

Diagnóstico sobre la situación actual de la población trabajadora en México: derechos humanos laborales del TLCAN al T-MEC y su capítulo 23.

Claudia Iris Olvera Sule



**MÁS
REFORMAS
MEJOR
TRABAJO**



reddemujeressindicalistas

Diagnóstico sobre la situación actual de la población trabajadora en México: derechos humanos laborales del TLCAN al T-MEC y su capítulo 23.

Claudia Iris Olvera Sule

1ª edición, 2020, México

Editor: Mateo Crossa

Diseño: Enrico Gianfranchi

La elaboración e impresión de esta obra se realizó con el apoyo de Fundación C&A (2014-2019)*
Se alienta a la reproducción parcial o total del presente documento siempre y cuando se cite la fuente.
En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

*A partir del 17 de enero de 2020, C&A Foundation / Fundación C&A está operando bajo el nuevo nombre Laudes Foundation. Toda obligación pendiente de C&A Foundation / Fundación C&A será llevada a Laudes Foundation sin necesidad de ajustes, modificaciones o enmiendas. Para más información sobre Laudes Foundation, visite www.laudesfoundation.org



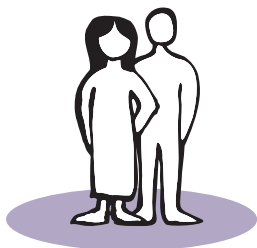
reddemujeressindicalistas

Fundación C&A
[2014-2019]

Tabla de contenidos

Introducción	3
Primera parte	4
Antecedentes del T-MEC	4
Segunda parte	9
Seis ejes estratégicos sobre la situación actual de la población trabajadora	9
1. Discriminación y violencia	10
2. Trabajo forzoso e infantil	17
3. Personas trabajadoras migrantes	27
4. Inspección laboral	35
5. Subcontratación	40
6. Democracia y libertad sindical	46
Conclusiones	50
Bibliografía	51
Índice de cuadros, gráficas y mapas	56

Introducción



La primera parte de la presente investigación se centra en las repercusiones económicas, políticas y sociales de los tratados comerciales que México ha firmado con Estados Unidos y Canadá, enfocándonos esencialmente en las condiciones laborales y su impacto en la clase trabajadora. Se expondrá un análisis crítico del Tratado de Libre Comercio de América del Norte firmado en 1994 entre los tres países de América del Norte, el cual se coloca como antecedente fundamental del recientemente firmado acuerdo comercial conocido como T-MEC. De esta manera se buscará visibilizar la ruta a seguir para la redacción del Capítulo 23 Laboral y su Anexo 23A, donde se abordan los diversos aspectos en los que el T-MEC proyecta tratar los derechos laborales. Se pretende examinar los acuerdos, no como una mera formalidad, sino como parte de la necesidad inminente de transformación de las relaciones laborales actualmente inmersas en una coyuntura en la que pareciera haber voluntad política para la creación de alternativas en materia laboral.

¿Se trata, nuevamente, de la generación de empleos precarios? ¿Se seguirán incentivando sin restricciones distintos mecanismos de subcontratación y de trabajo forzoso? ¿De qué manera se tratarán los distintos tipos de discriminación? ¿Habrá acuerdo sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes? En teoría, se plantea que los nuevos mecanismos propuestos de respuesta rápida para resolver controversias, el arbitraje internacional y el envío de los llamados agregados estadounidenses al país deben garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales de la población trabajadora. Asimismo, se ratifica la disposición de poner las condiciones para que se lleven a cabo elecciones libres mediante el voto secreto para los sindicatos y sus dirigentes, la difusión pública de contratos colectivos de trabajo sobre los cuales pueden votar los miembros de los sindicatos y la ejecución activa de transparencia y rendición de cuentas en las actividades sindicales.

Resulta de vital importancia entender de qué forma impactará el T-MEC en las condiciones laborales de

cientos de miles de personas trabajadoras. A su vez, es indispensable estar vigilantes para exigir cambios y transformaciones para que se creen y consoliden condiciones de trabajo dignas, a través del respeto de los derechos laborales, incentivando las buenas prácticas de organización autónoma de la clase trabajadora.

Actualmente, el país enfrenta el gran reto de la generación de empleos dignos a través de acciones que se encaminen a disminuir la brecha de desigualdad social y pobreza. Según los datos arrojados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al periodo enero-marzo de 2017, en México existían 53.7 millones de personas en edad productiva, lo cual equivale a 59.2% de la población de 14 años o más. De esta población, 3.7 millones de personas se encuentran subocupadas, mientras que la población que se encuentra desempleada o desocupada se situó en 1.8 millones de personas. Para el cuarto trimestre de 2017, todas las modalidades de empleo informal sumaron 30.2 millones de personas, es decir, 57% de la población ocupada. La mayoría de estas actividades informales carecen del requisito imprescindible de ser dignos o decentes, ya que en su mayoría existe un ingreso insuficiente para cubrir las necesidades humanas, una fuerte discriminación y se carece de acceso a la seguridad social, prestaciones, capacitación y condiciones de salud y seguridad mínimas para los trabajadores y trabajadoras (ARTEAGA, 2018 s/p).

En una segunda parte del texto se expondrá de manera clara y sucinta, a través de la voz unificada de distintos actores clave especialistas en cada lineamiento estratégico, la situación actual de la población trabajadora respecto al cumplimiento de sus derechos humanos laborales que menciona el capítulo 23 del T-MEC en materia laboral. La metodología adoptada en este apartado es la redacción de un texto crítico elaborado con transcripciones de entrevistas realizadas a los y las especialistas de cada lineamiento estratégico. Este texto refleja la experiencia y análisis de diferentes voces que conforman un retrato de los seis planos mencionados a continuación, poniendo énfasis en la vinculación de la temática laboral con la puesta en marcha del T-MEC.

Las entrevistas fueron realizadas por María Elena López Pacheco, y las personas especialistas involucradas en el análisis de los seis lineamientos estratégicos son:

1. Discriminación y violencia: Rosario Ortiz, Andrea Medina, Ari Vera Morales y Dafne Peña.
2. Migración: Rita Robles, Elisa Ortega, Melissa Vertiz y Sara Islas.
3. Trabajo Forzoso con énfasis en trabajo infantil: Sandra Mejía, Alicia Vargas y Avril Arjuna Luna.
4. Inspección laboral: Ethel Campuzano, Quetziquel Flores Villa y Antonio Mejía Barreto
5. Subcontratación: Saúl Escobar Toledo y Gilberto Loyos
6. Democracia y libertad sindical: Joyce Sadka, Patricia Juan Pineda y Pablo Franco Hernández.

Agradecemos a las personas entrevistadas el tiempo y la aportación de su experiencia, conocimiento y análisis para la elaboración de la presente investigación.

Primera parte

Antecedentes del T-MEC



El TLCAN y el T-MEC: las negociaciones de México frente a Estados Unidos y Canadá

En el proceso de entender las posibilidades de transformación de las relaciones laborales y el impacto del accionar de la clase trabajadora, así como de los sindicatos y las empresas a partir de la firma del T-MEC, resulta trascendental retomar como antecedente el TLCAN para pensar así su despliegue dentro de la historicidad de ambos tratados, con el objetivo de proyectar las posibilidades de consolidar y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras. John Saxe Fernández describe estos acuerdos como un esquema de integración subordinada que codifica asimetrías entre nuestra nación latinoamericana con dos potencias.

A 25 años de la firma del TLCAN, resulta cada vez más pertinente describir y entender las distintas formas de funcionamiento y adaptación que ha tenido, tanto a nivel local como trinacional. Por las

condiciones políticas, económicas y sociales en las que se encuentra actualmente el país, es necesario entender el TLCAN para poder visualizar y proyectar las posibilidades y limitaciones en las que funcionará el T-MEC. Para ello, resulta importante mencionar que las partes firmantes conciben estos acuerdos, esencialmente, como la elaboración de lineamientos de un proceso de integración económica. Es decir que se buscan resolutivos para el libre tránsito de mercancía y capitales entre los socios que, evidentemente, van más allá de factores de producción (ARELLANES, 2013, s/p). Impacta directamente en actividades económicas estratégicas para nuestro país, y por lo tanto, repercute en lo inmediato en la clase trabajadora. En este sentido, es preciso insistir en involucrar a distintos sectores para priorizar y poner en evidencia las condiciones laborales de las personas trabajadoras que hacen posible la circulación de dicha mercancía y capital.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entró en vigor el 1 de enero de 1994 y más de 20 años después, Donald Trump llega al poder calificando al TLCAN como el peor acuerdo comercial para su país. Por este motivo, los tres países comenzaron la revisión del TLCAN con el objetivo de “modernizar” (que se refiere a la búsqueda de nuevas posibilidades de mercado) el tratado para sacar adelante lo que los mexicanos llamamos T-MEC (Tratado entre México - Estados Unidos y Canadá), los estadounidenses llaman USMCA (*United States - Mexico - Canada Agreement*) y los canadienses, CUSMA (*Canada - United States - Mexico Agreement*). Este acuerdo fue negociado desde agosto de 2017 hasta septiembre de 2018, y la negociación tardó 13 meses y 8 rondas de conversaciones para, finalmente, firmarse el 30 de noviembre de 2018.

El TLCAN fue el primer tratado de libre comercio que México firmó y lo hizo en condiciones desiguales y asimétricas. Sobre la base del TLCAN se hicieron las transformaciones necesarias para que México se abriera al mercado con los países vecinos del norte. Las exportaciones pasaron de ser mayoritariamente petroleras a concentrarse en el sector manufacturero, lo cual estuvo directamente relacionado con la oferta de mano de obra barata del país, luego de una dramática caída de los salarios reales.

Cabe destacar que, en el TLCAN, el sector más afectado en México fue el agrícola, debido, sobre todo, a la importación de productos estadounidenses al país, en contraste con el fortalecimiento del

sector maquila. Según la Economist Intelligence Unit (EIU), el sector agrícola en México se vio diezmado por la exposición a los subsidios agrícolas de Estados Unidos y Canadá y el abandono de apoyos a productores agrícolas en México, concretizado con la contrarreforma agraria de 1992, la cual abrió la puerta a la privatización de la tierra ejidal. Por otra parte, John Audley, ex director del proyecto Carnegie de Comercio Equidad y Desarrollo, encontró que un crecimiento sin precedente en el comercio, el cual elevó la productividad y dinamizó la IED, condujo a un incremento de 500 mil empleos en las manufacturas de 1994 a 2004. Esto último pudiera deberse a la promoción de políticas económicas neoliberales que pauperizaron la producción agrícola nacional para priorizar la importación de granos básicos provenientes de EE.UU., al mismo tiempo que se fomentaron otros sectores vinculados a la exportación, como la industria maquiladora, la cual integró una enorme población trabajadora en todo el país. Así, el sector agrícola que ocupa a casi uno de cada cinco trabajadores mexicanos, perdió 1.3 millones de empleos entre 1994 y 2004. Trágicamente, México, cuna del maíz, hoy importa 42% de los bienes agrícolas que consume. (EIU, 2014, p. 37).

En resumen, el TLCAN:

- Facilitó la transferencia de un porcentaje de empleos precarios de Estados Unidos a México.
- Empeoró la vida de los trabajadores debido al crecimiento industrial orientado a exportación en México.
- Aniquiló la agricultura campesina en México y no ofreció a los agricultores empleo industrial digno.
- Representó las políticas económicas neoliberales del libre mercado, las cuales surtieron efecto lentamente en la década de los 90. Como resultado, millones de mexicanos fueron

orillados a migrar a EE.UU. Es decir, fueron sujetos de migración forzada.

La clase política y los consejos empresariales proyectaban una prosperidad incesante y decían que el nivel de vida mexicano para 2023 sería equivalente al estándar alcanzado en Estados Unidos en 1988. El impacto se tradujo en una masiva pérdida y precarización de empleos que respondió a las necesidades de grandes corporaciones por transferir plantas industriales a México e integrar una mano de obra por lo menos diez veces más barata que la estadounidense.

En el sexenio de Felipe Calderón se votaron reformas laborales que solidificaron y legitimaron el trabajo temporal y trastocaron los derechos de las personas trabajadoras. Los sindicatos que han intentado prevenir estos cambios sufrieron ataques por parte de una alianza entre el gobierno y patrones. Jaime Linares explica que, para el 2020, con el acuerdo comercial, el comercio de Estados Unidos creció seis veces, aumentaron 82% las exportaciones mexicanas a Estados Unidos y, con Canadá, las exportaciones se multiplicaron por ocho. Asimismo, recalca que, como es bien sabido, los empresarios se vieron beneficiados con los salarios precarios que se fomentaron con la puesta en marcha del TLCAN. En casos de sectores destacados de la economía mexicana como la industria automotriz, los salarios se ubican dentro de los más bajos del mundo. (LINARES, 2019, 243)

La promoción que actualmente se hace al T-MEC nos remite a la misma campaña hecha para legitimar el TLCAN décadas atrás. (CROSSA, Mateo, *et al*, 2019, p. 19). Aun así, veinticinco años después, los trabajadores pueden ver sus resultados. Se ampliaron las ganancias de las grandes corporaciones, creció la inversión extranjera directa y aumentó exponencialmente el comercio a nivel norteamer-

Gráfica 1. Salarios en la industria automotriz a nivel mundial, 2015 (en dólares por hora)



Fuente: (LINARES, 2005, p. 243)

ricano. Sin embargo, las promesas de empleos y beneficios para la gente trabajadora de los tres países estuvieron lejos de cumplirse. Tal y como pronosticó la Comisión para investigar las causas de la migración mexicana hacia los Estados Unidos al presentar su reporte al Congreso en 1992, el TLCAN sí causó desempleo, desplazamiento y pobreza creciente. Muchos trabajadores en los tres países aún viven las consecuencias devastadoras, mientras que los supuestos beneficios de largo plazo nunca se materializaron (BACON, 2014, s/p). De ahí la importancia e impacto que pudiera tener a mediano plazo la Reforma Laboral contenida en el T-MEC.

Para la COPARMEX, el T-MEC resalta respecto al TLCAN en cuanto a materia laboral, y lo califican de progresista. Esto se debe principalmente a que, en el TLCAN, la referencia al tema laboral se encuentra como acuerdo paralelo en el Anexo *North American Agreement On Labor Cooperation* (NAALC), donde se hace referencia a un compromiso de mantener altos estándares laborales, mientras que en el T-MEC se exige a los países ratificar su compromiso con las normas de la OIT. (GONZÁLEZ, L. M., 2019, s/p) Para otros, como Cirila Quintero, se afirma que la premura con que se ha hecho la Reforma derivada del T-MEC podría afectar o debilitar aún más a la clase trabajadora, ya que partió de realidades estereotipadas, como la consideración que todos los sindicatos corporativos, es decir afiliados a una central obrera, que apoyaron al PRI en el pasado, eran de membrete y carecían de vida sindical. Las distintas voces sobre el T-MEC resaltan los grandes retos que comenzaron tras la firma del T-MEC. Para ello, se preguntan si este nuevo tratado de libre comercio es el resultado del impulso para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora mexicana, si afianza las bases que beneficiarán a la industria estadounidense o si se trata de un intento para homogeneizar estándares de sus bases laborales (QUINTERO, 2019, p. 12).

T-MEC. Acercamiento al Capítulo 23 y Anexo 23A: posibles impactos en la clase trabajadora

El 30 de noviembre del 2018, durante la cumbre del G20 en Buenos Aires, Argentina, el entonces presidente de México, Enrique Peña Nieto, el presidente de Estados Unidos, Donald Trump y el Primer Ministro de Canadá, Justin Trudeau, formalizaron la firma del T-MEC, mismo que fue ratificado por el senado de México el 19 de junio de 2019.

El T-MEC cobró vigencia el 1° de julio del 2020 en medio de un contexto excepcional de un mundo trastocado por una pandemia, en el que las expectativas y proyecciones de su puesta en marcha oscilan desde las más positivas a las más pesimistas. Existe una gran efervescencia de análisis desde distintas disciplinas en cuanto a la importancia y el impacto que tendrá tanto a corto como a mediano plazo.

El nuevo tratado comercial, a pesar de haber sido hecho sobre las bases del TLCAN, contiene capítulos y rubros que resultan novedosos. Entre ellos resaltan los nuevos porcentajes asignados a la industria automotriz,¹ el combate a la corrupción, la protección a la propiedad intelectual, al medio ambiente, al comercio digital y a los derechos laborales (siendo este último el tema que atañe a la presente investigación).

Las implicaciones en el ámbito laboral son amplias y complejas y se encuentran planteadas en el Capítulo 23 y el Anexo 23^a, que solamente atañe a México y se refiere al compromiso que adquiere el Estado mexicano para adoptar una serie de medidas relacionadas con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva. Dicho compromiso contiene una serie de reformas a la Ley Federal de Trabajo que tendría que impactar en los empleadores, sindicatos y la población trabajadora en su conjunto.

Ambos apartados se enfocan en impulsar la base jurídica que garantice la equidad de género, democracia sindical y la consolidación de derechos. Desde distintas organizaciones de la sociedad civil se cuestiona si el T-MEC realmente podrá consolidar herramientas enfocadas en construir el camino hacia la justicia laboral.

El T-MEC contempla obligaciones directamente al Estado mexicano y no a los empleadores. Una vez que el Estado mexicano implemente en su totalidad las reformas a la Ley Federal de Trabajo, las cuales derivan del T-MEC, los empleadores, sindicatos y trabajadores tendrán nuevos retos en cuanto a la difusión y al ejercicio de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

Un gran porcentaje de los sectores que analizan los posibles escenarios del T-MEC coinciden en que uno de los puntos que más genera debate es la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser reemplazadas por Tribunales laborales y la creación de un nuevo ente: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. En este sentido, se

1. Bajo las reglas de origen del T-MEC, para que los vehículos y las autopartes puedan transitar libres de aranceles, 75% del contenido de un automóvil debe ser elaborado en cualquiera de los tres países de Norteamérica (con el TLCAN, este porcentaje era de 62.5%), mientras que 45% debe ser elaborado en cualquier país de Norteamérica donde los trabajadores perciban más de 16 dólares por hora. De igual manera, 70% del acero y aluminio utilizado para la manufactura de los vehículos debe provenir de la misma región. (SILVA, 2020, s/p)

señala, en primer lugar, la enorme inversión, tanto en infraestructura como contratación y capacitación, que implica la creación de un nuevo ente, teniendo una estructura ya existente en la que se podría trabajar. Ante esta realidad, Salgado señala que cada año se acumulan 80 mil nuevos casos al sistema y los juicios que tendrían que concluirse en un plazo no mayor a los 105 días se prolongan por años. Por ello, el presidente de la Junta Especial número 1 de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la CDMX, Lauro Jonathan Sol Orea, afirmó que, en este aspecto, sería necesario hacer un cambio profundo en el sistema de justicia laboral, pues actualmente ninguna Junta es verdaderamente autónoma. Considera que enviar la justicia laboral al poder judicial no es la solución, sino que la solución sería crear más Juntas y dotarlas de verdadera autonomía (SALGADO, 2019, s/p). En este sentido, Cirila Quintero señala que cambiar las prácticas sociales no se hace por decreto. El cambio se impulsa desde distintos frentes que nazcan de la interrelación con los actores involucrados.

Linares sintetiza la relación del T-MEC con la Reforma Laboral de la siguiente forma (Cuadro 1).

A manera de conclusión, podemos afirmar que el T-MEC trae consigo la posibilidad de cambios para la clase trabajadora y que impactará en los salarios y

en sanciones comerciales para las empresas que no respeten la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores. Es labor de las personas trabajadoras organizadas estar vigilantes y exigir que las reformas se cumplan sin que vaya en detrimento de sus derechos. Además, en algunos puntos se considera que, si bien han sido avances históricos, no siempre son suficientes, como el que atañe al salario. El salario mínimo vigente en México a partir de enero del 2020 se fijó en un monto mínimo general de 123.22 pesos mexicanos por jornada diaria de trabajo en todo el país, a excepción de la Zona Libre de la Frontera Norte donde el salario mínimo se fijó en 185.5 pesos mexicanos, hecho que se celebra pero que sigue siendo insuficiente para satisfacer las necesidades básicas, sobre todo si se toma en cuenta que la persona trabajadora tiene dependientes económicos.

