



Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género

Por: Martha Heredia, Secretaria de Igualdad de Género de la UNT

Presentada en el foro “Reforma Laboral para Todos y Todas”, el pasado 28 de febrero de 2018, en la Cámara de Diputados

Iniciativa CTM CROC PRI

Disuelve los derechos laborales fundamentales al liberar la subcontratación y permitir que los patrones contraten libremente a través de empresas terceras, con la intención de abaratar el costo de la mano de obra.

Facilita el despido injustificado al derogar la obligación patronal contenida en la ley de comunicarlo por escrito al trabajador, señalando sus motivos.

Promueve los reajustes y despidos masivos injustificados de trabajadores, al liberar al patrón de la obligación vigente de justificar previamente la causa ante la autoridad.

Reduce las indemnizaciones por riesgo de trabajo, substituyendo la obligación actual de pagar en base al salario que recibía el trabajador por la unidad de medida de actualización, que es menor al salario mínimo.

Obstaculiza el derecho de libertad sindical y negociación colectiva, violando el texto constitucional y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Impide el ejercicio del derecho de huelga al imponer requisitos que no podrá cumplir un sindicato auténtico.

Suprime los avances en materia de transparencia sindical contraviniendo la nueva Ley General de Transparencia e Información Pública.



En materia procesal, se impone un marco de derecho laboral, regresivo y violatorio de los derechos humanos.

Contexto laboral de las trabajadoras en México

Mujeres y hombres ingresan al mercado de trabajo en condiciones desiguales. Esta situación desventajosa e injusta se debe a las posición subordinada de las mujeres en las relaciones de poder social y político, aunado a la subvaloración de su capacidad de sujeto económico y con derecho al trabajo.

Las condiciones que enfrentan por los impactos diferenciados profundizan la feminización de la pobreza, debido a que encuentran mayor precariedad dentro del trabajo precario, menos salario a trabajo de igual valor, mayores dificultades para aplicar a la capacitación y ascensos.

Se han incorporado de manera masiva al mundo laboral con bajos salarios, sin prestaciones económicas, sin seguridad social, adquiriendo doble y triple jornada de trabajo afectando con esto su calidad de vida.

Son mayoría en el sector terciario ejemplo: los servicios sociales, el comercio, preparación de alimentos, limpieza, servicios personales, la educación, oficinistas, entre otros.

La discriminación contra las mujeres se expresa de muchas formas, las más comunes son: por embarazo, estado civil, edad o por tener responsabilidades familiares. En las empresas e instituciones laborales se continúa exigiendo la prueba de no embarazo como condición para la contratación.

La brecha salarial de género pone en desventaja económica a las mujeres.

El acoso y hostigamiento sexual contra las trabajadoras son la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez mujeres renuncie a su empleo, según informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Principios de equidad y género a considerar en la reforma laboral.

Establecer las garantías y mecanismos para la consecución de la Igualdad sustantiva en las contrataciones de trabajo.



Tutelar los derechos reproductivos y la protección de la maternidad de las trabajadoras; ampliar las licencias de paternidad para los trabajadores y establecer derechos y obligaciones del gobierno, empleadores, trabajadoras y trabajadores para hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales.

Prohibir toda forma de violencia contra las trabajadoras, estableciendo los mecanismos para prevenir y sancionarla.

Implantar medidas especiales o acciones afirmativas que transformen de forma real y pronta las oportunidades para las mujeres.

Acceso e impartición de justicia laboral para las trabajadoras. Establecer procedimientos libres de criterios sexistas e instancias especializadas en discriminación y violencia de género en el ámbito de la justicia.

Los principios rectores que deben integrarse

Para que la ley laboral sea incluyente y democrática debe contener y garantizar la aplicación de aspectos fundamentales como son: el trabajo digno, la no discriminación por razones de sexo y género; la Igualdad Sustantiva, ambientes laborales libres de violencia, acceso a la justicia para las trabajadoras.

Garantizar el trabajo digno con las condiciones y características establecidas para el avance de los derechos de las mujeres que hoy se insertan en la informalidad y precarización laboral.

Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos.

Prohibición de toda forma de discriminación contra las trabajadoras por lo que será considerada violatoria al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Aplicación de medidas y sanciones a las empresas que tienen implícita la responsabilidad e incurrir en violación al principio de igualdad.

Eliminación de la violencia de género en el ámbito laboral para lo que hay establecer las pautas legales para tutelar y sancionar el ejercicio de la violencia.



Instrumentación de acciones para hacer efectiva la Igualdad Sustantiva, que se logra eliminando la discriminación y supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales entre mujeres y hombres.

Armonización legislativa con los convenios internacionales

El conjunto de normas que aportan los Convenios Internacionales no han sido consideradas ni aplicadas obligatoriamente como se señala en la Constitución.

Los Convenios como el número 100, respecto a la igualdad en la remuneración y el número 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Convención Belém Do Pará) nos colocan en la obligación de incluir en la legislación los principios de no discriminación e igualdad sustantiva.

La ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, la ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, representan un gran avance para la tutela de nuestros derechos y nos apremia a revisar y proponer modificaciones a Ley Federal de Trabajo, ya que ambas leyes por ser generales son insuficientes para avanzar en materia de Igualdad, no discriminación y en contra de la violencia.

Salud laboral y riesgos de trabajo, el reglamento interior de trabajo y de la inspección del trabajo.

Su reglamentación en la ley laboral son centrales para hacer exigibles los derechos. Se elaborarán propuestas específicas al respecto.

La contratación y las condiciones laborales.

Es necesario incluir el derecho de salario igual a trabajo de igual valor. Se adoptarán sistemas de evaluación de trabajo que faciliten la comparación de valor de los trabajos de distinta índole, en el que actualmente predominan las mujeres con los trabajos en los que actualmente predominan los hombres.



