hombres.

Establece que será violatorio el principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios base distintos para trabajos iguales, por origen étnico o nacional, género, sexo, edad, discapacidades, condición social, salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Dictamen está pendiente de aprobación en la Cámara de Diputados.

Derechos laborales de personas con discapacidad²²

En febrero de 2022 se aprobó por unanimidad el dictamen²³ que modifica el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de reducir y remover las barreras que impiden la participación de las personas con discapacidad.

El dictamen avalado con 101 votos, establece la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que en coordinación con las autoridades de trabajo en las entidades federativas, desarrolle programas dirigidos a promover políticas públicas, el acceso a bolsas de trabajo y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Pendiente de aprobación en la Cámara de Diputados.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

20 Coordinación de Comunicación Social - Senado aprueba reformas para garantizar, con perspectiva de género, derechos laborales de deportistas profesionales

21 [Dictamen_Ley_Fed_Trabajo.pdf \(senado.gob.mx\)](#)

22 Coordinación de Comunicación Social - Senado aprueba que personas con discapacidad participen más en el mercado laboral

23 [infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-02-22-1/assets/documentos/Dictamen_Com_Trabajo_Ley_Federal_Trabajo_Personas_Discapacida.pdf](#)

Derechos laborales de
personas con discapacidad²²

Otro aspecto es que regula los temas de contratación, capacitación, formación y profesionalización de los trabajadores que tienen alguna discapacidad. Se agrega el derecho de las personas con discapacidad a solicitar ajustes razonables a sus empleadores, lo que les permitirá tener un mejor desempeño de sus funciones y una mayor productividad.

Esta reforma también establece acciones afirmativas para que los procesos de convocatorias, selección y contratación de los puestos de trabajo vacantes, sean publicadas en diferentes fuentes de reclutamiento a las cuales pueda acceder cualquier persona. Los centros de trabajo con más de 20 personas trabajadoras, deberán ofrecer más de 5% de sus empleos a personas con discapacidad. Finalmente, los centros de trabajo deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de las actividades de las personas de ese grupo social.

Pendiente de aprobación en la Cámara de Diputados.

Lactancia materna
en el trabajo²⁴

En febrero de 2023 el Senado aprobó con 81 votos a favor una reforma a la Ley Federal del Trabajo para ampliar el periodo de lactancia de seis meses a dos años con la finalidad de garantizar el derecho humano a la maternidad en el ámbito laboral, evitar despidos de las mamás trabajadoras, así como ampliar los derechos que protegen a las infancias.

También, durante el periodo de lactancia pueden solicitar la flexibilidad de su horario laboral y en casos extraordinarios llevar a sus hijos al centro de trabajo; siempre que no se ponga en riesgo la integridad de las infancias. Los centros de trabajo deben garantizar espacios dignos, adecuados, privados, higiénicos, dignos y accesibles para la lactancia.

Pendiente de aprobación en la Cámara de Diputados.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

Licencia de paternidad²⁵

En diciembre de 2023 la Cámara de Diputados aprobó con 409 votos a favor el dictamen²⁶ que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de permiso de paternidad.

Esta reforma menciona que es obligación de los patrones otorgar 20 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, contados a partir del nacimiento de sus hijas e hijos, de igual forma en la adopción. También que si hay complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta 30 días.

En marzo de 2024²⁷ se aprobó el dictamen en las comisiones unidas del Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado. Está pendiente de aprobación.

Reducción de la jornada laboral a 40 horas²⁸

Modificación del artículo 123 constitucional sobre la jornada laboral. Esto se puede lograr a partir de la modificación de la fracción sexta del artículo 123 para promover dos días de vacaciones. Actualmente está diseñado para trabajar 48 horas.

La reducción de la jornada laboral tendría un impacto de género. Las mujeres tendrían más tiempo para ejercer sus derechos políticos, descansar, entre otras. La ampliación de dos días de descanso a la semana mejoraría la situación de la doble jornada laboral a la que están sujetas principalmente las mujeres, debido a las labores de cuidado no remuneradas que realizan de manera histórica.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Acoso y violencias en el trabajo

La Ley Federal del Trabajo establece que todos los centros de trabajo deben contar con un protocolo para prevenir el acoso, la discriminación y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

25 [Comunicación\(diputados.gob.mx\)](https://diputados.gob.mx/comunicacion)

26 [asun_4679181_20231212_1704828225.pdf\(gobernacion.gob.mx\)](https://gob.mx/assets/attachment/data/file/asun_4679181_20231212_1704828225.pdf)

27 [Coordinación de Comunicación Social - En comisiones del Senado avanza proyecto para otorgar permiso de paternidad de 20 días laborales](#)

28 [Reducción de la jornada laboral: ¿Es posible en el siguiente sexenio?\(eleconomista.com.mx\)](https://eleconomista.com.mx)

Acoso y violencias en el trabajo

Sin embargo, se considera importante que la Ley Federal del Trabajo defina qué se entiende por acoso y violencias en el trabajo. Deben adoptarse las definiciones con base en el Convenio 190 de la OIT en la legislación.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Personas trabajadoras de plataformas digitales²⁹

Uno de los grandes pendientes de la legislatura pasada fue la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, como son Uber, Rappi, DiDi. Se presentó una iniciativa en la Cámara de Diputados para considerarlo como trabajo independiente y crear una nueva ley.³⁰ El trabajo en las plataformas digitales sigue creciendo sin que exista regulación en la mayor parte del mundo.