Principales Convenios firmados y ratificados en el contexto del T-MEC

A la par de firma del T-MEC se negociaron una serie de nuevos acuerdos o ratificaciones de Convenios para comprometer y garantizar los intereses involucrados en el rumbo pactado del Tratado. En cuanto

Cuadro 1. Principales características de la Reforma Laboral

Lo que pide el T-MEC	Reforma Laboral
Establecer órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales, resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y juicios individuales.	Art. 523 y 590. Crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliaciones locales.
Elecciones de los líderes sindicales a través del voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.	Art. 358. Los procedimientos de elección de las directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros.
Los conflictos sobre representación sindical serán dirimidos por los tribunales laborales mediante voto secreto.	Art. 387. Para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales, el sindicato deberá contar con la constancia de representatividad.
Verificar que el registro de un contrato inicial o los contratos colectivos tienen apoyo de los trabajadores.	Art. 390 Bis. Será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad.
La legislación dispondrá que los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los 4 años siguientes a la entrada en vigor de la legislación.	Art. 11 Transitorio. Los contratos colectivos deberán revisarse dentro de los 4 años siguientes a la entrada en vigor de la legislación secundaria.

Fuente: (LINARES, 2020, p.244)

al T-MEC, la ratificación que más ha generado análisis y debate con voces conformes y divergentes es la que concierne a los derechos laborales, plasmada en el artículo 23 y el Anexo 23 A. También resaltan los acuerdos ambientales y de propiedad intelectual. Para los objetivos de la presente investigación nos centraremos en lo que concierne a la Reforma Laboral y el Convenio 98 de la OIT.

En las firmas y ratificaciones se adquieren nuevos compromisos que, en principio, tienen como objetivo promover buenas prácticas en el ejercicio de los derechos y vida digna en distintos niveles. El reto es que las reformas hechas y las que falten por hacer sean compatibles con los Convenios firmados. En este sentido se resalta el que tiene que ver con la reforma laboral.

T-MEC, Reforma laboral y ratificación del Convenio 98 de la OIT.

La ratificación por unanimidad del Convenio 98 de la OIT es considerada por el movimiento sindical en México como un hecho histórico. Esta firma se logró como producto de una fuerte presión

de organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional, y fue con la presión ejercida también en la negociación del T-MEC que se ratificó. Esta ratificación fue pospuesta durante décadas, ya que implica que se trastocaban intereses, sobre todo del sector empresarial relacionados con la práctica histórica de imposición de contratos de protección patronal, que es el principal obstáculo para que las personas trabajadoras ejerzan su derecho a la organización libre en sindicatos.

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1931, y cuando un país es miembro de esta organización internacional especializada en relaciones laborales se compromete a hacer valer los principios que protege su Constitución, incluyendo el de Libertad Sindical, Derecho a la Sindicación y Negociación Colectiva proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social lo que constituye el núcleo de la democracia y estado de derecho. Ahora bien, si el país firmante además ratifica sus convenios, en este caso Convenios Fundamentales, adquiere la obligación de incorporar su contenido a la norma interna, donde lo más importante es hacerlos

Cuadro 2. T-MEC y Convenios Internacionales

Área	Convenio /Protocolo	Ratificado, publicado, firmado
Laboral	Convenio 98 OIT.	Ratificado 2020
	Protocolo de Montreal sobre sustancias que agotan la capa de ozono.	Ratificado 1987
	MARPOL.	Ratificado octubre 2014
Ambiental	Convención de Ramsar humedales.	Firmado en 1986
	Convención sobre los Recursos Vivos Marinos Antárticos.	
	Convención Ballenera Internacional.	Ratificado 1986
	Convención Interamericana de Atún Tropical.	Publicada 1999
	Convenio de Ginebra para la Protección de los Productores de Fonogramas Contra la Reproducción no Autorizada de sus Fonogramas (Convenio de Ginebra).	Publicado 2002
Propiedad intelectual	Convenio de Berna para la protección de las Obras Literarias y Artísticas (Convenio de Berna).	Publicado 1975
	Convenio Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales o la Convención Internacional para la Protección de Nuevas Variedades (Convenio UPOV).	Incorpora 1997

FUENTE: Elaboración propia con datos de (GONZÁLEZ, 2019, s/p y MORALES, 2019, s/p)

respetar en la práctica y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo para que se dé efectivo cumplimiento a estos convenios (QUINTANA, 2019, s/p).

En 1949, la OIT adoptó uno de sus Convenios Fundamentales: el Convenio 98 sobre la libertad sindical, el derecho a sindicalizarse y negociación colectiva. En este Convenio se garantiza a las personas trabajadoras y a los empleadores que tengan voz durante sus negociaciones, buscando un resultado justo y equitativo, incentivando así una relación laboral justa.

Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que unas relaciones laborales adecuadas beneficien a todos los interlocutores. El principio de libertad sindical constituye uno de los valores esenciales de la OIT, ya que se consagra en la Constitución de la Organización (1919), en la Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Asimismo, es un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). (OIT, 2019, s/p)

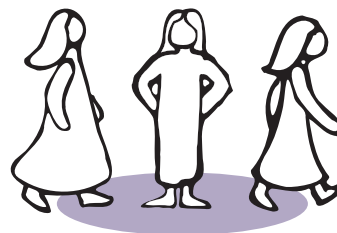
El Convenio 98 de la OIT fue ratificado por México el 20 de septiembre de 2018 (69 años después de haber sido adoptado por la OIT) con el objetivo de tener respaldo internacional en el proceso que busca democratizar los sindicatos, eliminar los sindicatos de protección y priorizar la conciliación de los conflictos previo a juicios laborales.

Aunque esta última reforma ha implicado modificaciones en más de 500 artículos de la Ley Federal del Trabajo y casi 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los puntos impulsados por el T-MEC son el establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados y soliciten negociación colectiva del contrato, con el respaldo de una mayoría de trabajadores y la creación del sistema de legitimación de las elecciones de líderes sindicales y de infracciones a las conductas que retrasen, obstruyan o influyan en procedimientos de registros sindicales y de contratos colectivos. También se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se modificó el procedimiento para la efectiva negociación colectiva, en el que se intenta fortalecer el accionar de los sindicatos (DE LA TORRE, 2020, s/p).

El Convenio exige que México incorpore a su legislación las modificaciones adecuadas que deben ser aplicadas de manera efectiva. En este sentido, el Convenio 98 representa una herramienta destacada para que las personas trabajadoras, mediante sus organizaciones, puedan ejercer de manera óptima su derecho a la libertad para negociar colectivamente y a todos los beneficios a la clase trabajadora que de este ejercicio se derivan.

Segunda parte

Seis ejes estratégicos sobre la situación actual de la población trabajadora



Como ya se plasmó en la primera parte de la presente investigación, ante la inminente entrada en vigor del T-MEC, el 1 de julio del 2020, y la inclusión del Capítulo 23 para consolidar la promoción de la aplicación de los derechos laborales fundamentales, es trascendental ahondar en la situación actual de la población trabajadora. En este contexto, México se comprometió a adecuar su legislación de acuerdo al tratado comercial, en específico, la Ley Federal de Trabajo.

Partiendo de la base que en México no se ha logrado garantizar las condiciones justas para el trabajo digno, las mujeres somos las más vulneradas. Por ello, las líneas estratégicas que retoma la presente investigación se desarrollan con un enfoque y perspectiva de género incorporada de manera transversal.

Como país y sociedad organizada, nos estamos enfrentando a un gran desafío en materia laboral, ya que nos encontramos en una coyuntura relacionada con el poder legislativo en la que, al parecer,

contamos con la voluntad política para que las reformas salgan adelante adoptando las aportaciones desde una perspectiva ciudadana.

Con el objetivo de abonar a los esfuerzos permanentes para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, nos centraremos en seis ejes estratégicos contemplados en el T-MEC:

1. Discriminación y violencia en el trabajo
2. Trabajo forzoso e infantil
3. Trabajadores migrantes
4. Inspección laboral
5. Subcontratación
6. Democracia y libertad sindical

La metodología y contenido del desarrollo de estos seis ejes se desarrollan a partir de la sistematización de entrevistas realizadas a distintos actores y actrices expertas en cada temática, para que, desde su experiencia académica, laboral, de activismo y de vida, se pueda elaborar un retrato unificado que conjugue todas las miradas en un relato de varias voces sobre las temáticas a exponer. Las distintas perspectivas que abarcaremos en los seis lineamientos surgen de la información proporcionada por las personas entrevistadas.

1. Discriminación y violencia²



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Rosario Ortiz, Andrea Medina, Ari Vera Morales y Dafne Peña.

T-MEC Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo. Cada Parte está obligada a implementar políticas contra la discriminación laboral basada en el sexo, el embarazo, la orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, proporcionar permisos de trabajo y protección contra la discriminación salarial.

La violencia y discriminación que se reproduce en lo cotidiano dentro de los centros de trabajo no impactan de la misma forma en la fuerza de trabajo de hombres y mujeres. La dimensión de esta situación se expresa claramente en la tasa de despidos disímil y el ingreso desigual que perciben las mujeres frente a los hombres.

Las condiciones de desventaja en la que se insertan las mujeres en los nichos depauperados del empleo urbano y rural se caracterizan por ser las ramas de actividad más descalificadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades. Las mujeres se encuentran mayoritariamente dentro de los sectores más pobres (esencialmente por razones de género) y son quienes carecen con mayor frecuencia de los recursos educativos, la capacitación, el acceso a los financiamientos, el apoyo para el cuidado de los hijos, el tiempo libre, la posibilidad de tomar decisiones, entre otros aspectos. Las políticas de reestructuración laboral y flexibilización, la introducción de nuevas tecnologías y los programas de calidad han intensificado las mencionadas desigualdades y han contribuido a arrastrar a grandes grupos de mexicanos y, especialmente, mexicanas al sector informal de la economía. (GRACIA, *et al*, 2011, s/p)

La OIT define la discriminación en el empleo y en la ocupación como una diferenciación de trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configurados por los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada. Al mismo tiempo, los valores y los principios evolucionan, mientras los movimientos y las instituciones sociales son

2. Para profundizar en el tema véase: MEDINA Andrea, PEÑA Dafne, (2020), *Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México*, RMS: www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4692-discriminacion-y-violencia-laboral-contra-las-mujeres-en-mexico-logros-y-retos-en-la-legislacion-laboral-en-mexico

esenciales para rebajar la tolerancia de los individuos y de las sociedades frente a los comportamientos y prácticas discriminatorios (OIT, 2003, s/p).

Definición del término discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. ¿Qué supone esta definición? La intencionalidad no es presupuesto necesario de la discriminación. Se incluyen tanto la discriminación directa como la indirecta: el elemento determinante es el efecto de una privación o limitación de la igualdad de oportunidades y de trato derivadas de un tratamiento diferenciado (OIT, 2003, s/f)

Es inminente que al abarcar los derechos humanos dentro de las relaciones laborales, la discriminación como manifestación de la violencia y la violencia en sus amplias acepciones son temas transversales obligatorios a tratar.

La violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual suponen acciones que vulneran varios derechos fundamentales a la vez: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud. Estas acciones contaminan el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral. Los distintos tipos de violencia que se ejercen en el ámbito laboral limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que puede generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y provocar enfermedades o trastornos que inciden en la productividad. Son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias. La mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así (Gobierno de México, 2017, p. 10).

Para la OIT, la discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo. Existen formas flagrantes de discriminación en el trabajo que pueden haber disminuido; muchas perduran y otras han adquirido formas nuevas o menos visibles. El efecto combinado de la migración mundial, la redefinición de los límites nacionales y los crecientes problemas

económicos y desigualdades han exacerbado la xenofobia y la discriminación racial y religiosa. La discriminación por motivos de sexo constituye, por mucho, la forma más extendida, siendo las mujeres quienes representan claramente el grupo más numeroso objeto de discriminación. (OIT, 2003, s/p)

Trabajo digno: es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal de Trabajo, Artículo 2)

El objetivo de eliminar la discriminación en el ámbito laboral tiene como uno de los horizontes primordiales el de promover la igualdad de la mujer dentro de los centros de trabajo. Por consiguiente, se deben implementar políticas de trabajo que contemplen el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros contra la discriminación salarial que se consideren 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. (MONTALVO, 2020, p. 173)

Causas de la discriminación y acoso hacia las mujeres en el trabajo

La discriminación y el acoso laboral, así como las distintas violencias que se reproducen a todos los niveles en los centros de trabajo, tienen como fundamento una compleja y amplia base estructural. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señala que en el ámbito del empleo existen barreras injustificadas que limitan el acceso de diversos grupos sociales a sus derechos y se vinculan con otros espacios como la familia, escuela, transporte público, etc., así como con

políticas públicas en diversas materias como el cuidado, la informalidad y el sistema penal, entre otras (CONAPRED, 2017 p. 6).

Es importante la construcción de una plataforma sólida para erradicar la discriminación en el empleo, en primer lugar, porque la Constitución y tratados internacionales lo exigen, además de que fue un tema que se incluyó en el T-MEC. Las personas tienen derecho a no ser discriminadas en el empleo, tienen derecho a un trabajo digno y una vida laboral decente, bien remunerada, libre de violencia y de discriminación, que nos permita desarrollarnos en otros ámbitos, como el familiar. Esto se vuelve aún más relevante cuando se trata de grupos históricamente discriminados como las mujeres, personas con discapacidad, personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales LGBTI, pueblos indígenas y afrodescendientes, etc.

Las causas de la discriminación y acoso hacia las mujeres en el trabajo son construcciones sociales en las que menoscaban derechos y libertades. Por ello, es necesario aprehender la discriminación a través de las distintas manifestaciones colectivas como construcciones históricas en las que la condición sexuada y el género han sido históricamente motivos de latente discriminación en todos los niveles de los centros de trabajo. Por ejemplo, es latente la injusta repartición de utilidades y ganancias, por la cual muchas trabajadoras ganan menos a pesar de realizar el mismo trabajo que hacen los hombres. México tiene la peor brecha salarial de América Latina entre hombres y mujeres, ya que éstas últimas ganan hasta 797 pesos menos y tienen una mayor carga de labores domésticas y de cuidado. De acuerdo con los resultados del Segundo Informe del Observatorio de Trabajo Digno de la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, el ingreso promedio mensual por una jornada de tiempo completo para un hombre es de 5 mil 825 pesos, mientras que para las mujeres es de apenas 5 mil 29 pesos; una diferencia entre uno y otro del 16%. Esto significa que para que las mujeres puedan igualar el salario de los hombres tienen que trabajar 35 días (Animal Político, 2019s/p)

Es importante entender la problemática sistémica en la que se generan las resistencias que existen en los espacios de la masculinidad al ver a las mujeres con mayores herramientas para poder lograr una igualdad sustantiva. Un camino que se tiene que seguir en la búsqueda de una solución para la discriminación en los centros de trabajo es ir construyendo entre

las mujeres sindicalistas una alianza con las mujeres que no tienen contrato laboral, para poder hacer cambios más de fondo.

Igualdad sustantiva: si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para alcanzar la igualdad sustantiva, es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos. Esto implica la obligación del Estado para remover los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos. Mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. (ONU MUJERES, 2015, p. 4)

Mecanismos jurídicos para combatir la violencia y discriminación laboral

El conjunto de leyes que tienen que ver con la erradicación de los diversos tipos de violencia y discriminación se encuadran en un amplio cuerpo normativo. En un primer momento, estas leyes, llamadas de primera generación, se centran en la violencia doméstica o intrafamiliar. Posteriormente se ha tipificado el feminicidio, así como el acoso laboral y sexual. Así, los mecanismos que tenemos se identifican y suscriben dentro de las Leyes de la Constitución, Sistema Interamericano y Sistema Universal a través de Convenios y Tratados.

El parteaguas en los mecanismos jurídicos se asentó en 2012, cuando se incorporó el concepto de Trabajo Digno a la Ley Federal del Trabajo, que incluye la obligación de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como la eliminación de la discriminación. Esto se desglosa en obligaciones para la patronal y se enfoca en no tolerar los hechos y consolidar los mecanismos que garanticen la igualdad.

Actualmente, las herramientas jurídicas más fuertes en el combate de la discriminación y las violen-

cias son la NOM 025 y la NOM 035; la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la que se especifica la prohibición de la violencia laboral; la Ley Federal y sus correlaciones, en la que destaca la de no discriminación; y la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación. Tenemos dos apartados en el artículo 123 constitucional. Por un lado, el Apartado A, que integra a toda la plantilla laboral de forma particular, y en la que se puede acudir a la Junta Federal

o la Junta Federal o Juntas locales de conciliación y arbitrajes. Por el otro, el Apartado B, en el que se encuentran las Contralorías y las denuncias ante las propias instituciones.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe identifica 10 modificaciones y decretos de ley desde 1989, a saber:

Cuadro 3. Modificaciones y Decretos de Ley en México

Año	Modificación / Decreto de Ley
Violencia	
Leyes	
	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Histórico de modificación y decretos de Ley	
1989	Reforma del Código Penal para incrementar la sanción del delito de violación.
1997	Decreto para Reformar el Código Civil y el Código Penal en Materia de Violencia Intrafamiliar y Violación.
2007	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
2007	Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
2011	Decreto por el que se Reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal y del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal (se tipifica el feminicidio en el Distrito Federal).
2012	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos (última modificación 2014).
2012	Decreto por el que se Reforman y Adicionan Diversas Disposiciones del Código Penal Federal de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Tipifica feminicidio a nivel nacional).
2013	Reforma al artículo 325 del Código Penal Federal (Se tipifica el feminicidio a nivel federal más allá de mujeres individuales).
2017	Reformas a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
2018	Decreto por el que se Reforma el Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (incluyen las conductas referidas en la Ley Federal de Trabajo en el rol de aquellas conductas que constituyen violencia laboral).
Sistema Interamericano	
	Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
	Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará.
	Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer.

Cuadro 3. Modificaciones y Decretos de Ley en México (cont.)

Año	Modificación / Decreto de Ley
	Discriminación
	Leyes
	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
	Sistema Universal
	Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

FUENTE: Elaboración propia con datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2018, s/p.

Límites y alcances de los instrumentos jurídicos para erradicar la violencia y el acoso laboral

Aunque siempre hay voces divergentes, es prácticamente un consenso que la normatividad basada en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, ganada a través de luchas históricas, brinda las suficientes herramientas para eliminar las distintas formas de violencia y discriminación en los centros de trabajo. El gran reto es el ejercicio adecuado de esta normatividad, ver quién opera y cómo se exige el cumplimiento desde la presión de las personas trabajadoras.

Muchas organizaciones recalcan que, aunque la normatividad con la que contamos no sea fuerte, si tuviéramos los mecanismos adecuados para que ésta funcionara de manera eficiente y la aplicáramos con perspectiva de género, se producirían avances muy importantes. Sin embargo, no existe esa aplicabilidad. Los y las impartidoras de justicia desconocen el marco normativo internacional y es usual enfrentarse a la ignorancia, sobre todo en el marco internacional de la Ley General de la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley de una Vida Libre de Violencia y sus normas. Asimismo, se ha insistido que la nueva figura de Conciliador tiene que contar, obligatoriamente, con una perspectiva reconocida de derechos humanos y género y tiene que saber implementarla; no basta con saberla a nivel teórico.

La gran carencia dentro del proceso histórico de eliminación de todo tipo de violencia y discriminación en el trabajo son las estrategias y recursos para implementarlas, ya que deben ir acompañadas de acciones ejemplares de prevención y sanción a los

patronales. La deuda reside en que aún no se logran implementar las políticas cuya creación costó años de lucha organizativa.

Cada institución debe tener un área específica para atención que sea parte del organigrama en la administración. En el mundo del trabajo, lo primero que se tiene que hacer es fortalecer la Inspección del Trabajo, por lo que, en el debate de la reforma laboral del 2019, se colocó la inspección del trabajo como uno de los ejes fundamentales de la estructura de la política laboral para poder vigilar, supervisar y erradicar todo tipo de prácticas. La inspección efectiva es uno de los pilares para poder detectar y tomar medidas para que la patronal corrija, para que el sindicato corrija y la población trabajadora tenga la cobertura para poder denunciar y tener una vida laboral digna, libre de violencia y discriminación.

La complejidad de las denuncias por violencia y discriminación laboral

Es insuficiente que las empresas incorporen instancias para denunciar el hostigamiento y el acoso sexual. Cuando estas instancias existen, su funcionamiento es absolutamente deficiente, lleno de vicios, prejuicios y demás prácticas violentas que se han venido normalizando históricamente. Por ello, son recurrentes las voces que insisten que contar con las NOM 025 y 035 es un gran logro, aunque hay que preguntarse quién está expectante de los Protocolos y quién está operando la capacitación y los criterios. Para poder estar vigilantes y controlar las formas en que se aplican los protocolos. Existen instrumentos

de medición efectivos, como los que emanan de la Convención de Belem do Pará. Estos instrumentos son fundamentales, ya que miden la satisfacción de cumplimiento a pesar de no ser operativos. Es a través de estos instrumentos que se podrá realizar una radiografía del funcionamiento de nuestros instrumentos jurídicos en todos los niveles y ver en qué sentido tenemos que avanzar y hacer correcciones y añadiduras donde sea necesario.