Derecho procesal del trabajo

La resolución de los conflictos laborales deberá desarrollarse sin prejuicios sexistas y mediante los procedimientos apropiados para enfrentar todos los conflictos basados en el sexo y género.

Ratificación de Convenios Internacionales de la OIT y su armonización con la LFT

Ratificación del convenio 156 sobre responsabilidades familiares, 183 protección a la maternidad, 189 sobre trabajo digno para las trabajadoras del hogar. Creación de un Convenio para eliminar la violencia en el lugar de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo

El Sindicato que firme un contrato colectivo de trabajo, registre o deposite los contratos colectivos de trabajo, debe contar con la autorización de la base trabajadora a través del voto libre, personal y secreto. Para garantizar los principios de transparencia y legalidad, previo a la firma del contrato colectivo de trabajo, debe publicarse a la base con al menos 30 días de anticipación el anteproyecto, en cumplimiento a la Ley de Transparencia, Acceso de Información y Protección de Datos Personales, a fin de que trabajadoras y trabajadores puedan revisar y ratificarlo, contemplando el enfoque de DDHH y perspectiva de género.

Si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Se establecerán procedimientos bilaterales para asegurar en la contratación colectiva la prohibición de discriminación contra las trabajadoras por razón de sexo, género, estado civil, condición de embarazo, grupo étnico, preferencia sexual, condición de salud entre otras.

Las cláusulas de los contratos colectivos que sean contrarias al principio de igualdad de acceso, trato y oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y aquellas que por resultado produzcan discriminación contra las trabajadoras forzosamente tendrán que modificarse de acuerdo a los principios establecidos y de no hacerlo se considerarán nulas.

La negociación colectiva es el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa.



Se establecerán medidas que promuevan la diversidad profesional de las trabajadoras y su acceso a la formación y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por trabajadores.

Los sistemas para la contratación, el acceso, la promoción y el ascenso serán libres de prejuicios sexistas y garantizarán la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género.

La formación y la capacitación para las trabajadoras deberá ser, específica e integral, tener valor profesional, realizarse dentro de la jornada de trabajo y dirigirse a la formación en aquellas especialidades, sectores o profesiones en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Se establece la creación de una comisión bilateral y mixta para la construcción de un sistema de equivalencias entre los puestos de trabajo para considerar el trabajo de igual valor. Bajo este sistema se homologarán los puestos, perfiles y categorías.

Se establecerán cláusulas sobre la atención, seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral, que deberán ser atendidas con personal capacitado. Los procedimientos deberán ser confidenciales y de respeto a la vida privada estableciendo las garantías para que no haya represalias.

Adoptar acciones afirmativas encaminadas a eliminar la discriminación directa e indirecta, así como, la violencia por razones de sexo y género.

El contrato colectivo contendrá permisos o licencias por maternidad, por paternidad y por responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores.

De los Sindicatos

En su declaración de principios estatutarios deberán incluir la no discriminación por razones de sexo y género, la igualdad sustantiva, el principio de no violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual y moral contra las trabajadoras.

Tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir con voto libre, personal y secreto a sus representantes. La representación deberá estar conformada por mujeres y hombres en forma proporcional al número de trabajadores y trabajadoras existentes.

En todos los sindicatos, se debe crear la secretaría de igualdad de género.

Integrantes y Organización del OPD

Para la terna de tres candidat@s para dirigir el Organismo Público Descentralizado de Registro de Sindicatos, CCT y Conciliación, se propone se integre al menos una mujer para dirigirlo.

Las personas que ocupen los cargos **del OPD** deberán tener conocimientos en derechos humanos, en perspectiva de género e igualdad sustantiva, en los instrumentos internacionales, experiencia en resolución de conflictos laborales, conocimientos jurídicos laborales, serán personas comprometidas con la transparencia de la información, acceso a la justicia y la no violencia; de probada honradez, ajenas a los partidos políticos y sindicatos.

Garantizar la paridad en la **estructura organizativa de la OPD**, buscando la igualdad de condiciones en los puestos de toma de decisiones.

Las personas integrantes del OPD tendrán que realizar una previa capacitación en perspectiva de género e igualdad sustantiva.

Un OPD alejado del tripartismo porque obstaculiza la procuración de justicia, pronta y expedita, especialmente contra las mujeres que enfrentan conflictos por su condición de género.

La Conciliación

El proceso de conciliación debe garantizar: la igualdad de la representatividad de las partes, se aplicará el enfoque de género y no discriminación en cada uno de los casos, fundamentalmente en demandas interpuestas por trabajadoras. No son materia de conciliación del OPD los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Justicia Laboral

Los juzgados o tribunales laborales impartirán justicia con transversalidad de género y de derechos humanos, lo que establece el 1º. Constitucional y en específico los convenios internacionales de la OIT, la Convención Belém Do Pará y la CEDAW

La carga de la prueba corresponde al patrón. Principalmente cuando se trate de casos por maternidad y violencia sexual. Quienes emprendan un juicio, en el caso de la reinstalación, la víctima decidirá libremente los términos de la misma; la reparación económica será un 30% mayor a lo que corresponde; se obliga al empleador ofrezca ayuda psicológica profesional, conjuntamente con el sindicato deberán implementar mecanismos eficientes para erradicar el acoso, hostigamiento y violencia sexual en el centro de trabajo, será obligatorio que la STPS supervise y vigile el cumplimiento.



En el caso de despidos injustificados, se deberá garantizar mediante una fianza del importe correspondiente.

Los juicios laborales serán orales, pronto y expedito, que no rebase el plazo de 10 meses.

Combatir la impunidad de quienes cometen actos de discriminación y el establecimiento de mecanismos que garanticen el acceso de las víctimas a la justicia laboral.