La iniciativa presentada propone tratar ese empleo como trabajo independiente y no como una relación de subordinación con la empresa. También contempla que las personas que cumplan 30 horas o más de conexión efectiva durante 8 semanas deben ser afiliados al seguro social, si así lo solicita la persona trabajadora.

A pesar de esos esfuerzos, sigue sin haber regulación, es decir, es uno de los pendientes que la presente legislatura debe considerar.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Licencias menstruales³¹

El 21% de las mujeres y personas con capacidad de menstruar ha faltado al trabajo por fuertes dolores durante su periodo menstrual. Los estados de Colima, Hidalgo y Nuevo León ya tienen regulación para que las personas que sufren esto no se vean afectadas en su salario o en la permanencia en el empleo. Estos permisos por el momento solo aplican a personas menstruantes que trabajan para el Estado.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

29 [Proponen regular el trabajo en plataformas digitales en una nueva ley laboral \(eleconomista.com.mx\)](https://eleconomista.com.mx)
 30 [Proponen regular el trabajo en plataformas digitales en una nueva ley laboral \(eleconomista.com.mx\)](https://eleconomista.com.mx)
 31 [Licencias laborales por menstruación: ¿En qué entidades ya son una realidad? \(eleconomista.com.mx\)](https://eleconomista.com.mx)

Sistema Nacional de Cuidados³²

La iniciativa del Sistema Nacional de Cuidados está estancada sin resolución en el Senado. Al respecto, se han presentado distintas propuestas, por ejemplo, la modificación a la constitución en sus artículos 4 y 73 para reconocer el derecho al cuidado. Sin embargo, no se ha conseguido. También se impulsaron algunas iniciativas para crear una ley sobre el tema, sin embargo, tampoco se ha conseguido. Sin duda es uno de los grandes pendientes de la legislatura que inicia.

Pendiente de reformarse por el Senado o Cámara de Diputados.

Ratificación del convenio 156³³

El Convenio 156 es un instrumento que promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las y los trabajadores con responsabilidades familiares. Establece que los Estados deben desarrollar políticas nacionales que permitan a las personas con responsabilidades de cuidado participar plenamente en la actividad laboral sin discriminación.

El convenio reconoce que las labores de cuidado no deben ser una causa para terminar la relación laboral, promoviendo medidas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar, en especial para las mujeres quienes históricamente han asumido estas tareas.

A pesar que se planteó durante la legislatura pasada la ratificación del Convenio 156, no se ha logrado la ratificación en el Senado.

Tabla 9. Estatus de algunas reformas legislativas en el ámbito laboral.

32 Sistema Nacional de Cuidados: Lo propuesto, lo aprobado y lo que falta (eleconomista.com.mx)
33 Sistema Nacional de Cuidados: Lo propuesto, lo aprobado y lo que falta (eleconomista.com.mx)

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos por su participación a:

- **Alma Clarisa Rico Díaz** – *Experta en igualdad laboral*
- **Alma Paz Martínez** – *Consultora en Recursos Humanos*
- **Blanca Juárez** – *Periodista*
- **Claudia Cecilia Blanco Rodríguez** – *Particular del Magistrado Juan Manuel Vega*
- **Georgina Vázquez de los Reyes** – *Integrante de Verité, organización por la prevención de trabajo infantil y explotación laboral*
- **Jaime Rodríguez** – *Abogado Laboral*
- **Jesús Guarneros Díaz** – *Integrante de Análisis e Incidencia en ProDESC*
- **José Angel Morales Juárez** – *Abogado Laboral*
- **Juan Manuel Vega Tapia** – *Magistrado titular de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral*
- **Marcelina Bautista** – *Directora de Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar, A.C (CACEH A.C)*
- **Mariana Díaz Figueroa** – *Abogada especialista en derechos de personas con discapacidad*
- **Mariana Jiménez Hernández** – *Directora de Laboralista de Confianza A.C*
- **Mario López Ruelas** – *Particular de la Senadora Patricia Mercado*
- **Natalia Lane** – *Integrante de la Coalición Laboral Puteril (CLaPl) y activista por los derechos de las personas que ejercen el trabajo sexual*
- **Néstor Genis León** – *Coordinador de Inclusión y Desarrollo Sostenible en Ethos Innovación en Políticas Públicas*
- **Norma Garduño** – *Integrante de la Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo y Coordinadora Nacional de Defensoras de Derechos Humanos Laborales*
- **Pablo Enriquez Reyes Reyes** – *Abogado Laboral*
- **Patricia Mercado Castro** – *Senadora*
- **Shaira de Jesus Garduño Tovar** – *Integrante de Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación*
- **Susana Prieto Terrazas** – *Diputada Federal*
- **Xóchitl Barranco Medina** – *Integrante de Verité, organización por la prevención de trabajo infantil y explotación laboral*
- **Yadira Vázquez Álvarez** – *Directora de Supervisión y Control de Actividades de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS*
- **Yuteita Valeria Hoyos** – *Coordinadora Nacional de la Red de Abogadas Indígenas*