Indicadores de la Convención de Belem do Pará: Aporte conceptual y metodológico que implica definir indicadores en materia de garantía de una vida libre de violencia para las mujeres parte por identificar dimensiones de los distintos derechos humanos que se traducen en categorías y variables aptas para ser observadas (Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - MESECVI, 2013-). El eje rector es el principio de universalidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, por lo que los indicadores no solo cuantifican, sino también califican la conducta de los Estados y establecen interrelaciones en los avances en la satisfacción de los derechos de las mujeres en relación con los derechos civiles y políticos (DCP) y Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). (PAUTASSI, 2015, p. 21)

El Protocolo es una herramienta que permite conjuntar a las partes y generar un procedimiento de investigación y de una posible solución, pero para que funcione tiene que haber voluntad y responsabilidad de las partes. El impacto del Protocolo puede llegar a ser una herramienta fuerte o débil, dependiendo de la negociación que el sindicato impulse. Es un instrumento que hay que trabajar; es un avance, pero no es suficiente. La Secretaría del Trabajo tiene que involucrarse y ser vigilante en su cumplimiento. Mientras exista una estructura tan vertical y masculina, sin formación feminista y jurídica, no se podría avanzar en lo que se necesita.

Nuevo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual: Con el objeto de alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda, se determinó necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, por lo que el 3 de enero de 2020 se publicó en el D.O.F. el nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. (GOBIERNO DE MÉXICO, 2020, s/p)

Las instancias para denunciar el hostigamiento y acoso sexual son muy pocas. En la NOM 025 se plantea la creación de Comités de Ética, aunque para que funcionen se tiene que garantizar y establecer en cada patronal los mecanismos para prevenir e investigar. Estas instancias deben proyectarse dentro del Área Jurídica y Recursos Humanos, que son los que definen los perfiles, establecen los contratos y mecanismos de evaluación de desempeño y donde debe ser fundamental la inclusión de la no discriminación y la no violencia. Para ello, los indicadores de Belem do Pará también representan una herramienta muy efectiva en la implementación de los Protocolos.

Si el Protocolo contempla una injerencia exclusivamente de observancia, no tendrá el mínimo impacto, pero si es vinculante al código de ética de la empresa, es suficiente. Es indispensable que dentro del documento se contemplen tanto la prevención como las sanciones y sea respaldado por la alta dirección, ya que de lo contrario no sería suficiente. Es decir que tal y como está planteado, no existe un mecanismo de supervisión para que el Protocolo se aplique de manera obligatoria y cumpla con criterios de perspectiva de género.

Uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos para la erradicación de la violencia y discriminación en los recintos laborales es la casi nula denuncia. La situación en este sentido es sumamente preocupante, ya que, si bien las cifras de violaciones a los derechos humanos son alarmantes, se sabe que no reflejan ni 10% de la realidad de las personas trabajadoras. Por ello, es elemental señalar las causas que conllevan a las personas trabajadoras a no denunciar a sus pares ni a sus supervisores. El tema central aquí es que las personas afectadas por la reproducción de violencias y discriminación dentro de los recintos laborales tienen temor de hablar y exigir sus derechos, ya que pueden perder el trabajo.

El 88% de las mujeres que vivió en 2017 hostigamiento sexual no denunció el hecho legalmente, según cifras del INEGI; terapeutas aseguran que, al levantar un acta, las autoridades obligan a que la víctima reviva el incidente, lo que causa un daño psicológico a quienes ya sufrieron una situación de trauma y eso evita que se haga una acusación formal ante el Ministerio Público. (NEIRA, 2018, s/p)

Una figura clave en este proceso, que no se ha involucrado como debiera, son las organizaciones sindicales. A pesar de que la definición de trabajo digno se añadió a la Ley Federal de Trabajo hace casi 10 años, parece ser que no ha sido suficiente para que los sindicatos lo incluyan en sus agendas y hagan el esfuerzo para difundir estas reformas. En la administración pública existen omisiones y negligencias para investigar. Las denuncias han llevado a mujeres trabajadoras a perder su trabajo y esto ha inhibido la denuncia.

Si la persona trabajadora sufre violencia en el trabajo y no tiene respaldo jurídico por omisión o comisión, la directiva sindical debiera ser un respaldo para llevar la queja. La forma en que están estructuradas las relaciones en el ámbito laboral conduce a que no exista un escenario en que las mujeres venzan el miedo para denunciar. En el mundo de trabajo no hay garantía de ejercer la denuncia. Las mujeres no tienen ni la ley ni respaldo de sindicatos, ya que estos no están sensibilizados. Los sindicatos se centran en el contrato colectivo y el aumento salarial. Han sido pocas las organizaciones que en su negociación colectiva

incorporan el tema de género y las mujeres siguen desprotegidas, a pesar de las reformas hechas.

Postura y accionar de los sindicatos ante las prácticas violentas y discriminación laboral en los centros de trabajo

La mayoría de los sindicatos, desde su secretaría general, se han resistido y negado a trabajar e incluir todo lo que plantea la Ley Federal sobre trabajo digno. Eso no quiere decir que dentro del trabajo de los sindicatos el trabajo para la erradicación de toda forma de violencia y discriminación no exista. Sí existen grupos, principalmente conformados por mujeres, que hacen difusión y tratan de incorporarlo a través de talleres, pero son minoría y no es suficiente. Tiene que haber una participación amplia activa de la mayoría de las personas trabajadoras.

Una de las actividades que más se realizan son talleres de difusión o iniciativas de organización de congresos. Estas iniciativas, a pesar de estar bien intencionadas, nos muestran que falta mucha formación y sensibilización en el tema. Cuando se pone el tema en la agenda, se analiza de manera muy superficial y no se logra la permeabilidad hacia el interior de la estructura sindical donde predomina la presencia de hombres. Recordemos que los sindicatos responden a sus representantes, que son temporales; si hay algún grupo con intención de tratar el tema, la temporalidad no da para más.

Las denuncias o quejas se canalizan y avanzan en áreas que tienen el respaldo del Comité Ejecutivo o del Secretario General; de lo contrario se estancan y no se desahogan. Esto trae como consecuencia la impunidad de los compañeros de trabajo que ejercen violencia contra sus pares y contra las trabajadoras que quedan expuestas a la agudización de las prácticas discriminatorias. Por ello, hay que insistir en que se haga efectiva la Solicitud de Opinión Técnica ante la Corte Interamericana para determinar la obligatoriedad que tienen los sindicatos ante los derechos humanos, ya que los sindicatos hasta el momento han sido más un obstáculo que promotores de trabajadores.

La revitalización sindical puede conducir a la renovación de las estructuras sindicales, de las prácticas y de los repertorios de acción. Para ello hay que evaluar los arreglos sociopolíticos e institucionales

en que se encuentran inmersas las relaciones de las organizaciones con sus bases, los partidos políticos, el Estado y la sociedad en su conjunto. Hay que preguntarse cómo se encuentra el sindicalismo en México para asumir las tareas que exige la representación en un contexto en que los viejos recursos de poder son obsoletos o pueden ser difíciles de movilizar ante las dificultades para conservar o ampliar la membresía. (BENSUSÁN, 2019, s/p)

Las acciones del gobierno para eliminar o prevenir la discriminación laboral: alcances y límites

El gobierno actual se ha centrado en elementos estructurales como el Código de Ética, Normatividad y Protocolos. Sin embargo, en la Administración Pública, los órganos internos y de control son el gran embudo, ya que funcionan como obstáculos para acceder a la justicia. El Estado debería operar esta normatividad y tenerla incluida en la inspección laboral, pero no lo ha hecho. Las multas hacia las patronales han sido permisivas en cuanto a la discriminación y acoso, sin que haya ninguna resolución. El Estado tiene mucho que hacer.

En el espacio laboral también siguen sin implementarse las medidas para la erradicación de los distintos tipos de violencia dentro de los recintos de trabajo. Sin embargo, se espera que una vez que se promueva lo estipulado en la Reforma del 2019, se comenzarán a ver resultados. Es un proceso a mediano plazo, aunque hay que estar vigilantes, ya que pareciera que el tema de la erradicación de las violencias en el mundo del trabajo sigue manteniendo fuertes resistencias. Es preciso el debate, la formación y la organización, así como la presión de las mujeres para que la política de género se traslade a la práctica laboral.

Es importante analizar el impacto que tendrá la reforma pensando en que hay dos escenarios totalmente distintos: el ambiente laboral dentro de la estructura pública y el ambiente laboral dentro de la iniciativa privada. En el caso de las mujeres, hay medidas de paridad de género, pero para ambos casos se tiene que poner sobre la mesa el debate sobre la trascendencia de implementar la paridad dentro de los centros de trabajo. Sobre esta problemática, un hecho ineludible es que la mayoría de las mujeres ganan menos realizando el mismo trabajo que los hombres.

La lucha para la eliminación de las prácticas discriminatorias y todo tipo de violencias es histórica y fundamental en la reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras. Por ello, en este momento histórico, donde parece ser que hay voluntad para presionar desde el Estado para que el Trabajo Digno sea una realidad, más que nunca se tiene que exigir desde las distintas organizaciones que se materialicen y se ejecuten de manera adecuada las medidas contempladas por la ley en todos los niveles, desde los patrones hasta las personas trabajadoras, para consolidar el compromiso, respaldo y del acuerpamiento de los sindicatos.

2. Trabajo forzoso e infantil³



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Sandra Mejía, Alicia Vargas y Avril Arjuna Luna.

T-MEC Artículo 23.6: Trabajo forzoso u obligatorio.

1. Las Partes reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Por consiguiente, cada Parte prohibirá, a través de medidas que considere apropiadas, la importación de mercancías a su territorio procedentes de otras fuentes producidas en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio.
2. Para asistir en la implementación del párrafo 1, las Partes establecerán cooperación para la identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso

3. Para profundizar en el tema véase: VARGAS, Alicia, MEJÍA Sandra, (2020) *Infancia con derechos. Trabajo infantil y Trabajo infantil forzoso en México*, RMS: www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4587-infancia-con-derechos-trabajo-infantil-y-trabajo-infantil-forzoso-en-mexico

El trabajo infantil es una realidad compleja y cotidiana en la que se ponen de manifiesto distintos posicionamientos e interpretaciones y se generan distintas estrategias para su resolución. Por ello es importante recalcar la necesidad de abarcar las distintas dimensiones de trabajo infantil desde una perspectiva interseccional de derechos humanos, reconociendo las realidades contextuales de manera multifactorial para poder delinear propuestas que impacten de manera real y positiva en todos los aspectos del desarrollo de la niñez.

La definición de trabajo infantil es un concepto genérico para referirse a los trabajos que realizan niños, niñas y adolescentes. La OIT define trabajo infantil como todo aquel que priva a niñas, niños y adolescentes de su potencial y dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, e impide el disfrute pleno de sus derechos humanos; en especial obstaculiza su asistencia o permanencia en la escuela y reduce su rendimiento en ella. Es un problema social multifactorial que, aunque por lo general se asocia a contextos de pobreza, también depende en gran medida de los(as) empleadores que demandan mano de obra de personas menores de edad bajo argumentos como la reducción de sus costos de producción o que las niñas, niños y adolescentes son más ágiles o rápidos para ciertos trabajos manuales, situaciones que han sido desacreditadas por los estudios de la OIT. (OIT) Asimismo, la OIT apunta que, desde los 6 o 7 años, se comienza a ayudar en hogar o negocios de la familia, actividades que pueden contribuir favorablemente a su desarrollo. El trabajo infantil pasa a ser explotación infantil cuando las condiciones en las que se encuentran dificultan su acceso a la escuela, cuando conllevan un peligro o son perjudiciales para su bienestar físico, mental o social. (LEYRA, 2005, p. 1)

La situación laboral de niños, niñas y adolescentes en México

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su Informe de Avance Cuatrienal sobre el Progreso y los Desafíos Regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, posiciona a México como el segundo país de Latinoamérica y

el Caribe con mayor prevalencia de trabajo infantil (CEPAL, 2019, p145).

Para millones de niños, niñas y adolescentes en América Latina y el Caribe, el trabajo infantil es una realidad que deja huellas para toda la vida. Tomando en cuenta las consecuencias negativas de este fenómeno, en la meta 8.7 de los Objetivos y metas del Desarrollo Sostenible (ODS) se insta a “adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas” (CEPAL, 2018, p9). Según estimaciones de la OIT para 2016, en América Latina y el Caribe, alrededor de 10,5 millones de niños, niñas y adolescentes se encuentran en situación de trabajo infantil, es decir, 7,3% de la población regional de 5 a 17 años (OIT, s/f, s/p).

A pesar de la significativa proporción de población que aún se encuentra en esta situación, entre 2008 y 2016 se constató una reducción de 3,7 millones de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. Siguiendo las estadísticas oficiales informadas por cada país a nivel nacional, Brasil, México y Perú son los países donde el trabajo infantil es más frecuente en números absolutos (CEPAL, 2018, p. 17).

Tanto a nivel gubernamental como para organizaciones civiles, resulta un reto la vigilancia y el cumplimiento del ejercicio de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en México. En este caso, para la situación laboral es importante empezar señalando que el trabajo infantil en el país no es una situación homogénea. Destacan las diferencias que existen en las territorialidades urbanas y no urbanas, así como la heterogeneidad del trabajo infantil entre de las diferentes zonas de la República. Debido a las actividades económicas territorializadas en cada Estado, es muy distinto el contexto del norte del país que el que se reproduce en el sur.

Según el CONEVAL, la población infantil y adolescente enfrenta mayores niveles de pobreza que el resto de la población mexicana. En 2008, 44.5% de la población mexicana se encontraba en situación de pobreza, mientras que entre las niñas, niños y adolescentes, este porcentaje era de 53.5%. En 2010, 46.2% de la población mexicana era pobre, mientras que 53.8% de la población de 0 a 17 años lo era. (CONEVAL, 2012 p. 9)

Mapa 1. Riesgo de trabajo infantil

En México hay 32 entidades federativas de las cuales 12 presentan riesgo bajo, 11 riesgo medio y 9 riesgo bajo de incidencia de trabajo infantil.



FUENTE: Modelo de Identificación de Riesgo Infantil (SÁNCHEZ, 2018, s/p)

En este escenario se reproducen las causas por las que los niños y niñas están siendo explotados laboralmente en completa vulneración social, exponiéndolos a condiciones graves de rezago frente a los y las niñas que no trabajan. Para las familias, una de las principales razones de la incorporación de niñas, niños y adolescentes a la vida laboral es la falta de condiciones para cubrir las necesidades básicas de todos sus integrantes. Es así que los hijos se convierten en mano de obra que contribuye a la familia.

Esta característica de trabajo infantil dentro del seno familiar no nos ha facultado para que podamos tener una regulación adecuada para vigilar las condiciones laborales, ni tener instituciones funcionales de protección que permitan vigilar estrictamente a las familias y observar las circunstancias a las que se enfrentan los niños y las niñas.

Los niños, niñas y adolescentes también se encargan de cuidar a los hermanos, limpiar la casa, preparar parte de los alimentos o preparar el puesto de venta. Todo esto, que en apariencia no es un trabajo, sino un acto solidario, invisibiliza la aportación laboral que realiza la infancia. Es decir, no se contempla ni reconoce como un complemento indispensable dentro del proceso de trabajo que requiere la familia para completar el ciclo. La familia se integra y se convierte en mano de obra necesaria para que el producto salga a la venta.

Los niños y niñas que trabajan son invisibles. Sin embargo, participan en las actividades productivas en iguales condiciones que los adultos. Deben levantarse temprano, trabajar largas jornadas a cambio de salarios insuficientes, e incluso para muchos de ellos, las jornadas no tienen pago alguno; todos ellos comparten una característica en común: son menores de edad. (MIRANDA, 2013, p. 29)

Prácticamente todos los integrantes de la familia se encuentran involucrados en la dinámica laboral y no están siendo observados como integrantes que forman parte del sostenimiento de la familia. Esto se llama invisibilización, ya que no se cuantifica y la remuneración está en obtener en el momento lo necesario para el sostenimiento de la familia.

El segundo perfil es en el que intencionalmente se pone a trabajar a los hijos, cuidando el “puesto” o dándole producto para la venta. El comercio es la actividad más común, ya que rápidamente se pueden adiestrar a los niños para que se involucren en el mercado laboral. Este trabajo es parte de la ayuda de la familia y en algunos casos posiblemente se pueda obtener una parte de su paga, que es una retribución que se invierte en parte del sostenimiento personal: útiles escolares, transporte, lunch de la escuela, vestimenta, etc. En otras palabras, es parte de lo que el mismo niño genera en su trabajo para el ingreso familiar.

El tercer perfil son los niños que por su estatura, configuración física o edad son potenciales sujetos trabajadores dentro de la familia para laborar. Esta situación sucede generalmente cuando los adolescentes se encuentran en una etapa en la que no son considerados del todo niños, pero tampoco adultos. Viven en un limbo formativo en el que son potenciales sujetos trabajadores y con el estereotipo de que el trabajo evitará la rebeldía y la adquisición de “vicios”.

Estos perfiles se configuran y caracterizan dentro de la población que se encuentra en pobreza y pobreza extrema. En este contexto, la adolescencia es la parte más importante de lo que llamaremos el trabajo formativo. No porque realmente lo sea, sino porque genera un entrenamiento del adolescente para el trabajo formal o informal. Esta etapa también se caracteriza por ser la de mayor riesgo para la deserción escolar, con estudiantes que no concluyen los ciclos o reprueban materias. En general, suele

ocurrir que los adolescentes que forman parte de población que se encuentra en pobreza y pobreza extrema no concluyen la secundaria y, los que logran acabarla e ingresar a la preparatoria, comienzan un segundo momento en el que vuelven a crecer y se convierten nuevamente en sujetos potencialmente sostenedores de la familia.

Por otro lado, es ineludible y preciso mencionar que este contexto es característico y se deriva de la cultura patriarcal-machista en la que crecemos. Nacemos en contextos en los que nuestra cotidianidad establece que los hombres (niños) tienen que dedicarse al trabajo fuera de casa y generar un ingreso, mientras que las mujeres (niñas) no sólo tienen que trabajar, sino también ser sujetas reproductoras del cuidado de la casa. A las niñas se les *adiestra* para tener y naturalizar tres jornadas: la del hogar, la escolar y la laboral. La infancia en el país vive en condiciones de pobreza, además de crecer en una cultura laboral en la que los roles estereotipados para niñas y niños son parte de la formación y adiestramiento.

En el sexenio de Vicente Fox se lanzó el Programa Nacional de Salud 2001-2006, el cual estableció como una de sus estrategias sustantivas el Programa de Acción Arranque Parejo en la Vida, cuyo propósito era lograr una cobertura universal y condiciones igualitarias de atención con calidad a las mujeres durante el embarazo, el parto y el puerperio, así como a las niñas y niños desde antes de su nacimiento hasta los dos años de edad, con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades (Secretaría de Salud, 2002, p.13). Sin embargo, es una falacia aludir al inicio parejo entre géneros, ya que cada vez son más evidentes los vacíos de inequidad en los que se reproduce la sociedad. Esta desigualdad no solamente se plasma en los estratos sociales, sino dentro de la propia familia. La mayoría de las veces, las niñas empiezan desde un nivel bajo, debido a la sobrecarga de trabajo; comienzan con una oportunidad inferior respecto a los niños para incorporarse a un trabajo formal o para dedicarse a actividades académicas escolares. Culturalmente se piensa que no vale la pena invertir para que las mujeres estudien porque su destino es casarse. Lo que las niñas deben aprender es a hacer el trabajo del hogar. No se ve en las niñas el potencial para la inversión educativa como una posibilidad de desarrollo personal.

Asimismo, los jóvenes se encuentran en la paradoja de decidir si invertir en la educación para el futuro o atender la necesidad de lo inmediato. La mayoría

de las veces se apuesta por el tema de lo inmediato. Las y los niños se ven en la necesidad de disminuir la jornada escolar para ampliar su jornada laboral; como resultado, se acentúa la deserción escolar.

La responsabilidad del Estado por la falta de adopción de medidas frente a la explotación laboral, de la que son víctimas los niños indígenas, les niega, a su vez, el derecho a gozar de una vida digna. En esta línea, la obligación de protección del Estado para los niños indígenas que trabajan comienza asegurando sus derechos a una alimentación adecuada, al acceso a agua limpia y atención de salud, y al acceso a la educación. Complementariamente, el Estado debe adoptar medidas que respondan a cada una de las características del trabajo infantil indígena. (EMRIP, 2010, s/p)

Esto evidencia que los niños y niñas se encuentran expuestos a condiciones diferentes. Se develan las fórmulas para la continuidad y sostenimiento de círculos de pobreza, exclusión y desigualdad, y se observa que históricamente la proyección de crianza es cíclica, y como tal, se repite.

Vicisitudes y estadísticas actualizadas de bases de datos sobre niñas, niños y adolescentes trabajadores en México

Es indispensable evidenciar la complejidad y los grandes problemas para la generación de cifras. No se ha creado una metodología efectiva y adecuada que permita un sistema de registros fiable de todas las posibilidades de trabajo que realizan las niñas y niños adolescentes. Para ello, es de vital importancia que se tome en cuenta la autonomía progresiva desde la infancia con el objetivo de que se incluyan las voces de niñas, niños y adolescentes en las propuestas.

Del análisis de la situación del trabajo infantil en América Latina, y especialmente de su vinculación con la pobreza, se obtienen importantes resultados, teniendo en cuenta que las cifras no muestran totalmente la realidad debido al carácter informal de las labores que realizan los menores, a la dificultad para calcular indicadores objetivos sobre trabajo peligroso, que no se consideran actividades económicas, y a que se disponen de pocos datos cuantitativos al respecto. (CATIBERO, 2018, p. 606)

Por ello, es importante señalar la importancia de construir un Sistema Nacional de Información que impactará directamente en la elaboración de políticas públicas para la infancia trabajadora.

Capítulo XV. Del Sistema Nacional de Información

Artículo 78. *La Secretaría Ejecutiva diseñará, administrará y actualizará el Sistema Nacional de Información, con base en la información que proporcionen los Sistemas Locales para monitorear los progresos alcanzados en el cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes en el país y, con base en dicho monitoreo, adecuar y evaluar las políticas públicas en esta materia. El Sistema Nacional de Información previsto en este artículo se integrará principalmente con la información estadística que proporcionen la Procuraduría Federal y las Procuradurías de Protección Locales y el Sistema Nacional DIF. La Procuraduría Federal solicitará, en términos de los convenios que al efecto suscriba con las Procuradurías de Protección Locales, la información necesaria para la integración del Sistema Nacional de Información. La Secretaría Ejecutiva para la operación del Sistema Nacional de Información podrá celebrar convenios de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, así como con otras instancias públicas que administren sistemas nacionales de información.*

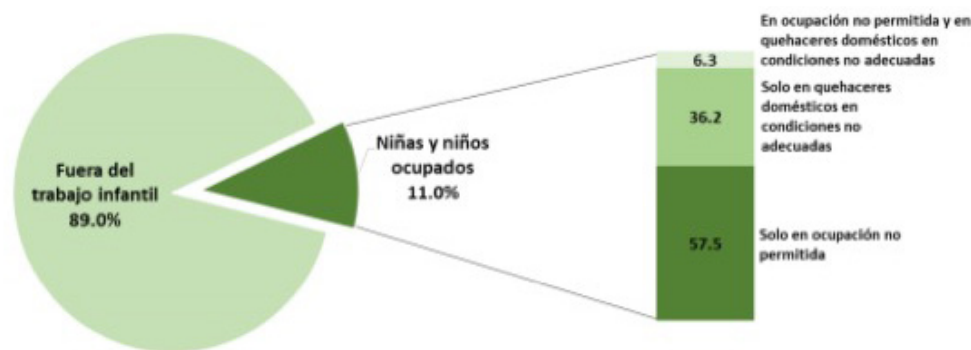
Artículo 79. *El Sistema Nacional de Información a que se refiere este Capítulo contendrá información cualitativa o cuantitativa que considere lo siguiente: la situación sociodemográfica de los derechos de niñas, niños y adolescentes, incluida información*

nacional, estatal y municipal, desagregada por sexo, edad, lugar de residencia, origen étnico, entre otros; la situación de vulnerabilidad de las niñas, niños y adolescentes en términos de los artículos 10, 47 y demás disposiciones aplicables de la Ley; la discapacidad de las niñas, niños y adolescentes en términos del artículo 55 de la Ley; los datos que permitan evaluar y monitorear la implementación y el cumplimiento de los mecanismos establecidos en la Ley y los indicadores que establezca el Programa Nacional; la información que permita evaluar el cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes contemplados en los Tratados Internacionales, la Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables; la información que permita monitorear y evaluar cuantitativamente el cumplimiento de las medidas de protección especial, incluidas las medidas dictadas como parte del plan de restitución de derechos a que se refiere el artículo 123 de la Ley, así como cualquier otra información que permita conocer la situación de los derechos de niñas, niños y adolescentes. (DOF 04-04-2018)

INEGI es el organismo que tiene más trabajo en cuanto a la creación de bases de datos y, aunque no con la periodicidad deseable, es un esfuerzo que nos facilita el acercamiento a las condiciones de trabajo de las niñas, niños y adolescentes. El último recuento del INEGI (2017) se llama Módulo de Trabajo Infantil (MTI) y arroja cifras de la situación de niñas, niños y adolescentes que se encuentran trabajando en el país, las actividades que realizan, ocupaciones de trabajo forzado, actividades de explotación laboral, así como un listado de las actividades que no son consideradas trabajo.

La cifra más amplia del INEGI en 2017 reporta que tenemos una población infantil, de 5 a 17 años aproximadamente, de 30 millones en todo el país, lo cual equivale a una tercera parte de la población del país. De este universo, 3.2 millones, es decir 11%, realizan trabajo infantil.

Gráfica 2. Población de 5 a 17 años en trabajo infantil y la distribución porcentual por tipo de trabajo infantil 2017



FUENTE: INEGI, Módulo de Trabajo Infantil 2017. Indicadores básicos.

En el MTI se hace una comparación que arroja datos importantes, como que en 2015 había 887 mil trabajadores que se encontraban por debajo de la edad permitida para trabajar (entre 5 y 15 años de edad). De estos, 67% son niños y 36% son niñas. Tenemos que más de 70% de niños están trabajando en edad no permitida, es decir que la tasa de trabajo infantil disminuyó de 2015 a 2017 de 12.4% a 11%. (MTI, 2015, p. 8)

Para 2017, la tasa de trabajo infantil fue más alta en las áreas menos urbanizadas, es decir, en localidades menores a 100 mil habitantes, con 13.6%, a diferencia de las áreas urbanizadas, es decir localidades de mayor de 100 mil habitantes, donde el trabajo infantil alcanzó 7.6%. Sigue siendo más alta la población que trabaja en las zonas no urbanas que las urbanas (INEGI, 2017, p. 3).

De este 11% del total de infancia trabajadora en todo el país, 7.1% trabajó en actividades económicas no permitidas, es decir, alrededor de 225 mil niños están trabajando en actividades legalmente no permitidas. Resalta que 4.7%, alrededor de 160 mil

niños, trabajan en actividades domésticas sin remuneración, es decir, en sus hogares o en condiciones no adecuadas (INEGI, 2017, p. 1).

En cuanto a las ocupaciones, 34.5% de la población infantil trabajadora se encuentra en el sector agropecuario, 22.3% en el sector de servicios, 20.3% en el comercio, 14.3% en la industria manufacturera, extractiva, electricidad, gas y agua, 6.1% en el sector de la construcción y 1.7% no especificado (ver gráfica 3). Estos son los principales sectores donde se encuentra mano de obra infantil, lo cual suma un total de 2 millones 69 mil 433 niños y niñas adolescentes trabajando para la economía del país. En ocupaciones peligrosas, 55.1% son hombres y 44.9%, mujeres, mientras que en ocupaciones peligrosas realizadas por la población infantil 17.7% son mujeres y 82.1% son hombres. También poseemos datos de trabajo doméstico no remunerado en condiciones no adecuadas, donde se encuentra a 4.7 de cada 100 niños y niñas de entre 5 y 17 años. Tenemos a casi 5% de niñas entre 5 y 17 años haciendo trabajo doméstico no remunerado en condiciones no adecuadas (INEGI, 2017, p. 7).

Cuadro 4. Trabajo doméstico infantil / Trabajo infantil en el trabajo doméstico

Trabajo doméstico infantil

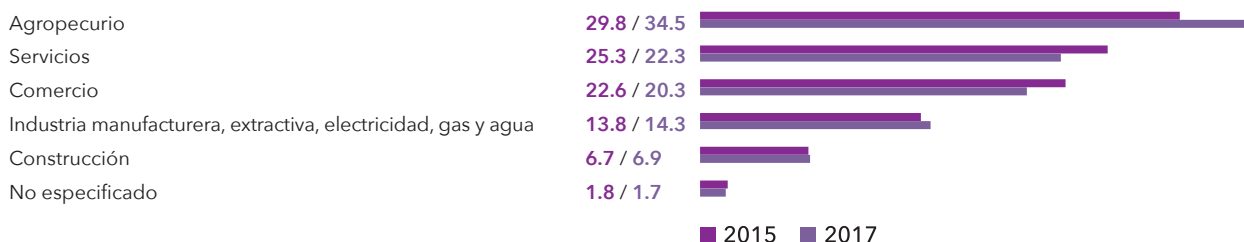
Hace referencia de manera general al trabajo realizado por niños (es decir, personas menores de 18 años) en el sector del trabajo doméstico, con o sin remuneración, en hogares de terceros o empleadores. Este concepto general engloba tanto situaciones permitidas como situaciones no permitidas (a erradicar).

Trabajo infantil en el trabajo doméstico

Hace referencia al trabajo doméstico realizado por niños que no han alcanzado la edad mínima aplicable (en el caso de trabajos ligeros, formas de trabajo no peligroso a tiempo completo y de trabajos peligrosos, respectivamente) o en una situación análoga a la esclavitud.

FUENTE: (OIT, s/f, s/p)

Gráfica 3. Población ocupada no permitida según sector de actividad 2015 y 2017 (porcentaje)



Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil, 2015 y 2017. Cuarto trimestre.

Dentro de poblados campesinos, el ingreso progresivo de la niñez en actividades comunitarias o en labores familiares de autoconsumo ha sido parte de un proceso de integración cultural a la vida adulta. Pero eso es ajeno al trabajo infantil contemporáneo que participa como población asalariada, subordinada a las necesidades de las empresas. Ahora son las empresas transnacionales exportadoras las que obligan la incursión "cultural" de los menores al mercado laboral. Este trabajo se encuentra asociado a procesos de más amplia dimensión, como el libre comercio y las políticas gubernamentales hacia el campo, que en las últimas décadas han favorecido a la agricultura comercial de exportación que propicia masivas migraciones internas y externas de la población (LÓPEZ, 2006, p. 3).

Según los datos que arroja el MTI, la estimación sobre la situación más alarmante en México es que tenemos 8.3 millones de niños indígenas, de los cuales 3.2 millones no tienen la capacidad de adquirir la canasta básica de alimentos con su ingreso, razón por la cual la mayoría de los integrantes de la familia tienen que trabajar: la pobreza tiene rostro de niño y niña indígena.

En 2018, el CONEVAL subrayó en su informe la relación directa de la discriminación como reflejo de la pobreza. Este es el escenario:

- Del total de la población indígena nacional, 71.9% vive en condiciones de pobreza o pobreza extrema.
- La población económicamente activa (PEA) en la población no indígena es de 54.7% y en la indígena, es de 46.9%. De la no indígena, 15.7% de las niñas, niños y adolescentes trabajan y, para la población indígena, el porcentaje es de 36%, es decir, más del doble de la infancia indígena trabaja, en comparación con la infancia no indígena.

- De este total, 19 % son mujeres no indígenas que trabajan por su cuenta, mientras que, entre las indígenas, 32.2 % trabajan por su cuenta. Dos por ciento son trabajadores sin pago en los no indígenas, y en la población indígena, se eleva hasta 15% el porcentaje de gente que trabaja sin paga.
- De los niños de la población no indígena que trabajan, 40% no van a la escuela y para la indígena, se eleva hasta casi 60%. Tenemos brechas de más de 20% de diferencia entre población indígena y no indígena. En la población indígena, los menores de 18 años presentan un porcentaje de analfabetismo mayor que las personas con 18 años o más. En la población indígena de 65 o más años, el analfabetismo es de 52.9% y el rezago educativo alcanza 82.4%. Aunado a lo anterior, las diferencias entre mujeres y hombres en la población indígena es todavía más aguda, dado que la tasa de alfabetización es de 86.3% para hombres y de 76.5% para mujeres. (CONEVAL, 2018, p. 2)

El escenario que nos arrojan los datos es preocupante, ya que se demuestra que México sostiene su economía sobre la base de una importante fuerza de trabajo infantil de hogares de bajos recursos, lo cual condiciona la realidad de la infancia indígena a duros retos en todos los niveles de reproducción social, desde el familiar, escolar, de salud, etc.

La Secretaría de Trabajo y su enfoque en cuanto al trabajo infantil: aparentemente, lineamientos de no prioridad

El trabajo realizado hasta ahora por la Secretaría del Trabajo, inclusive en el nuevo gobierno, no ha dado prioridad al tema de trabajo infantil o trabajo infantil migrante en el país, ni en el corto ni en el mediano plazo. No hay constancia de que se esté realizando

un censo en el que se pretenda identificar el universo paradójico de la infancia trabajadora. Existe una evidente invisibilidad sobre muchas ocupaciones del trabajo infantil que no están siendo consideradas en el concepto y en la categoría como tal. Si entendemos por trabajo infantil la ocupación remunerada que implica una inversión de su tiempo que genera una plusvalía a partir de la realización de su trabajo, entonces hay muchos niños con actividades que invierten un tiempo en la realización, prestación de un servicio o la venta de un producto del cual obtienen una ganancia. Es decir, hay una plusvalía por el trabajo que realizan y esa plusvalía o remuneración implica parte del ingreso de la familia, es decir, es un niño, niña o adolescente trabajador.

En la definición conceptual, el trabajo infantil no se encuentra reconocida por su condición de edad, género, cultura o simplemente por ser niño o niña. Se categoriza como una población no apta para el trabajo, aunque efectivamente lo realizan. Sin embargo, ese es el argumento por el cual la Secretaría de Trabajo no tiene contemplada una amplia lista de ocupaciones que atañen a niños, niñas y adolescentes y, por lo mismo, tampoco toma acciones para prevenir, restituir derechos y disminuir la cantidad de niños que trabajan.

Esto nos lleva a observar el conflicto al que nos enfrentamos en términos de la construcción de la categoría de trabajo infantil, la cual se establece sobre la base de marcos legales y acuerdos que nuestro país ha ratificado. Tenemos un problema conceptual que obstaculiza que se logre identificar a un gran bloque de la población infantil trabajadora que no entra en la categoría de trabajo infantil. Esto deriva en otro problema vinculado a las vicisitudes que tenemos como país para resolver y atender las condiciones para construir el espacio favorable para que los niños, niñas y adolescentes sigan trabajando.

Tenemos un vasto universo de ópticas y el gran reto es preguntarse qué podemos hacer como país frente a esta paradoja ¿Regulamos? ¿Incrementamos las categorías de rangos y ocupaciones? ¿Prohibimos y entonces criminalizamos? Criminalizar y seguir reproduciendo el andamiaje social y político estructural conduce a la construcción de conceptos generadores de pobreza que son el caldo de cultivo adecuado para que la niñez trabaje.

En México se vive una doble moral en la que se prohíbe y condena el trabajo infantil, al mismo

tiempo que se coadyuva a que las condiciones que conllevan a los niños, niñas y adolescentes a trabajar se sigan impulsando. Por un lado, se norma y permitimos que trabajen de forma legal, normalizando el trabajo a partir de cierta edad. Se hacen pactos con los empresarios para que los niños puedan trabajar y entonces se categoriza el universo de trabajo infantil bajo una misma óptica y se juzga a todos en labores no permitidas, lo cual conduce necesariamente a un acto en el que se criminaliza la pobreza.

Esta situación es grave, sobre todo por el hecho de que vivimos en un país donde 50% del país vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema. Periódicamente, de una ley para otra, de una administración a otra, convertimos a miles de familias empobrecidas, con niños, niñas y adolescentes con hambre, en criminales.

El hecho de que el trabajo infantil no está siendo reportado es un problema estructuralmente grave, ya que, por un lado, coadyuvamos a la construcción de una cultura que alienta y que ve al trabajo infantil como parte de la formación y solidaridad familiar; por el otro, forjamos un marco normativo incapaz de poder proteger el pleno desarrollo y goce de los derechos de niñas y niños que nos lleve al desarrollo y sostenibilidad de un proyecto de vida digno. Al mismo tiempo, tenemos una estructura que fortalece un marco jurídico que criminaliza y castiga; entonces el niño que trabaja en estas condiciones también termina siendo un criminal, porque hace cosas no aptas, no adecuadas.

La Secretaría de Trabajo y las labores de inspección y verificación del trabajo infantil

Aun aplicando las normativas y regulaciones con las que cuenta la Secretaría del Trabajo, el tema de supervisión, observación y control de trabajo infantil en zonas peligrosas es complicado. La Secretaría de Trabajo no tiene capacidad de acción; su trabajo es reducido y limitado. Cuenta con pocos recursos disponibles para poder acercarse a los lugares que concentran porcentajes altos de población infantil en condiciones riesgosas y/o de explotación. Y esto trae como consecuencia una débil vigilancia para garantizar la protección de niños y niñas laborando, e incluso parecería que ni siquiera lo asume como una de sus funciones centrales.

A esta misión se tendrían que incorporar la Procuraduría Social, la Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, el DIF y la escuela como entes en donde se pueda tener efectividad para la supervisión de las condiciones del trabajo infantil. Otro actor imprescindible en la tarea de sondear y supervisar a las poblaciones en condiciones de riesgo es la sociedad civil.

Se considera que el paradigma abolicionista niega el valor del trabajo infantil y niega su realidad, siendo funcional a las estructuras conceptuales propias del modelo adultocéntrico. Por ello, los proteccionistas rechazan al abolicionismo, no sólo por su etnocentrismo, sino también por legitimar un modelo que niega el protagonismo social de los niños y niñas; los NATs reclaman el reconocimiento de su rol económico en la sociedad y también una mayor participación política (Cussianovich, 2004). (...) García Méndez y Areldsen (1997) consideran que, desde la perspectiva abolicionista, se desarrollan una serie de argumentos en los que se evidencian los aspectos débiles de la posición proteccionista. Una de las cuestiones más importantes se refiere al tratamiento como categoría homogénea que se da a los niños y niñas menores de 18 años. Esta visión ignora que el aporte más significativo a los ingresos familiares proviene de los chicos y chicas de entre 12 y 18 años y promueve, entonces, formas abiertas o encubiertas de trabajo infantil; por eso es que se debería reservar el término "trabajo infantil" a las personas menores de 12 años, y "trabajo juvenil" a la franja etaria que va desde los 12 hasta los 18 años. (RAUSKY, 2009, p. 697)

Es difícil que la vigilancia por parte de la Secretaría de Trabajo se realice a través de una supervisión. ¿Cuántos supervisores necesita la Secretaría para monitorear a las empresas que cuentan con trabajo infantil? ¿Qué pasa si se trata de una empresa familiar donde es probable que nos encontremos con niños trabajando? ¿Se mete a la cárcel a la familia, se cierra la empresa? No hay fundamento coherentemente vinculado con la estructura social que le permita actuar. Esta paradoja está evidentemente reflejada en toda la estructura legal, jurídica y normativa para proteger a los niños, niñas y adolescentes. Por más sustentos legales que hagan las personas o los abolicionistas del trabajo infantil, el problema es la compleja paradoja en la que se desenvuelve el escenario de trabajo infantil. Desde la Secretaría se cuenta con toda la estructura para enfrentarlo, hay ley, existe el amparo con el reglamento, hay protocolo, hay normativa, pero nadie hace uso de estas herramientas.

Cuadro 5. Leyes y Convenios sobre trabajo forzoso e infantil

Marco Jurídico	Artículos y referencias
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículos 1, 4 párrafos 9, 10, 31, fracción I y 123 apartado A Fracción III
Leyes	
Ley Federal del Trabajo	Artículos 22, 22Bis, 23, 29, 175 ^a y 191
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Artículos 12, 13 y 47, fracciones V, VI y VII.
Reglamento	
Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones	

Cuadro 5. Leyes y Convenios sobre trabajo forzoso e infantil (cont.)