Agradecemos a Ana Paula Lamas Ovando y Camila Belen Jimenez Quiñones por su apoyo para la elaboración de este documento.

BIBLIOGRAFÍA

Informe “Reforma Laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda”: <http://circulofeminista.org/wp-content/uploads/2023/03/diagnostico-reforma-laboral.pdf>

INEGI, Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2022, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8609>

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Protección de la maternidad: <https://www.ilo.org/es/temas/igualdad-y-discriminacion/proteccion-de-la-maternidad>

Informe “Fanzine: ¿Te han discriminado por estar embarazada?”: <https://circulofeminista.org/fanzine-te-han-discriminado-por-estar-embarazada/>

Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social | Sitio Web "Acercando el IMSS al Ciudadano": <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202402/056>

How Does Explicit Discrimination in Job Ads Interact with Discrimination in Callbacks? Evidence from a Correspondence Study in Mexico City: <https://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/845/147129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cómo me ven, me tratan: el perfilamiento racial en la migración: <https://cdhfraymatias.org/como-me-ven-me-tratan-el-perfilamiento-racial-en-la-migracion/>

Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo: <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

Resultados de la Segunda Encuesta Trabajo Sexual, Derechos y No Discriminación:

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/ENCUESTA-Trabajo-Sexual-2021.pdf>

Informe final del Estudio de Documentación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala: <http://igualvalorigualesderechos.org/wp-content/uploads/2021/03/ecare-e.pdf>

Trabajo y retos pendientes para la población LGBT+: <https://vozlaboral.mx/biblioteca/numeralia-trabajo-y-retos-pendientes-para-la-poblacion-lgbt/>

Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina: La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19:

<https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-de-los-pueblos-indigenas-en-america-latina-la-proteccion>

Cámara de Senadores aprueba la llamada “Ley Silla”:

<https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8203-camara-de-senadores-aprueba-la-llamada-ley-silla>

Dictamen en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla):

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2024/02/asun_4704121_20240219_1701877041.pdf

Dictamen en materia de personas deportistas profesionales:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/3/2023-12-06-1/assets/documentos/Dictamen_Ley_Fed_Trabajo.pdf

Senado aprueba que personas con discapacidad participen más en el mercado laboral:

<https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/1891-senado-aprueba-que-personas-con-discapacidad-participen-mas-en-el-mercado-laboral>

Sistema Nacional de Cuidados: Lo propuesto, lo aprobado y lo que falta:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sistema-Nacional-de-Cuidados-Lo-propuesto-lo-aprobado-y-lo-que-falta-20240416-0144.html>

Senado aprueba reforma a Ley Federal del Trabajo para asegurar derecho a la lactancia materna: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/4957-senado-aprueba-reforma-a-ley-federal-del-trabajo-para-asegurar-derecho-a-la-lactancia-materna>

Aprobó la Cámara de Diputados que el permiso de paternidad sea de 20 días laborables con goce de sueldo: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/aprobo-la-camara-de-diputados-que-el-permiso-de-paternidad-sea-de-20-dias-laborables-con-goce-de-sueldo#:~:text=Aprob%C3%B3%20la%20C%C3%A1mara%20de%20Diputados,laborables%20con%20goce%20de%20sueldo>

Dictamen en materia de licencia de paternidad:

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/12/asun_4679181_20231212_1704828225.pdf

En comisiones del Senado avanza proyecto para otorgar permiso de paternidad de 20 días laborales: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8390-en-comisiones-del-senado-avanza-proyecto-para-otorgar-permiso-de-paternidad-de-20-dias-laborales>

Reducción de la jornada laboral: ¿Es posible en el siguiente sexenio?:

<https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/reduccion-jornada-laboral-posible-siguiente-sexenio-20240925-727033.html>

Proponen regular el trabajo en plataformas digitales en una nueva ley laboral:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Proponen-regular-el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-una-nueva-ley-laboral-20230921-0095.html>

Licencias laborales por menstruación: ¿En qué entidades ya son una realidad?:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Licencias-laborales-por-menstruacion-En-que-entidades-ya-son-una-realidad-20240130-0119.html#:~:text=La%20primera%20entidad%20en%20aprobar,trabajadoras%20con%20capacidad%20de%20menstruar>