Protocolo	
Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido	
Convención	
Convención sobre los Derechos del Niño	Artículo 32
Sistema	
Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	
Procuraduría	
Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes	32 locales
Convenios	
Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil	Artículos 2, 3, 6 y 7
Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo	Artículos 2, 3 y 7
Convención sobre los Derechos del Niño	Artículos 32 y 34

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018).

Proteger todos y cada uno de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes

El tema de la consolidación y lucha por los derechos de niños, niñas y adolescentes debe ser abarcado con un enfoque integral. En la Procuraduría Federal de Protección a Menores, cuando se detecta que un niño o niña no va a la escuela, se debe realizar un diagnóstico para restituirle todos los derechos que se les está violando. Dicho procedimiento puede tardar cinco años o hasta que cumplan la mayoría de edad. ¿Qué tan efectivo es o qué impacto tiene este proceso?

En teoría, el Comité de los Derechos del Niño ha hecho recomendaciones a México sobre la situación de trabajo infantil. No obstante, ha sido sumamente cauteloso, debido a que el Comité hace observaciones tomando como base el Reporte de País que el Estado mexicano presenta en sus informes quinquenales ante el Comité de los Derechos Humanos. El procedimiento comienza cuando México presenta informes quincenales, frente a los cuales el Comité observa el actuar del Estado mexicano. Es decir, el Comité se cuida mucho de observar únicamente lo que se le reporta (por ejemplo, hace observaciones

a partir de que se le reporta que existe una ley que norma la edad permitida y que está en coherencia con los derechos de niños y niñas del país y con la Convención).

En este sentido, el contrapeso con el que se cuenta son los llamados informes sombra o alternativos, que también se presentan al Comité, mismos que elabora la sociedad civil organizada. Esto ayuda a que el Comité tenga dos visiones sobre un mismo problema. Una de las observaciones más importantes está orientada a la no discriminación y hace énfasis en la necesidad de direccionar las políticas de Estado para que defina los recursos que se necesitan. Por su parte, la OIT hace observaciones respecto a los acuerdos y actos que observa sobre los convenios que México ha ratificado. En este sentido, la OIT exige la erradicación del trabajo infantil y que el país haga explícito en la ley que no haya trabajo infantil.

El Estado debe enfrentar las causas estructurales que construyen contextos de trabajo o explotación infantil. El país tiene una deuda histórica con la niñez porque se ha construido sobre la base de trabajo infantil no reconocido. ¿Cómo proteger

los derechos? Es pertinente que se haga desde la Convención sobre los derechos de los niños, que es el órgano con el que se cuenta, con el que se rige y observa el andamiaje legal del país. Éste se construyó sobre la base de la Ley General de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, publicada en 2014. Se debe construir un ente vinculante de toda la estructura del gobierno y que se rija por los principios fundamentales de la Convención. En este sentido, no hace falta construir más andamiajes legales, sino que la protección de niños, niñas y adolescentes opere por la vía de los hechos en todos los Estados de la República.

Personas trabajadoras menores de edad migrantes

La experiencia en cuanto a las personas trabajadoras menores de edad migrantes es que, cuando se devela una red de niños, niñas y adolescentes trabajadores, se sanciona a los padres o tutores, los cuales son sus representantes legales y, por lo tanto, los que autorizan que ese trabajo se realice. Esta situación genera intensos debates centrados en justificar o no que una persona menor de edad trabaje, y en este sentido, es probable que, sin buscarlo, una vez más se criminalice este trabajo sin entender el contexto del que emana.

Mientras que las condiciones de las personas tengan como consecuencia el trabajo infantil y, más aun, el trabajo infantil migrante, es imperante ver las condiciones en las que laboran. Los empresarios o iniciativa privada que contrata este tipo de trabajo cuentan con más recursos económicos y legales para poderse proteger y amparar. El menor que trabaja lo hace por necesidad y el que los contrata tiene recursos y capacidad económica, es decir, la ley opera a favor de quien puede contratar.

En este sentido, cuando hay empresas que contratan a menores, ¿por qué sancionar a los tutores y no al empresario? De esta forma volvemos a la paradoja en la que si se sanciona al empresario, este deja de contratar a menores, que se han convertido en fuerza de trabajo calificada y cumplen con el perfil laboral. Es una paradoja, porque si se castiga al empresario, dejan de contratar, y paralelamente, se castiga también a la familia, se criminaliza la pobreza. Y si no se contrata al niño o niña, entonces los castigas y los orillas a incorporarse en las filas del empleo que no pasa por supervisión y menos por la sanción. Es

necesario no perder de vista nunca el génesis, las condiciones que conduce a la construcción de estos contextos generadores de trabajo infantil y señalar de quién es la responsabilidad.

3. Personas trabajadoras migrantes⁴



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Rita Robles, Elisa Ortega, Melissa Vertiz y Sara Islas.

T-MEC Art. 23.8 Trabajadores Migrantes.

Las Partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales. Por consiguiente, al implementar el artículo 23.3 (Derechos Laborales), cada Parte asegurará que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes laborales, sean o no nacionales de la Parte.

El inicio de la migración mexicana hacia Estados Unidos se remonta a la segunda mitad del siglo XIX. Grandes contingentes de mano de obra mexicana emigraron para atender la demanda de trabajo con escaso nivel de calificación y bajos salarios. La migración laboral se convirtió en una condición estructural de la relación entre ambos países en la década de 1940, cuando Estados Unidos enfrentó un déficit de trabajadores agrícolas con motivo de la Segunda Guerra Mundial. Para asegurar que la inmigración mexicana no permaneciera de manera definitiva en territorio estadounidense, se implementó el Programa Bracero en agosto de 1942. (PARDINAS, 2008, p. 9)

4. Para profundizar en el tema véase: ROBLES, Rita, (2020), *Derechos laborales para la población migrante en México*, RMS: www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4479-derechos-laborales-para-la-poblacion-migrante-en-mexico

En el presente apartado no será posible abarcar la totalidad de definiciones sobre las particularidades de las personas trabajadoras migrantes en México, ya que es muy vasta y compleja. En el país tenemos grandes oleadas de migrantes hacia Estados Unidos, es decir, expulsores de mano de obra, pero al mismo tiempo, somos receptores de trabajadores migrantes, generalmente de origen centroamericano. Tenemos a las personas trabajadoras migrantes de la frontera sur que se configuran de manera totalmente distinta al fenómeno de la frontera norte, donde se configura la migración nacional, migración internacional, migración interna (norte/sur, periferia/centro), etc. Asimismo, las causas que orillan a miles de personas a migrar son económicas, pero también políticas, por violencia, ambientales, etc. De los flujos, a pesar tener una configuración mixta, el mayor porcentaje es de migración forzada y económica. Por ello, nos centraremos en apuntar las posibilidades de la realización de leyes y regulaciones en cuanto a los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su configuración, en el marco del T-MEC. El objetivo es plantear el escenario en que se encuentran las personas trabajadoras migrantes actualmente a través de las voces de actoras estratégicas expertas en el tema en cuanto a la promoción de la aplicación de los derechos laborales con el fin de proteger a los y las trabajadoras migrantes.

Migrante: Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), es un término genérico no definido en el derecho internacional que, por uso común, designa a toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones. Este término comprende una serie de categorías jurídicas bien definidas de personas, como los trabajadores migrantes; las personas cuya forma particular de traslado está jurídicamente definida, como los migrantes objeto de tráfico; así como las personas cuya situación o medio de traslado no estén expresamente definidos en el derecho internacional, como los estudiantes internacionales. En cuanto a la persona migrante trabajadora, lo puntualiza como toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. (OIM, 2020, s/p)

En primer lugar, es importante señalar que el flujo de personas trabajadoras sin documentos se engrosó considerablemente a raíz de la firma del TLCAN. La vulnerabilidad de este sector de trabajadores fue tomada como ventaja por las empresas, tanto en el norte del país como por Estados Unidos.

Como ya se había mencionado anteriormente, la manera en que se configura el proceso de integración económica entre México y los vecinos del norte es, sobre todo, a través de la fuerza de trabajo barata, un recurso estratégico. Márquez señala que funciona esencialmente mediante dos particularidades: 1) la explotación de la fuerza de trabajo en México directamente por las empresas transnacionales, particularmente bajo la modalidad maquiladora y 2) la ocupación de fuerza de trabajo migrante en la economía estadounidense.

Sin embargo, independientemente de la forma en que se particularicen las condiciones que configuran el trabajo de las personas migrantes, es importante tener presente la trascendencia del concepto de fuerza de trabajo migrante. Sobre todo cuando nos contextualizamos en los acuerdos de inserción económica, como es el caso de México respecto a Estados Unidos. Esta fuerza de trabajo contribuye al proceso de acumulación en los países de inmigración, sobre todo en las que contiene trabajo intensivo de mano de obra, donde más se ha precarizado y flexibilizado el trabajo. Dadas las circunstancias, las personas trabajadoras migrantes se ven obligadas a laborar en condiciones deplorables sin prestaciones sociales, sin seguridad en el empleo y sin organizarse sindicalmente.

La fuerza de trabajo migrante adquiere visibilidad e importancia estratégica debido, principalmente, a uno de los requerimientos actuales del proceso de acumulación en Estados Unidos: la creación de una masa laboral activa y otra de reserva, siempre que sea maleable, vulnerable y barata. En este esquema se incorpora el trabajo femenino y el trabajo infantil. (MÁRQUEZ, 2012, p. 168)

Límites y alcances de los instrumentos jurídicos que México tiene para proteger a las personas trabajadoras migrantes

El artículo primero constitucional menciona que todas las personas en territorio nacional tienen

acceso a todos los derechos. En México ha habido una lucha histórica por conseguir un aparato legislativo para las personas trabajadoras migrantes; sin embargo, ha sido imposible implementarlo. Hay acuerdos que se consideran valiosos, como el acuerdo hecho para la frontera norte con las maquilas en las que se contrata a población migrante con todas las prestaciones de ley. El camino para lograrlo y sobrevivir al proceso burocrático que implica obtener el permiso lo obtiene una minoría y los salarios son muy bajos. El mayor porcentaje de estos flujos están orillados a entrar en el trabajo informal.

El artículo primero de la Constitución Nacional reconoce de manera amplia (sin excepción) el derecho de toda persona de gozar de los derechos reconocidos por el Estado mexicano en la Constitución Política Nacional y en los instrumentos internacionales suscritos por este. Ante esto, a la población migrante, con independencia de su condición jurídica en el país, le son reconocidos todos los derechos que al resto de las personas y, por ende, deben serles respetados. El respeto irrestricto de los derechos humanos de la población migrante es uno de los principios en los que se sustenta la Ley de Migración publicada el 25 de mayo de 2011. (CNDH, 2011, s/p)

La legislación en materia laboral es enfática al señalar que nadie debe ser discriminado y, entre otras causales, señala específicamente la no discriminación por el hecho de ser migrante. El problema es un vacío que contiene la ley, puesto que no es explícita en decir que se refiere tanto a la persona migrante regular como a la irregular. La ley se debe aplicar, sin importar la condición migratoria. Es importante el cabildeo para que se armonice la Ley Federal del Trabajo con la Convención de los Trabajadores Migrantes, la Ley Seguridad Social, etc.

Con voluntad política, la Ley Federal de Trabajo, que es un marco jurídico eficiente, pudiera fungir como protector y ser eficaz para el ejercicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes. Un primer paso es encontrar los mecanismos que ayuden a revitalizar la legislación, proceso en el cual el apoyo de organismos internacionales es definitorio. El problema es el estigma que históricamente se ha forjado para la población migrante,

que se reproduce en todos los sectores, desde la sociedad civil en general hasta en autoridades, en todos sus niveles.

Aparte de la Ley Federal de Trabajo, hay que revisar otras leyes como la de salud, educación etc., donde también se garantice el acceso a los derechos, no solamente de los trabajadores migrantes, sino de sus familias e hijos, porque muchas de estas personas vienen en familia. Es importante pensar en una reforma integral, la cual debe incluir la Ley universal de niños, niñas y adolescentes, en la que se especifique la situación migratoria de los papás o tutores y la de los menores de edad sin condicionar sus derechos. Los niños en condición migrante generalmente se ven obligados a interrumpir sus estudios, hecho que los determina para toda la vida. Es importante poner énfasis en los niños y niñas, para que se les respete el derecho a la educación y salud de calidad.

La OIT considera que garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la no discriminación entre los trabajadores migrantes y los nacionales contribuye a evitar el “dumping” salarial y de condiciones de trabajo, y beneficia a todos los trabajadores, permitiéndoles contribuir de manera más significativa al desarrollo. Al mismo tiempo, se evita la competencia desleal entre los empleadores y contribuye a la responsabilidad social corporativa (...) Los trabajadores migrantes en la economía informal de los países de destino en general no están cubiertos por las leyes laborales y, por tanto, están sujetos a condiciones laborales precarias e inseguras en el trabajo, así como a bajos salarios, a un acceso inadecuado e inapropiado a la salud y la vivienda. La protección social puede ser negada por ley o en la práctica, incrementando el riesgo de tener que regresar a su país de origen en condición de pobreza, especialmente en los casos en que sufren accidentes laborales. Además, los trabajadores migrantes, en particular los que están en situación migratoria irregular, pueden ser discriminados en todas las fases del proceso migratorio. La discriminación que toma forma en la negación de servicios básicos es un problema creciente para trabajadores migrantes y sus familias. (OIT, 2016, p. 18)

El avance más reciente ha sido para las trabajadoras del hogar. Por primera vez existe un marco jurídico en la Ley Federal del Trabajo para la protección de las personas trabajadoras del hogar, en el que también se contempla la condición migrante. Para su implementación efectiva se necesitan más esfuerzos, pero se considera una reivindicación histórica. La ley señala que el contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones. Al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes, se prohíbe todo tipo de discriminación en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar. Así lo establecen los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El 2 de julio del 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del hogar. Se especifican las condiciones de contratación para el trabajo del hogar de adolescentes, alimentos, jornada máxima, condiciones de trabajo, prohibición de prueba de embarazo, tiempo extraordinario, salarios, prestaciones, etc. Hay una mención en específico a la Prohibición de discriminación que refiere a personas trabajadoras migrantes: el contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes. Se prohíbe todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar. (DOF, 2019, s/p)

Cuadro 6. Marco normativo para migrantes

Marco Jurídico	Artículos y referencias
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículos 1, 4 párrafos 9, 10, 31, fracción I y 123 apartado A fracción III
Leyes	
Convención de los derechos de los niños	Artículo 32
Reglamento	
Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones	
Protocolo	
Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al trabajo adolescente permitido	
Convención	
Convención de los derechos de los niños	Artículo 32
Sistema	
Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y adolescentes	
Procuraduría	
Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y adolescentes	32 locales

Cuadro 6. Marco normativo para migrantes (cont.)

Convenios

Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil	Artículos 2, 3, 6 y 7
Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo	Artículos 2, 3 y 7
Convención de los Derechos del Niño	Artículos 32 y 34

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018).

Reactivación de la Secretaría de Trabajo en la promoción y difusión de los derechos humanos laborales para las personas trabajadoras migrantes

La Secretaría de Trabajo no es un ente que se caracterice como una unidad que trabaje como eje prioritario en el plano de promoción y difusión de las personas trabajadoras migrantes. ¿Cuál debe ser la injerencia de la Secretaría de Trabajo en cuanto a las personas trabajadoras migrantes? Es elemental que se comience a elaborar el diseño de una política pública que combata la desigualdad, discriminación y persecución, acompañada de una labor de concientización de género a nivel nacional. Esto es necesario, tanto para personas trabajadoras migrantes como para las mexicanas, ya que el trabajo precario es generalizado: no hay diferencia entre la nacionalidad. En el caso de las trabajadoras del hogar mexicanas, la ventaja que se pueden organizar en un sindicato. Esta figura es la que tiene más oportunidad para fungir como protectora, sobre todo si se proponen incorporar a las trabajadoras del hogar migrantes.

Las soluciones han de complementarse con políticas que aborden cuestiones acuciantes e inmediatas. Para Claire Courteille, directora del Departamento de Igualdad de la Confederación Sindical Internacional (CSI), con sede en Bruselas, un enfoque más prometedor respecto al tratamiento del problema que plantea la inmigración que, en opinión de sus miembros, radica en el dumping salarial, consiste en centrarse en el modo en que los empleadores tratan a los trabajadores migrantes. "Nuestra postura es que, si alguien trabaja aquí, debe tener derecho a todas las prestaciones de la seguridad social, a la misma normativa en materia de salud y seguridad, a los mismos salarios, y a que se le reconozca su derecho a sindicarse. El principio de igualdad de trato a los trabajadores migrantes debe constituir la piedra angular de toda política de migración", afirma Courteille. (OIT, 2011, s/p)

Se ve como una acción positiva que la presente administración tenga la intención de incluir a la Secretaría de Trabajo y a la Secretaría de Bienestar como partes garantes y de observancia para la política migratoria. Es importante que la carga no recaiga exclusivamente en el Instituto Nacional de Migración. El involucramiento de otras secretarías de estado es indispensable. La corresponsabilidad garantiza que el respeto a los derechos humanos recaiga en más entes y que la condición migratoria ni se condicione y no se sobreponga al principio de dignidad.

Es fundamental plantear y recalcar que el Instituto Nacional de Migración no debe encargarse de velar por los derechos laborales de las personas migrantes, ya que la responsabilidad debe recaer exclusivamente en la Secretaría de Trabajo. Asimismo, es imperante que no se condicione la situación migratoria para el trabajo, pues las personas trabajadoras migrantes no tienen la posibilidad de tramitar un permiso de trabajo, por lo que se emplean en actividades informales en dinámicas de explotación laboral.

Resulta apremiante que se trabaje en la construcción y difusión efectiva de una política de inclusión. Si existiera una política de acogida para personas desplazadas forzadas internacionalmente, por cuestiones económicas, en busca de asilo, por inseguridad, por violencia, por cambio climático, por todo el cúmulo de causas que fuerzan la migración, la Ley Federal del Trabajo bastaría para prevenir y erradicar la discriminación. Esto se lograría fortaleciendo la inspección para velar y asegurar que se respeten las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes.

La importancia de las bases de datos para las personas trabajadoras migrantes

La Comisión Nacional de Derechos Humanos ubica a México como parte importante del corredor migratorio más transitado en el planeta. Territorialmente, esto se debe a su colindancia con los Estados Unidos de América, el principal país receptor de migrantes. Así, México no es solo un territorio de origen, sino de tránsito y de retorno de personas en situación de movilidad humana, en específico de las y los trabajadores migrantes y sus familias, así como de personas con necesidad de protección internacional, que buscan ingresar a los Estados Unidos sin contar con los documentos legales requeridos para ello.

Las personas migrantes intentan ser invisibles frente a las autoridades, circunstancia que los obliga a una continua búsqueda de rutas de traslado encubierto, lo cual las hace vulnerables a la constante violación de sus derechos humanos y proclives a que se cometan delitos en su contra. De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que las autoridades migratorias mexicanas detuvieron, entre enero y noviembre de 2017, a 88,741 personas extranjeras en situación irregular (CNDH, 2019, s/p). Por esta razón, las iniciativas para la conformación de una base de migrantes, aunque nos acerca a las personas trabajadoras migrantes, no son datos que nos den cuenta realmente de la magnitud.

Los datos sobre la migración laboral están dispersos, principalmente, porque no es fácil reunir datos fiables sobre los trabajadores migrantes. Según el Manual para la Mejora de la Producción y Uso de Datos Migratorios para el Desarrollo del Grupo Mundial sobre Migración, la recopilación de datos tiene las siguientes deficiencias y problemas: la falta de datos de buena calidad, debido, entre otras cosas, a la omisión de algunas poblaciones de interés, la incoherencia en los períodos de recopilación de datos o la omisión de características fundamentales: 1. la escasa comparabilidad de los datos, debido al uso de diferentes conceptos, definiciones y métodos de medición; 2. la falta de infraestructura para procesar los datos en las instituciones nacionales o en los puntos de cruce de fronteras; 3. la insuficiente competencia técnica del personal que reúne o analiza los datos; 4. la falta de infraestructura para publicar las principales características, poblaciones o lugares de interés;

5. la insuficiente prioridad atribuida a la migración laboral en las agendas de política nacionales y en la correspondiente asignación de recursos presupuestarios. Se está realizando un esfuerzo por racionalizar las normas internacionales y las metodologías de uso común para la recopilación de datos sobre la migración laboral. Actualmente, esas normas y metodologías varían de un país a otro, lo que impide la comparación o combinación de los datos. (Portal de datos mundiales sobre la migración, 2020, s/p)

Sobre la base de datos que emplean a personas trabajadoras migrantes, efectivamente, se tiene registro de las empresas que contratan a personas sin documentos. Sin embargo, no lo manifiestan abiertamente, puesto que se hacen acreedoras de multas, tanto por el hecho del contrato como porque generalmente no respeta las condiciones mínimas que marca la ley. Los trabajadores deben estar regularizados, incluyendo a los migrantes, ya que dejar que queden en la clandestinidad prepara el terreno para que sus derechos sean violentados. La cifra real es una cifra ciega; no hay certeza real sobre los números y porcentajes de las personas migrantes.

Los datos sobre la migración laboral y los trabajadores migrantes se recopilan de diferentes maneras. Las cinco principales fuentes de datos empleadas para medir los flujos y poblaciones de trabajadores migrantes son censos de población, encuestas de hogares, encuestas sobre la fuerza de trabajo, fuentes administrativas y fuentes estadísticas. Las fuentes administrativas que se utilizan para medir los flujos de trabajadores migrantes incluyen los nuevos visados de entrada o inmigración y los nuevos permisos de trabajo expedidos en un país, los registros administrativos de las entradas en las fronteras y la detención de personas que cruzan las fronteras clandestinamente. La medición de las poblaciones de trabajadores migrantes se basa en los números acumulativos de visados de entrada o inmigración y de permisos de trabajo expedidos por un país, así como en las poblaciones estimadas de extranjeros no documentados. Otras mediciones relacionadas con la migración laboral son los costos de contratación y las remesas. Los esfuerzos por reducir los costos de contratación

pueden ser un indicador de una migración laboral bien gestionada, como se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En cuanto a las remesas, es difícil utilizarlas como indicador de la migración laboral en los países que tienen una amplia presencia de organismos de las Naciones Unidas y/o de embajadas o grandes empresas transnacionales, ya que los ingresos de sus empleados se registran como remesas, lo que infla considerablemente las cifras correspondientes a este concepto. (Portal de datos mundiales sobre la migración, 2020, s/p)

Otro punto importante es que en la Ley no existe un apartado en donde se reconozca el trabajo independiente. Si se hiciera un censo sobre las actividades en las que laboran las personas trabajadoras en ciudades fronterizas, o en los Estados que son receptores de mano de obra migrante, se evidenciaría que tenemos un subregistro histórico. Una gran mayoría de migrantes trabaja de manera independiente, sin ser incluidos en las estadísticas oficiales.

Por otro lado, existe un amplio y complejo debate sobre la creación de base de datos sobre la población trabajadora migrante respecto a la proporción entre hombres y mujeres. Las cifras que obtienen las distintas instancias gubernamentales y organizaciones parecen contradictorias, y esto se debe a la distinta configuración en las que se representan a las personas migrantes. Por ejemplo, los datos provenientes de la frontera sur arrojan la cifra de 22% de mujeres migrantes en contraste con un 78% de migrantes hombres. Estos porcentajes contrastan con los datos para la frontera norte, donde la brecha se disminuye radicalmente y empareja a la población que emigra en 51% hombres y 49% mujeres. Las caravanas, de origen centroamericano de conformación más amplia, han venido a reconfigurar todas las cifras. Ahora hay más certeza sobre las características de las personas migrantes, el porcentaje de hombres y mujeres es parejo, se encuentran en edad reproductiva y productiva, y la cifra que se elevó alarmantemente es la de menores no acompañados. Sobre los lugares de origen, son mayoritariamente migrantes de Centroamérica.

El papel de los servidores públicos como garantes de los derechos de las personas trabajadoras migrantes

Es preciso mencionar que las reglas o procedimientos que garantizan los derechos de las personas trabajadoras migrantes no son claros. El proceso de los trámites contiene muchos vacíos, las personas hacen trámites interminables y la burocracia requiere papeleería incoherente. Bajo esta óptica, es importante señalar el problema que genera la falta de capacitación, tanto de los funcionarios como de los empresarios.

El trabajo comienza con los servidores públicos, a quienes se les necesita concientizar y sensibilizar sobre el tema de trabajadores migrantes. Aunque hay muchos que cuentan con el bagaje de la legislación, impera la forma en que hemos sido educados con estigmas complicados de desarraigar. Por ejemplo, una persona deportada que en el proceso perdió sus documentos tiene que hacer una serie de trámites para que pueda circular en su propio país. Son procesos que implican meses sin poder trabajar, o con trabajos precarios. En el camino, la policía tiene la potestad de detener a cualquier persona, y si no cuenta con los papeles que la identifiquen con nacionalidad mexicana, pueden detenerla o deportarla.

Se tiene que reconocer que con el nuevo gobierno han cambiado algunas prácticas. No ha habido un cambio radical, pero parecería que se tiene disposición para ejecutar y construir nuevos lineamientos que demuestran voluntad de trabajar con apego al derecho. El primer gran obstáculo que sigue vigente en la presente administración es el discurso nacionalista, seguido de la presión económica estadounidense. En este escenario, la persona migrante queda en segundo plano.

La tendencia en algunos países a “securitizar” las políticas migratorias refleja una perspectiva ahistórica de las causas y el desarrollo de las migraciones; además, a veces esconde motivaciones de política interna. Lamentablemente, el discurso que vincula de manera negativa a la migración con la seguridad promueve tanto la criminalización de los migrantes como ciertas expresiones preocupantes de discriminación, chovinismo y racismo. (HERRERA, 2011, p. 11)

Por último, es notable lo complejo que resulta que los tomadores de decisiones no se dejan capacitar y, por lo mismo, no entran en el proceso de sensibilización, tanto en la Secretaría de Trabajo como en la de Salud. El problema con el Instituto de Migración es que su labor es estrictamente policial y no les importan los derechos. El tema para el INM es que entienden su objetivo simplemente como contener y deportar.

El diseño de campañas de sensibilización debe abarcar a la Secretaría de Trabajo, al Seguro Social, al Instituto Nacional de Migración, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional, a Gobernación, al Instituto de Migración y a Canceillería, entre otras instancias. Es importante resaltar que tenemos una perspectiva unifocal, ya que nos centramos en las personas migrantes mexicanas en el exterior, pero no hay un empate con los migrantes en nuestro país.

La necesidad de procesos de inspección laboral efectiva: el caso de las personas trabajadoras del hogar

Cuando de migraciones laborales se trata la inspección laboral juega un papel vital para garantizar los derechos de los trabajadores y la buena gobernanza del mercado laboral sin importar el estatus migratorio de la persona. Para efectos del mercado laboral, lo principal es que a un trabajador o una trabajadora se les respete sus derechos y contar con las estrategias necesarias para que no sean víctimas de explotación u otras violaciones de sus derechos. Esto es particularmente importante cuando se trata de niños, niñas y adolescentes. (OIT, 2011, p. 2)

La inspección laboral debería observar, registrar y asegurar que los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, en este caso trabajadoras migrantes, se respeten. Sin embargo, los inspectores no están preparados para combatir las violencias que se derivan de la discriminación, ya sea por género o por ser persona migrante trabajadora. No hay ninguna disposición en la que pregunten a los trabajadores si se han sentido discriminados o si existen políticas para prevenir la discriminación en la empresa. No es un tema que aparezca en sus horizontes para observar en la inspección.

¿Cuáles son los procedimientos adecuados y efectivos para registrar el trabajo que realizan las personas migrantes? En el caso de las trabajadoras del hogar, una opción es que las propias personas trabajadoras acudan a registrarse como trabajadoras del hogar. En este escenario el problema es la falta de confianza en las autoridades, sobre todo al ser personas trabajadoras sin documentos migratorios. La experiencia nos indica que las personas que han acudido a denunciar, ya sea a la policía o a los Ministerios Públicos, una vez que son tomados sus datos, son denunciados al Instituto de Migración, quienes las detienen y las deportan. No se procede legalmente contra la persona denunciada, por lo que la desconfianza es latente y sustentada. Mientras no se deje de ver a la migración indocumentada como criminal y se persiga y castigue, difícilmente hay posibilidad que se cree un autoregistro. Una segunda opción sería que las propias personas empleadoras acudan al IMSS para registrar a las personas a las que contratan, pero eso no se hace porque implica comprometerse a cumplir con los derechos laborales.

Es así que se señala que los trámites administrativos son gran parte del problema para hacer valer los derechos de las personas migrantes, porque deben tener un permiso o una oferta de trabajo que, si no la tiene, sólo pueden optar por incorporarse a la informalidad laboral. El derecho al trabajo no debería depender de una oferta de trabajo o permiso.

4. Inspección laboral⁵



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Ethel Campuzano, Quetziquel Flores Villa y Antonio Mejía Barreto.

T-MEC art. 23.5 Inspección laboral

Art. 23.5 Aplicación de las leyes laborales

1. Ninguna parte dejará de aplicar efectivamente sus leyes 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 después de la entrada en vigor de este tratado.

2. Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como: **a)** nombrar y capacitar inspectores; **b)** vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección "in situ" no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales in situ no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales.

Art. 23.12 Cooperación

5/h) Inspectores y sistemas de inspección de 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.

Art. 23.13 Diálogo Cooperativo Laboral

6/a) El desarrollo e implementación de un plan de acción en una forma que les resulte satisfactoria, la cual podrá incluir pasos específicos y verificables, tales como la inspección, la investigación, o acción de cumplimiento en materia laboral, y cronogramas apropiados.

Anexo 23A 2/e) (ii) Para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través

del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores o inspecciones in situ.

Dentro de todos los debates que derivan de la firma del T-MEC, el tema de replantear formas de inspección laboral ha sido uno de los que más ha desatado controversia, ya que algunos lo asocian a temas de intervencionismo y soberanía nacional, mientras que otros hacen énfasis en reconocerlo como un mecanismo efectivo para que se respeten los derechos laborales en el país; el sector empresarial fue el que se manifestó con más ahínco. En este sentido, una de las innovaciones del tratado es que los inspectores, que serán designados por un panel de disolución de controversias, verifiquen en los propios centros de trabajo que se respeten a los trabajadores y sus derechos de asociación y contratación colectiva.

Para la OIT, el tema de la inspección es un tema medular en cuanto al proceso de defensa de los derechos laborales, que impacta directamente y de manera positiva en la propia empresa. Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una vigorosa inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan la manera en que se aplican las normas nacionales en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional, en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad, la salud y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores (OIT, 2020, s/p).

Para 2016, la OIT colocaba a México en la lista de los 10 países con menos inspectores en el mundo, contabilizando, en 2016, 0.2 inspectores por cada 10 mil trabajadores (FLORES, 2016, s/p). En la actual administración, pareciera que se quiere revitalizar a la inspección laboral, con un primer plan de aumentar su planilla en 27%. De acuerdo con el plan de

5. Para profundizar en el tema véase: COVARRUBIAS, Alex, (2020), *La inspección del trabajo en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la ley*, RMS: www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4830-la-inspeccion-laboral-en-mexico-propuestas-para-un-modelo-basado-en-el-imperio-de-la-ley

implementación de la reforma laboral, presentado por la dependencia ante la Cámara de Representantes de Estados Unidos, el número de inspectores de la STPS pasará de 478 a 610. Además, el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) tendrá un equipo de 192 inspectores, el doble de lo contemplado inicialmente. (MORALES. 2019, s/p). Sobre este escenario se comienza a proyectar la revitalización del trabajo que realizan los y las inspectoras de trabajo.

Una mirada al marco normativo de la inspección del trabajo en México

En primer lugar, es preciso señalar que existen obligaciones históricas que se han incorporado con el paso del tiempo desde que se creó la inspección del trabajo. Esto ha traído como consecuencia una serie de adecuaciones en el que México ha creado un marco normativo adecuado. Encabezándolo, está el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, seguido del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, que rige a la inspección del trabajo y donde se especifican las obligaciones que tienen los inspectores, así como también los derechos y sus funciones, la vigilancia y cumplimiento de las normas en el trabajo.

La labor de inspección del trabajo surge como una obligación por parte del Estado para vigilar el cumplimiento de normas de trabajo tales como contrato, jornada laboral, salario, comisiones mixtas, seguridad social, participación de las utilidades de las empresas, etc. Existen dos tipos de competencia de inspección de trabajo, la federal y la local. Su labor está determinada desde la Constitución. Las ramas industriales y de servicios con mayor prioridad para el país están sujetas a la justicia federal y revisa todo lo que tiene que ver con comisiones de seguridad, salud, higiene, capacitación y adiestramiento. La autoridad laboral local realiza las visitas de inspección y verifica que se respeten los derechos y obligaciones que genera la relación de trabajo.

El Reglamento General de la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones puntea, en el artículo 21, que las autoridades del trabajo pueden llevar a cabo inspecciones de determinación de competencia administrativa para establecer si un centro de trabajo debe estar sujeto a la vigilancia de la autoridad del trabajo federal o local.

De conformidad con el artículo 545 de la Ley Federal del Trabajo, la inspección de trabajo a nivel federal está conformada por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), que forma parte de la STPS, que a su vez forma parte del gobierno y pertenece al Poder Ejecutivo Federal. La STPS tiene 32 delegaciones federales del trabajo, una por cada entidad federativa del país, y que tienen su respectiva área encargada de la inspección del trabajo con competencia federal. Por su parte, la inspección del trabajo a nivel local cuenta con su respectiva dirección, que depende del gobierno de cada uno de los 32 estados.

México no ha ratificado los Convenios 081 y 129 de la OIT y uno de los motivos es porque el artículo 4 del Convenio 81 dispone que:

- Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
- En el caso de un Estado federal, el término autoridad central podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada y, como se mencionó anteriormente, México cuenta con inspección del trabajo federal, pero también 32 locales, completamente independientes de la inspección central. (MENDIZABAL, 2019, p. 177)

El objetivo principal de las inspecciones es garantizar el trabajo digno. Éstas se rigen a través de un reglamento que posibilita y limita la labor de la inspección de trabajo, ya que establece, desde los criterios y características de los/las inspectoras hasta los requisitos para ser inspector. También plantea los lineamientos que dan cuenta del incumplimiento de las normas laborales y las subsecuentes aplicaciones de sanciones. Se establecen las medidas coercitivas para que las empresas cumplan con sus obligaciones.

Cuadro 7. Marco normativo de la inspección de trabajo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:	Artículo 123, apartado A
Ley Federal del Trabajo:	Capítulo V, artículos 540 - 550
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal:	Artículo 40, fracción 1

Reglamentos

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones	
Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Artículos 2 y 18
Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores	
Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo	

Marco internacional

OIT No ha ratificado Convenio 081 y 129	
OEA Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador	Artículo 35
OEA Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	Párrafo 3, inciso B, artículo XXVI

FUENTE: Elaboración propia con datos de (MENDIZABAL, 2019, p. 169)

El rol de la inspección del trabajo en México

El rol de la inspección del trabajo en México debería ser trascendental y representar una figura históricamente activa en su labor de proteger a las personas trabajadoras para que puedan ejercer su derecho al trabajo digno a través de su observancia en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral y seguridad social. Sin embargo, tiene cuatro puntos vitales que han sido abandonados por los representantes del Estado: 1) el número reducido de inspectores e inspectoras, 2) la nivelación de salarios, 3) la profesionalización y 4) la falta de incorporación de nuevas tecnologías en sus labores. El abandono de todo el circuito de inspección a nivel nacional por parte del Estado es uno de los síntomas de décadas del neoliberalismo. El Estado se ha adelgazado, se redujeron sus responsabilidades y se ha ido deshaciendo de las obligaciones incómodas al capital.

Para incrementar el reducido número de inspectores e inspectoras en el país, recientemente se creó un sistema de autoverificación, es decir que, en ciertos casos, se podrían cumplir con las tareas de inspección sin necesidad de que el inspector acuda al centro de trabajo. Lamentablemente, este sistema no

ha funcionado por falta de voluntad de las empresas para ejecutarlo.

Por su parte, la manera en que generalmente se ejecutan los mecanismos de inspección implica que la empresa o el patrón permita la inspección. Es decir, se les avisa con anticipación que va a realizarse una inspección y esto trae como consecuencia que en un porcentaje importante de las personas representantes de las empresas se preparen para sobornar a quien sea necesario en la cadena de inspección. Hay que generar estrategias que se encaminen a desarraigar estas prácticas, pues en una inspección bien ejecutada y observada por parte de la tutela del Estado no hay posibilidades de que el patrón cumpla las condiciones de asimetría material.

Ha sido una constante el menosprecio a la inspección del trabajo y las prioridades de los gobiernos no ha sido fortalecerla. Existen en el país lugares en el que ni siquiera existe la autoridad laboral; hay un vacío en la figura de inspector/inspectora de trabajo como tal y algunas veces, éstos tienen un cargo de Jefe/Jefa de unidad departamental, Directores/Directoras de área, etc. La inspección no es equilibrada en el país y es necesario que se haga

un trabajo para homogeneizar su figura, así como derechos y obligaciones, de tal manera que pudiera estar funcionando en todo el país de manera adecuada. Tampoco existen criterios homologados para los procedimientos, lo cual trae como consecuencia que una empresa que viola sistemáticamente los derechos de las personas trabajadoras no sea sancionada. Aunado a este escenario está la actuación de los Tribunales en la que sus criterios, sentencias y juicios que llevan a cabo en muchos casos benefician al patrón.

Se debe propiciar el cumplimiento voluntario por parte de los patrones por buscar la máxima ganancia y el cumplimiento de las normas implica gasto, por lo que no se cumplen. Por tanto, tiene que haber corresponsabilidad del Estado y de las empresas.

Resulta trascendente difundir, extender y que se entienda que los derechos laborales son derechos humanos laborales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado la inspección de los derechos humanos laborales de manera clara y precisa, pero no ha habido un reconocimiento claro de que los derechos laborales también son derechos humanos, ya que están ligados a la calidad de vida de las personas. Se tienen que establecer bases inamovibles para que las labores de inspección funcionen de manera correcta con políticas claras de prevención y cumplimiento.

Fortalezas y debilidades en la labor de inspección de trabajo

Tres debilidades

1) La labor de inspección de trabajo tiene un sinnúmero de debilidades históricas. Sin embargo, una de las más notorias tiene que ver con los asuntos relacionados con el género. Esta deficiencia se ha acentuado exponencialmente por los logros que han tenido distintas organizaciones de mujeres organizadas en los últimos 20 años. Se deben encontrar los mecanismos para que los y las inspectoras logren identificar las distintas formas de violencias de género que se reproducen en los centros de trabajo. La discriminación que se ejerce impacta directamente en el tipo de contratación, ascensos, responsabilidades, base salarial, etc. Se debe concientizar la forma velada y normalizada en la que los mecanismos de acoso

y hostigamiento sexual son formas comunes de violencia que atraviesan los distintos niveles de relación laboral.

Las trabajadoras no encuentran márgenes referenciales para poder hacer efectiva su defensa. Debe contemplarse que, dentro de estas prácticas, el patrón siempre es corresponsable, ya sea por comisión u omisión, si es que este no establece de manera efectiva mecanismos de políticas empresariales para atender los casos de violencia contra las mujeres. Hay ciertos avances, pero hay un largo recorrido que hacer dentro de estas situaciones.

2) Otro problema para poder hacer una inspección efectiva son el tipo de subcontrataciones legales o ilegales, las cuales se ejecutan de distintas formas dentro de las empresas. Estas situaciones no son complicadas para detectar, si se cuenta con voluntad para hacerlo. Se tiene la potestad de cruzar los datos de lo que se reporta a las instituciones de seguridad social con el gasto que tiene la empresa. Se puede detectar así también a las empresas que trabajan con dobles nóminas. Es decir, las que funcionan con una nómina fundamental de personas trabajadoras formales y un apartado de personas trabajadoras informales. Esta práctica funciona para cuando se realiza una inspección laboral, cuando se muestra el libro de nómina y este número no coincide con las personas que se contabilizan en el lugar de trabajo.

A través de la subcontratación el patrón no se hace responsable de sus trabajadores en forma directa, sino a través de la “empresa terciarizadora” que los contrata, aunque el espacio donde laboran no es de la subcontratadora. Las personas trabajadoras subcontratadas cuentan con las prestaciones mínimas de ley, no reciben reparto de utilidades, no respetan contratos colectivos, etc. La empresa que genera la utilidad no se hace responsable de la relación de trabajo y, evidentemente, no responde por las malas prácticas que reproduce la terciarizadora.

3) Por último, otra debilidad es la falta de una supervisión adecuada hacia la inspección, aunado a la cuestión de los bajos salarios y por ende el inspector no está comprometido con la función que realiza. Es necesario que el o la inspectora se asuma como un protector de derechos y dignifique su labor.

Dos fortalezas

- 1) La propia existencia de la inspección es deseable y benéfica porque es un medio insoslayable de protección de derechos. Es un mecanismo que ya existe y lo que hay que hacer es perfeccionarlo, cuidarlo y fortalecerlo.
- 2) Las inspecciones extraordinarias se realizan por la existencia previa de una denuncia, generalmente anónima, para cubrir la integridad e identidad de quien la está solicitando. La ley faculta para que, en cualquier momento, tanto en horario diurno o nocturno, se realice la inspección. Su efectividad radica en el factor sorpresa.

Ampliar la visión de la inspección de trabajo

La visión sobre la implementación adecuada de la inspección se debe enfocar en abarcar la totalidad de lo que su misma normativa establece. Los y las inspectoras deben abarcar todos los ámbitos, desde el registro de los salarios que perciben realmente las personas trabajadoras, su seguridad social, sus aportaciones, las condiciones de salud e higiene, la existencia de un ambiente laboral respetuoso, etc.

El dilema en cuanto a las labores de inspección es que se da en la reproducción incesante de prácticas laborales abusivas por parte de la patronal. Un ejemplo son los controles de asistencia. Es una práctica muy común que el trabajador llega y marca tarjeta, y al terminar su jornada, marca su salida y regresa a trabajar sin que se le tome en cuenta lo realmente laborado. Esta práctica está muy difundida. En este escenario, en el ámbito privado, ¿cómo puede un inspector/inspectora de trabajo acreditar este tipo de prácticas? Se deben crear estrategias para estimular que las personas trabajadoras tengan el derecho y obligación de reportar estas prácticas sin miedo a represalias. En este uso las personas trabajadoras marcan tarjeta y regresan a trabajar sin pagarles horas extras. El inspector/inspectora del trabajo tiene la obligación de reconocer que existe un abuso explícito por parte del patrón y que los trabajadores tienen la necesidad de quedarse a trabajar gratuitamente. Es una forma velada de trabajo forzoso.

Otro ejemplo, muy delicado, es el derecho a la intimidad del trabajador, que se puede visualizar en la base de datos con las que cuentan las empresas, donde se consignan los exámenes que se realizan periódicamente, la información personal que se les solicita, antecedentes de la familia, catálogo de enfermedades, redes sociales, etc. El o la inspectora debería poder tener acceso a dichas bases y reconocer los límites para poder observar las malas prácticas, tanto de la conformación de las bases de datos, como el uso que de ellas se hacen. Esta práctica nos lleva a otro ámbito, que es el de la creación de las listas negras, donde se etiqueta de forma negativa a las personas trabajadoras que, por ejemplo, hayan demandado a una empresa, son boletinados en el mismo ramo donde podrían desarrollarse y se anula la posibilidad de conseguir un nuevo contrato.

El o la inspectora laboral debería verificar todos estos procesos a través de esta labor en la que el Estado funge como garante de que se cumplan las normas y en la que se debería contar con una verdadera justicia laboral a través del ejercicio efectivo de la inspección.

La inspección laboral planteada por el T-MEC, ¿intervencionismo o compromiso en materia laboral?

En teoría, corresponde al gobierno mexicano la observancia, vigilancia y cumplimiento de las labores de inspección con apego a Protocolo, con el objetivo de que se respeten los derechos humanos laborales, sin depender de agentes ajenos. Sin embargo, se tiene que reconocer que México, en el ámbito internacional, es conocido porque no cumple con lo que marca el derecho internacional de ratificar distintos Convenios Internacionales y no acatarlos.

Asimismo, es un hecho que a Estados Unidos y Canadá no les corresponde ni les interesa que se cumplan los derechos laborales. En esos países, no les importa que las personas trabajadoras pierdan su empleo porque hay condiciones más laxas en México respecto a salarios, condiciones de trabajo y responsabilidades ambientales. En este sentido, de ser posible revitalizar la inspección de trabajo, es probable que se alcance a mediano plazo un proceso de equilibrio salarial y condiciones de trabajo en general en los tres países.

Estamos hablando de justicia laboral y social para las personas trabajadoras. Se están generando derechos y normas que atiendan a sectores que no habían sido contemplados, como las trabajadoras del hogar.

Paneles de vigilancia

Es deber de todas las organizaciones estar expectantes sobre el funcionamiento de los paneles de vigilancia. El TLC había implementado un mecanismo similar que no se logró articular; en 20 años no se llegó a 100 asuntos atendidos. Es un mecanismo que tiene el potencial de ser una herramienta de presión efectiva en ciertos contextos. Por ejemplo, si surgiera presión por parte de las personas trabajadoras organizadas de Canadá o Estados Unidos, podrían activarse procesos importantes para influir a que en México no se omitan procesos que van en detrimento de los derechos laborales de la clase trabajadora.

Efectivamente, es necesario presionar para que exista una inspección de trabajo cada vez más fortalecida que impacte directamente y de manera positiva para la mejora de las condiciones laborales. No se debe delegar al patrón y a la persona trabajadora el proceso de negociación, sino que tiene que incluirse un ente, los y las inspectoras, que garanticen los derechos de los trabajadores al oponer resistencia al abuso.

La vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo es una obligación constitucional que se delega a la Secretaría de Trabajo y a la inspección. Se debe seguir avanzando en el fortalecimiento de la inspección, presionando para que se priorice dentro de las nuevas directrices del gobierno actual. No es un trabajo a corto plazo, pero se tiene que ir planteando las cosas para que se vayan dando poco a poco esos logros.

5. Subcontratación⁶



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Saúl Escobar Toledo y Gilberto Loyos.

Subcontratación y T-MEC La subcontratación laboral no se menciona de manera explícita en el T-MEC ni está incluido en el mecanismo de respuesta rápida laboral de solución de controversias en caso de que alguna empresa mexicana incumpla con lo que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) para esta forma de contratar trabajadores. Es legal y está regulado en México, pero si no se cumple conforme a las reglas, sí puede ser denunciado en el T-MEC, pero es a nivel de planta, no por empresa. (GONZÁLEZ, 2020, p. 19)

La incorporación de México al esquema de subcontratación internacional se dio en medio de la crisis del patrón de acumulación fordista y de la instauración de una nueva fase de la división internacional del trabajo. El desarrollo de las fuerzas productivas permitió la fragmentación y deslocalización de la producción industrial y, con ello, la creación de nuevos espacios de producción y valorización del capital, siendo a través de la internacionalización del capital, materializada en el emplazamiento de filiales de grandes transnacionales en regiones de Asia y de América Latina, que la subcontratación industrial se estableció como una de las formas más rentables de la economía internacional. La participación de México en el esquema de subcontratación internacional se formalizó en 1965 con la puesta en marcha del Programa de Industrialización Fronteriza y la consecuente instalación de maquiladoras en la frontera norte del país (MARTÍNEZ, 2018, p. 144).

Los grandes problemas laborales en el país actualmente se configuran a consecuencia de la informalidad en el empleo. El cada vez más disminuido acceso

a la seguridad social, las cortas temporalidades o inestabilidad laboral, nivelación salarial, etc., se materializan en las formas laborales que acarrea la subcontratación. El término de subcontratación se utiliza indistintamente junto con los conceptos de *outsourcing* y terciarización. A pesar de que en la oralidad los tres conceptos nos remiten a un mismo proceso de relación obrero-patronal, los tres conceptos tienen distintas acepciones, dependiendo del contexto. Ante este escenario, en las conceptualizaciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM se explica que la palabra *outsourcing* o subcontratación, en el contexto mexicano, jurídicamente no remite a ningún significado concreto; se trata de un anglicismo que usan los administradores de empresas, los economistas y los sociólogos por igual, pero que adolece de una conceptualización jurídica formal, lo que dificulta, desde el ángulo jurídico, acercarse a su comprensión y entendimiento, además de hacer difícil su caracterización al no poder llegar con facilidad a describir lo que los clásicos denominaban como su "naturaleza jurídica". (Sánchez, 2011, p. 125)

Para el presente trabajo nos referiremos al concepto de subcontratación en México, ya que es más descriptiva del régimen, puesto que subraya el hecho de la existencia de dos contratos, a diferencia de los conceptos de *outsourcing* o terciarización, en los que no se evidencia la existencia de la relación de ambos contratos.

La Ley Federal de Trabajo establece que en el régimen de subcontratación el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; es decir, por sus características constituye una excepción a la regla general por virtud de la cual la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado. Para que produzcan plenos efectos los acuerdos tomados entre la persona física o moral denominada contratante y el contratista, la forma del contrato debe ser escrita y satisfacer todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo. (LEY FEDERAL DE TRABAJO)

El trabajo históricamente se reconfigura y se va adaptando a las nuevas necesidades del mercado, atravesado por las necesidades que surgen derivadas de las nuevas tecnologías. En México, ante el escenario de la reforma laboral del 1 de mayo del 2019, resulta oportuno reflexionar sobre las principales modificaciones al mundo laboral y sus implicaciones para trabajadores, patrones y gobierno. La primera modificación tiene que ver con la subcontratación, pues ahora se incluye en el artículo 5, fracción XIV, relativo a impedir que se encubra una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social. Aquí los patrones (beneficiarios del servicio) tendrán que estar muy atentos a que el patrón cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social, ambiental y de salud en el trabajo. (MONTALVO, 2020, p. 167)

Las cifras de subcontratación en México señalan que entre 2004 y 2014 (última información disponible en Censos Económicos de INEGI para el total de la economía) los trabajadores subcontratados pasaron de 1.4 a 3.6 millones y su representación pasó de 8.6% a 16.6% respecto al total de personas ocupadas. De mantener la misma tendencia de crecimiento de los últimos 5 años, se proyecta que en 2020 se registrarán 5 millones de personas trabajadoras. (Se debe que tomar en cuenta que el registro no es trabajo de sistematización, sino aproximaciones; la realidad tiene números exponencialmente más altos.) (MILLÁN, 2020, s/p)

Es importante insistir en ser vigilantes sobre las distintas configuraciones en las que se desenvuelven las diversas formas de subcontratación, ya que repercuten de manera negativa en las condiciones y derechos de las personas trabajadoras. En las distintas formas que adopta la subcontratación se develan las particularidades de esta forma de trabajo. La subcontratación, tanto se adecúa, tanto en los vacíos de ley como también se justifica bajo el ala legal.

Implicaciones de los artículos 15: 15 A al 15 D en la Ley Federal de Trabajo en 2012

Cuadro 8. Ley Federal de Trabajo Artículos 15: 15 A al 15 D - Subcontratación -

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

FUENTE: Ley Federal del Trabajo

La incorporación de los artículos 15 A al 15 D de la Ley Federal del Trabajo en 2012 significó un avance parcial con un impacto nulo. El avance parcial se plasma en la propia existencia o incorporación de la subcontratación en la ley, lo cual refleja buenas intenciones, pero ha propiciado avances insatisfactorios.

El objetivo principal intentaba generar una herramienta para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, pero fue un fracaso y el objetivo se revirtió debido a que la forma de fiscalizar, observar, medir y hacer cumplir estas disposiciones se realiza mediante el trabajo de inspec-

ción laboral de una Secretaría de Trabajo reducida, sobre todo en su plantilla, es decir que hubo pocos inspectores para miles de empresas. Esto genera incumplimiento, inobservancia y falta de vigilancia del cumplimiento de la norma. El año previo a la toma de posesión del presidente Andrés Manuel López Obrador no se realizó ni una sola inspección. Entonces, si no hay inspección, si no hay fiscalización, lo que surge es el fortalecimiento de la cultura del incumplimiento impune. No hay quien cuestiona, no hay quien vigile, no hay quien reclame el cumplimiento de esas normas.

Asimismo, a través de este marco normativo se impulsó de manera vertiginosa y expansiva la subcontratación, por lo que el efecto fue inverso a la intención inicial. Como consecuencia, los derechos de los y las trabajadoras se vieron fuertemente afectados. Con esta figura de subcontratación, las consecuencias fueron en detrimento de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras. En primer lugar, se anuló el derecho a participar en las utilidades de la empresa contratante. Segundo, se obstaculizó el mecanismo de reclamo sobre derechos laborales no respetados, pues primero se reclama a las contratistas, y solo en caso de que estas no tuvieran patrimonio para responder, se acudiría a la contratante, lo cual desvanece los derechos laborales de los trabajadores. La empresa contratista funciona como un pararrayos respecto a las obligaciones laborales que el contratante tiene con los trabajadores, cuyos servicios beneficia al mismo contratante. Lo mismo sucede con el derecho a huelga, que termina por afectar a la contratista y no a la contratante.

Los trabajadores, bajo un régimen de subcontratación, ven limitadas sus posibilidades de crecimiento, ya que no existe un tabulador de puestos en el que vayan ascendiendo por habilidades, capacidades, experiencia, antigüedad. Simplemente no se genera esa perspectiva.

La subcontratación es un vehículo por el cual se generaliza el proceso estructural de precarización del trabajo, el cual otorga nuevos bríos al régimen de superexplotación del trabajo, esto es, un régimen sustentado en la violación del valor de la fuerza de trabajo, la cual es sistemáticamente remunerada por debajo de su valor históricamente necesario. La subcontratación del trabajo, inescindible de su precarización, cristaliza todo un mecanismo de violencia del capital sobre el fondo de consumo históricamente necesario de los trabajadores. El ascenso de la subcontratación y la generalización de la precarización laboral, si bien son disgregadas de modo heterogéneo en los sectores de la economía como nuevas demandas del capital, sobresalen con sus nexos con el capital extranjero y la economía dependiente exportadora, esto es, con el patrón de acumulación del capital vigente en el país. (RÍOS, 2020, s/p)

Este escenario ha generado que la contratista frecuentemente registre ante el Seguro Social a sus trabajadores subcontratados con un sueldo inferior al que realmente perciben. Dicha situación precariza de manera exponencial los derechos laborales, puesto que reciben menos beneficios de seguridad social y se generan cuotas obrero-patronales al IMSS inferiores. Eventualmente, las incapacidades y suspensiones serán de menor coste al estar inscritas, derivado del registro generado de cuotas obrero-patronales con salarios inferiores. Esta situación se agrava cuando las empresas contratistas, es decir las subcontratadas, ni siquiera entregan las cuotas obrero-patronal a las personas trabajadoras, de manera que no sólo se afectan los derechos de las personas trabajadoras sino el patrimonio mismo del IMSS, INFONAVIT, etc., pues se ven disminuidas sus finanzas como consecuencia de la ausencia de aportaciones obrero-patronales.

Es así que la subcontratación impacta en las finanzas del país, puesto que los impuestos que se generan como consecuencia de la prestación de servicios, como el impuesto sobre el producto del trabajo, no se cubre al fisco y genera un hueco fiscal que afecta al Estado Mexicano en sus finanzas públicas. En síntesis, la reforma del 2012 provocó el crecimiento desbordado de estas prácticas, al grado que hoy en día la mayoría de los trabajadores mexicanos están bajo un régimen de subcontratación que precariza incesantemente las condiciones laborales.

Alcances de las Unidades de Verificación del artículo 15C de la Ley Federal del Trabajo y vigilancia laboral

Art. 15 C *Las empresas contratantes (beneficiarias de los servicios de subcontratación) deben cerciorarse permanentemente de que las contratistas (proveedoras de dichos servicios) cumplen con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo respecto de los trabajadores de esta última, pudiendo hacerlo a través de una Unidad de Verificación. Las Unidades de Verificación son personas físicas o morales, imparciales e independientes que cuentan con la integridad e infraestructura (organización, personal y recursos económicos) necesarias para llevar a cabo los servicios de verificación bajo los criterios especificados en las normas oficiales mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para tal efecto, deben estar respaldadas ante la Entidad Mexicana de Acreditación. El objetivo de las UV es comprobar que los patrones observen sus obligaciones en materia de seguridad e higiene al interior de sus centros de trabajo, las cuales están previstas en las Normas Oficiales Mexicanas. Para tal efecto, estas unidades tienen que elaborar un acta de verificación, donde informen sobre las actividades realizadas por los patrones, y si existe el cumplimiento total de la normativa, deben expedir un dictamen de verificación, el cual tiene validez oficial por dos años. (IDC, 2013, s/p)*

Las Unidades de Verificación no han operado siguiendo el cumplimiento de las normas a aplicarse en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores. Las empresas con dicha característica tienen la obligación de constituirse y registrarse, al mismo tiempo que las Unidades debieran vigilar y constatar los procesos de autoverificación.

En cuanto al control de los procesos de subcontratación, la labor de vigilancia es esencial y compete al Estado dar las condiciones para que no se actúe en detrimento de las personas trabajadoras. Ha sucedido todo lo contrario: son las instituciones del propio Estado las que más personas trabajadoras y empresas tienen subcontratadas. En lugar de tenerlos como

personas trabajadoras directas, lo hacen a través de empresas contratistas. El Estado se convierte en cómplice de este incumplimiento al permitir malas prácticas sin asegurar que la contratista cumpla.

En el 2020 la Cámara de Diputados decidió incorporar a su plantilla con contratación directa a 462 personas trabajadoras de limpieza en San Lázaro, que antes laboraban en dicho recinto bajo el esquema de subcontratación. Derivado del contexto político actual, hubo mucha presión por parte de organizaciones que señalaron a las instancias de gobierno como las principales contratantes y aplicadores de este régimen de contratación que precariza las condiciones laborales de sus trabajadores. Es un comienzo, aunque son miles de personas trabajadoras que son disfrazados de prestadores de servicios, honorarios o que son desviados bajo el régimen de subcontratación que están inmersos en los esquemas de operación del gobierno mexicano, el Estado.

Subcontratación y derechos humanos laborales

La subcontratación se reforzó cuando los empresarios tuvieron la necesidad de apoyarse en otras personas trabajadoras o empresas con ciertas especialidades en determinadas actividades para que incidieran de manera técnica y temporal en sus propios procesos productivos o de servicios. Con el paso de los años, las empresas observaron que este mecanismo resultaba efectivo para evitar la distribución de reparto de utilidades. De esta manera, resultó factible justificar y evitar ser responsables, de manera directa, de las obligaciones y derechos de las personas trabajadoras. De esta forma, se develó lo eficaz que resultaban los distintos procesos de subcontratación para evitar que las demandas de los trabajadores afectaran a la empresa que contrataba a otra contratista.

La subcontratación en las empresas comenzó a reconfigurarse, adaptándose de forma viciada en las relaciones obrero-patronal. Algunas grandes corporaciones utilizan la subcontratación para mejorar sus procesos productivos a través de la aportación temporal de empresas. Pero la mayoría adopta formas inmorales e ilegales que permiten la violación sistemática de los derechos humanos laborales.

Por ejemplo, un punto a resaltar es que cuando el patrón paga salarios, lo que paga no es deducible

de impuestos, pero cuando el patrón le paga a otra empresa contratista la prestación de esos servicios se genera un IVA, lo cual sí es deducible de impuestos. Este es un factor determinante que empresas utilizan a su favor.

Las empresas medianas y grandes que cuentan con un sindicato real y activo tienen salarios superiores a los que la ley establece de una manera razonablemente significativa. En contraste, el tabulador salarial no aplica con personas trabajadoras subcontratistas. Entonces los salarios de los trabajadores que prestan servicios mediante este régimen de subcontratación siempre son inferiores a los que reciben los trabajadores de la empresa contratante. Sin tener una vida sindical activa que luche por sus condiciones laborales, las prestaciones suelen ser las mínimas de ley bajo estas condiciones de contratación: vacaciones de 6 días por el primer año, prima vacacional del 25% de aquellas, aguinaldo de 15 días por año.

En cuanto a los debates recientes en torno a las iniciativas para normar la subcontratación, la que más ha generado divergencias es la que se concentra en el establecimiento de solidaridad en la responsabilidad laboral respecto a las obligaciones de los empresarios con las personas trabajadoras, la solidaridad que emana de la responsabilidad compartida entre contratante y contratista. La responsabilidad solidaria consiste en que el contratante y contratista son simultáneamente responsables de todas las obligaciones con la persona trabajadora. Ésta le puede cobrar a una o a otra sin tener que hacer una escala, primero a la contratista y luego a la contratante. El esquema en el que la empresa principal debe responder cuando la contratista no cumple con sus obligaciones laborales respecto a sus trabajadores es la responsabilidad subsidiaria.

Esta iniciativa también contiene el establecimiento de un registro nacional de empresas subcontratistas y el punto que más ha causado debate es la penalización a nivel de delincuencia organizada para quienes utilicen el régimen de subcontratación ilegal.

Debe normarse y vigilarse casos en los cuales la contratación por parte del contratante fuera hacerse a mano de obra especializada y temporal, pero si su intención es evadir el pago de utilidades, pagar menos salarios, no pagar seguro social o evadir impuestos, entonces el objetivo es ser subsidiaria de la responsabilidad laboral. Por lo tanto, el patrón debe verificar para obligar a que la contratista

cumpla con sus trabajadores; en este sentido no se debe temer a la responsabilidad solidaria.

Base de datos de empresas subcontratistas en México

Actualmente no existe una base de datos fidedigna sobre la subcontratación que se genere por parte del Estado y que se alimente sistemáticamente. Esto representa uno de los principales obstáculos para su regulación. Existen distintas investigaciones que arrojan números basados en encuestas de empresas y negocios que comenzó a realizar el INEGI; sin embargo, no se ha actualizado desde que se concretó la primera iniciativa. Dicha información se puede ir complementando con los informes del mismo INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación.

Con todos estos datos, documentos y encuestas, es posible tener cifras aproximadas sobre el fenómeno, siempre y cuando se tome en cuenta que lo que predomina son las cifras negras, por lo tanto, es muy difícil conocer la realidad de la subcontratación con datos fidedignos. No hay una estadística que nos dé cuenta exacta del problema, por lo cual es necesaria la voluntad política del gobierno para construir un registro puntual y poder así dimensionar el funcionamiento y los problemas generados por las distintas formas de subcontratación. Con los pocos datos que se logran extraer, es innegable el crecimiento exponencial de la subcontratación que permea en distintas ramas económicas del país.

El momento de generar iniciativas

Desde que se comenzaron a organizar los primeros círculos de estudio en torno a la Reforma Laboral destacó el trabajo realizado por el Laboratorio Ciudadano, el cual influyó en las tomas de decisiones abordadas en la Reforma publicada el 1 de mayo del 2019, la cual, a su vez, fue consecuencia de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017. Además, en el marco de las presiones generadas por las negociaciones del T-MEC, uno de los temas que siempre se planteó fue el de la subcontratación.

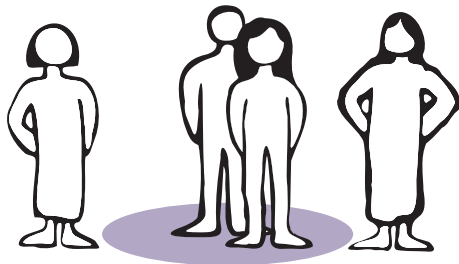
La pregunta que impulsa todos los debates es ¿por qué no se aprovecha la coyuntura legislativa para abordar los temas que más precarizan las

condiciones laborales de las personas trabajadoras? En este sentido no se puede soslayar la importancia de normar la subcontratación, práctica que ha hecho inmensamente ricos a quienes practican esta forma de contrato.

Se ha insistido en la pertinencia de ocuparse en la primera fase de la parte vinculada estrictamente al cumplimiento del T-MEC y de la Constitución, y en una segunda, ocuparse de la subcontratación. Lo que sucedió es que se aprobó la Reforma a Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de la reforma constitucional en el marco de las negociaciones y presiones del T-MEC, y aunque era el momento propicio, por desgracia no se abordó el análisis de la discusión del régimen de la subcontratación.

En el Observatorio Laboral Ciudadano se empezaron a gestar reuniones con el objetivo de ir nutriéndose de posturas y opiniones que abonaran en el análisis de este aspecto. En este proceso parecería que en la actualidad la Ley Federal del Trabajo ha perdido la mitificación que le impedía modificarla. Existen condiciones legislativas y es momento propicio para impulsar un marco de modificación integral al estado de derecho para rescatar lo que es legítimo para las personas trabajadoras en el camino de la justicia laboral.

6. Democracia y libertad Sindical⁷



El presente apartado está basado en las entrevistas realizadas a Joyce Sadka, Patricia Juan Pineda y Pablo Franco Hernández.

T-MEC y libertad sindical.

Artículo 23.1: Definiciones.

CAPÍTULO 23 LABORAL. Para los efectos de este Capítulo: Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo significa la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998); leyes laborales significa leyes y regulaciones o disposiciones de las leyes y regulaciones de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: **1. (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 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. Para mayor certeza, el derecho de huelga está vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede realizarse sin la protección al derecho de huelga.**

Las innovaciones tecnológicas que caracterizaron a la revolución industrial inglesa modificaron las formas de producción y organización del trabajo. Derivado de este proceso, en el que se disminuyeron las corporaciones de oficios y su rígida estructura gremial, surgiría otra forma de organizar el trabajo a través de la figura del sindicato. La libertad de asociación profesional es un complemento de la libertad individual de los trabajadores, a través de la cual la población trabajadora puede formar diversas agrupaciones para defender sus intereses. Gran Bretaña fue el primer país en abrogar el delito de coalición y, posteriormente, Francia lo suprimiría con la Ley del 25 de mayo de 1864. Posteriormente, otros países imitarían el buen ejemplo: Bélgica en 1886, Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872 e Italia en 1890 (LASTRA, 2000, s/p).

En el caso de México, el Código Penal de Martínez de Castro tipificó como delito el derecho de coalición y la huelga en su artículo 922, capítulo XIV, y en el 925. La Constitución mexicana garantizó la libertad de asociación profesional en el artículo 123,

7. Para profundizar en el tema véase: FRANCO, Pablo (2020), *La libertad y la democracia. Principio y corazón de los sindicatos*, RMS: www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4334-la-democracia-y-la-libertad-sindical-principios-y-corazon-de-los-sindicatos

apartado A, fracción XVI. A pesar de ello, las leyes reglamentarias han establecido restricciones y controles que hacen poco viable este derecho. La libertad sindical, en un sentido amplio, no puede quedar sujeta a trámites administrativos ni a decisiones políticas en países que aspiren a la democratización plena de las instituciones (LASTRA, 2000, s/p).

Para que la acción sindical sea efectiva debe estar arraigada en la libertad y la democracia. Por ello, el Capítulo 23 del T-MEC lo menciona en su primer artículo, en el cual se hace hincapié en que la desaparición de contratos colectivos de protección, el impulso del voto y la desaparición del tripartismo son los primeros pasos importantes en la ruta para el fortalecimiento de los derechos laborales. La auténtica y efectiva democratización sindical es el cimiento para la consolidación de la justicia laboral.

El abogado José Alfonso Bouzas señala que, en materia laboral para México, el T-MEC debería tener como condicionante el sanear las relaciones laborales. En el escenario en el que entró en vigor el Tratado, aproximadamente 90% de los contratos colectivos son simulados con relaciones laborales perversas y viciadas. Los trabajadores aceptan que los líderes firmen los contratos a sus espaldas porque necesitan el empleo y con el contrato individual se les asigna sindicato, contrato colectivo y renuncia. En México tiene que cambiar la distancia monumental entre el mundo real de trabajo y el mundo normado de trabajo; entre realidad y norma (RODRÍGUEZ, 2019, s/p).

Potenciales impactos de la Reforma Laboral de 2017 y 2019

La firma del TLCAN aceleró la flexibilización del trabajo en el país con propuestas de salarios por hora, simplificación de la conclusión de contratos, jornada laboral flexible y adecuación de prestaciones económicas a la capacidad de las empresas. Para 2017, hay suficiente evidencia de que la apertura de mercados y la liberalización de la economía contribuyeron directamente a acentuar las desigualdades sociales, la concentración del ingreso, la caída vertiginosa de los salarios y la precarización del empleo existente con una vulneración sistemática del derecho al trabajo en el país. En los últimos 35 años, en México se reduce y deteriora el empleo formal y se incrementa el trabajo precario (informal, temporal, sin contrato y sin seguridad social) como un mecanismo compensatorio frente a la reducción de puestos de trabajo formal. (LÓPEZ, 2019, p. 2)

Sobre los posibles impactos a corto y mediano plazo que se deriven de la Reforma laboral de 2017 y 2019 existen opiniones divergentes. Una de las principales críticas es sobre el proceso legislativo en el que se utilizaron distintas plataformas y espacios para legitimarla. Sin embargo, no hubo disposición para consensuarla con las organizaciones del movimiento sindical independiente.

Amplios sectores valoran la Reforma como un buen inicio que abre una nueva etapa en el mundo del trabajo porque incorpora la participación de las personas trabajadoras en un ámbito donde antes eran excluidos, incluso por la propia ley. En este nuevo escenario se abre la posibilidad de participar o no en una organización sindical y, en el caso de los que así lo decidan, poder elegir a sus dirigentes.

También es trascendental el tema de la negociación colectiva. Antes no se le consultaba a la población trabajadora sobre su sindicación. Era una práctica común que, al entrar a trabajar a una empresa, se les daba de alta como miembros del sindicato, se firmaban contratos colectivos de trabajo sin la participación de los trabajadores, se les daba de baja y los convertían a otro régimen, etc. Ahora, con la Reforma, es obligatorio que participen de

una contratación colectiva desde su génesis hasta la terminación, de manera que, cuando haya que negociar un contrato, tendrá que haber consulta y aprobación de la mayoría. Se puede aspirar a un mejoramiento en las condiciones de trabajo y a un escenario de justicia laboral si se cuenta con las herramientas para exigir el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales.

- *La Reforma Laboral decretada el 1 de mayo de 2019 sobre Libertad Sindical se sustenta en la Reforma Constitucional de febrero de 2017.*
- *El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT).*
- *El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio 98 OIT).*
- *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC, Capítulo Laboral, Artículo 23 y Anexo 23-A).*
- *De conformidad con las disposiciones anteriores, todos los trabajadores deberán gozar plenamente de su derecho de libre afiliación, organización y participación sindical. (STPS, 2019).*

Por último, cabe resaltar que el voto libre, secreto y personal de los trabajadores tiene un camino largo que recorrer para que se pueda ejecutar. Será complicado transitar a un nuevo régimen porque por décadas el sindicalismo no ha defendido a los trabajadores. Será complejo hacer que las personas trabajadoras crean que este sistema va a ser útil, aunque es imprescindible insistir que una democracia sindical real es la única manera de cambiar.

Libertad y democracia sindical

La libertad sindical se debe concebir en los procesos de asociación, contratación y negociación colectiva. En un sentido amplio, con perspectiva de derechos humanos, hay lineamientos definitorios como el derecho de huelga y negociación colectiva vinculados a la libertad de participar en un sindicato. Asimismo, el concepto de democracia es definitorio en la vida sindical como ejercicio fundamental de

la participación de las personas en la gestión de sus derechos y obligaciones. Se debe entender la democracia, no solamente en el acto de emisión de voto, sino en el ejercicio y gestión de lo que corresponde a la aplicación de los derechos ciudadanos.

La libertad sindical permite que los trabajadores se organicen, aunque no es suficiente por sí sola. Se puede tener libertad, pero sin democracia se carece de los procesos para defender los derechos. Por eso la libertad forzosamente tiene que estar vinculada con la democracia.

Injerencia patronal ante la organización sindical de las personas trabajadoras

Al poner un candado para evitar la injerencia patronal en los procesos de organización sindical, la ley debe ser vigilante ante la reconfiguración de mecanismos que implementarán los patrones para seguir teniendo control de la vida sindical, y en lenguaje empresarial, buscar paz laboral, que en realidad se refiere a la paz patronal. La ley prohíbe toda influencia del patrón. Ahora bien, el reto es develar las maneras en que se implementarán estos candados. Por eso es importante la interpretación de la ley: para detectar lagunas y omisiones que atenten contra estos equilibrios.

Es importante saber que en estos procesos es imposible excluir a los patrones, pero las condiciones están abiertas para que, en un mediano plazo, se logre que dejen de intervenir. Los patrones llevan décadas usurpando el derecho de las personas trabajadoras, puesto que son ellos mismos quienes eligen el sindicato, firman contrato, etc. En esta nueva etapa es casi imposible quitarles en lo inmediato la prerrogativa que la ley marcaba. En un corto plazo se comenzarán a percibir resistencias, tanto de los patrones como de los sindicatos que no están acostumbrados a estas prácticas. Esta resistencia al cambio es predecible, sobre todo cuando hay intereses de por medio. Es menester de las personas trabajadoras que, como indica la ley, se incorporen a los temas que les competen y de los que antes eran excluidos y que comience a germinar la necesidad de los trabajadores de generar organización para gestionar sus derechos.

Los sindicatos patronales o corporativos no desaparecerán, pero en un horizonte deseable se espera

que disminuyan. En México, la gran mayoría de los contratos colectivos son de protección patronal, por lo que se espera que con la Reforma decaiga su presencia a la décima parte. Para ello se tiene que trabajar contra los estigmas que durante décadas se ha merecido la labor sindical y se tiene que persuadir a las personas trabajadoras que voten por el sindicato y por una alternativa que pelee por sus derechos. Si se construye una verdadera alternativa de organización en la figura de sindicato que va a pelear por los derechos de las y los trabajadores, dejará de haber razones para seguir votando o teniendo la presencia dominante de la protección patronal que excluye a los trabajadores. En un corto plazo se debe realizar un diagnóstico de las organizaciones, entendiendo que no hay un parámetro único y que la mayoría son los sindicatos de protección patronal. Es la primera acción que puede dar las pautas para implementar las nuevas reformas.

Restricciones de la Reforma Laboral en la reelección de la dirigencia sindical

El problema de las restricciones establecidas en la Reforma Laboral en cuanto a la reelección de las y los dirigentes es precisamente que no hay restricción. El planteamiento es sumamente ambiguo, la redacción de ley que se estableció permite las elecciones *ad infinitum*. Queda el proceso de reelección confinado a interpretación, por lo que sería fundamental que antes de reelegirse a una dirección sindical, se consulte a las personas trabajadoras sobre su pertinencia.

El impacto se irá reconociendo en cuanto se vaya clarificando la forma en que se interpretará en la ejecución de la ley. Lo que se puede exigir sin disertación es que el proceso no puede ser por consulta, sino que se debe realizar a través del voto personal, secreto y directo; en esto sí está explícita la restricción. La restricción de cero reelecciones se debió haber plasmado a nivel constitucional. En este proceso las disidencias sindicales tienen que tomar protagonismo y lo trascendente es que se logre realizar elecciones legítimas. Se pueden tener varios sectores de apoyo, como la figura de observadores pertenecientes al sindicalismo independiente, Organismos Internacionales, etc., para validar el efectivo y eficiente cumplimiento de los Protocolos en las elecciones.

Consolidación de la libertad y democracia sindical

Una de las tareas pendientes en la consolidación de la libertad y democracia sindical es la planificación estratégica de campañas de comunicación a nivel nacional para concientizar y recuperar la conciencia de clase en la lucha por la consolidación y respeto de los derechos de las personas trabajadoras. La conciencia de clase se ha perdido, en parte, por los procesos de precarización de trabajo que han orillado a la población trabajadora a estar más pendientes de juntar dinero para llegar al final de la quincena que de organizarse.

Los sindicatos mexicanos enfrentan un desafío de adaptación importante en un contexto donde no únicamente cuentan con un fuerte desprestigio ante la opinión pública, sino que la estructura económica global ha generado cambios en la forma en que las personas se emplean y obtienen bienestar por ello. La idea de la estabilidad y el empleo de largo plazo parecen ser no únicamente aspiraciones de la vieja época, alimentadas por una norma laboral sin actualizarse, sino también irrealizables en el esquema de producción y competencia actual, donde el empleo eventual, por honorarios, o incluso informal, han sobrepasado ampliamente al del trabajo formal. (RODRÍGUEZ, 2020, s/p)

Otra de las campañas importante sería la del rescate y la revalorización de la figura de los sindicatos, que actualmente está muy desprestigiada. Cuando se habla de organizarse en un sindicato hay desconfianza, se asocia inmediatamente a negocios personales y a líderes sindicales que manejan cantidades de dinero inconmensurables. Esta imagen se tiene que deconstruir porque es el obstáculo más fuerte que se tiene en cuanto a la organización sindical. Si se trabaja en los procesos de difusión para que se conozcan los derechos, se empezará a generar esa conciencia de clase y se crearán nuevas organizaciones. Nuevas organizaciones sindicales que se alejen totalmente del viejo modelo viciado de organización.

Asimismo, se debe dejar de huir de los procesos legislativos adecuados en temas como el de la subcontratación de falsos autónomos y agencias de empleo, eliminando estas figuras que evitan la organización de la población trabajadora. Se sigue con-

siderando que los derechos humanos laborales son de mínima clase y no se asignan sanciones adecuadas en la violación del derecho humano afectado, como el derecho del empleo.

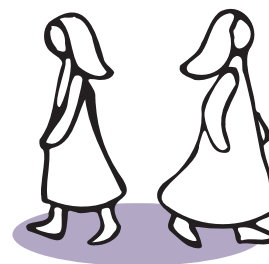
En el proceso de consolidación de libertad sindical se deben construir las condiciones para que las personas trabajadoras se capaciten y se formen. El objetivo debe ser evitar caer en el paternalismo estatal y que la responsabilidad para cualquier proceso problemático lo resuelva el Estado, buscando así la autonomía de las personas trabajadoras.

También se deben establecer mecanismos eficaces para vigilar la implementación de las votaciones de legitimación y conciliación. Que los trabajadores accedan a asesoría legal correcta que no privilegie el conflicto, sino los medios alternos de comisión. La nueva ley impone deberes de comunicación con los y las trabajadoras, que los contratos colectivos estén publicados y que la convocatoria o solicitud de una constancia de representatividad se pueda publicar.

Es pertinente retomar el tema de la ciudadanía laboral que nos lleva a los derechos específicos del trabajo que tenemos como ciudadanos, pero que en el espacio laboral no se representan ni ejercen. Tenemos que priorizar como eje transversal la perspectiva de género, la libertad de expresión en la fuente de trabajo y la libertad de conciencia en la fuente de trabajo.

Nuestra ley, en la letra, parecía perfecta porque daba libertad a los sindicatos y protegía su autonomía, pero se está utilizando con enfoque patronal para dejar fuera a los y las trabajadoras. A medida que se construya un sindicalismo fuerte, estos temas se irán revirtiendo.

Conclusiones



La presente investigación arroja interrogantes, plantea posibles escenarios, contradicciones, necesidades y vislumbra vacíos dentro de las seis líneas estratégicas planteadas de acuerdo a la experiencia y saberes de personas que, desde distintas trincheras y posturas, buscan, proponen y forjan caminos para construir y consolidar la justicia laboral.

Los distintos apartados son un acercamiento a la vinculación que tienen los seis lineamientos planteados con el Capítulo 23 del T-MEC, respecto al cumplimiento de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras en México.

El objetivo es dar luces de los debates y de las distintas posturas en torno a lo que se está legislando, así como abonar al proceso urgente de transformación laboral en apego a los derechos humanos laborales.

Se debe trabajar desde distintas trincheras para proponer y vigilar la creación de políticas públicas y eliminar las enormes brechas de desigualdad en las que nos encontramos. Para ello, es fundamental que las personas trabajadoras sean las protagonistas de la discusión y que cuenten con las condiciones para lograr las negociaciones colectivas efectivas, mejorar las condiciones de trabajo y lograr la concreción de salario, trabajo digno y libertad de asociación.

Bibliografía

ANIMAL POLÍTICO, 2018, *México tiene la peor brecha salarial de la región. Mujeres trabajan más que los hombres y ganan menos*, Redacción, ver: www.animalpolitico.com/2019/07/mexico-brecha-salarial-hombres-mujeres, visto el 3 de julio del 2020

ARTEAGA, Dirzo, Mireya, 2018. Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* Número 27, UNAM, ver: revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/12528/14384, visto el 16 de mayo del 2020

ARELLANES, Jiménez, Paulino Ernesto, 2014. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte: antes, durante y después, afectaciones jurídicas en México, *Revista IUS*, Puebla, V. 8, n.33, p. 257 - 274, ver: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100011, visto el 18 de mayo del 2020

BACON, David, 2014. Los saldos del TLCAN para los trabajadores, *Desinformémonos*, desinformemonos.org/los-resultados-del-tlcan-para-los-trabajadores, visto el 27 de mayo del 2020

BENSUSÁN, Graciela, 2019. La revolución sindical, *NEXOS*, ver: www.nexos.com.mx/?p=43127, visto el 28 de mayo del 2020-06-29

CATIBERO (Cátedra Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales, Diálogo Social, Relaciones Laborales y Seguridad Social) de la Universidad de Almería, 2018. *Conclusiones y propuestas generales sobre trabajo infantil en Latinoamérica*, Capítulo 20, ver: oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/16-CAPITULO_20_Conclusiones_y_propuestas_trabajo_infantil.pdf, visto el 2 de junio del 2020

CEPAL (COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE), 2019. *Informe de avance cuatrienal sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*, Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible, 2019, ver: repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44551/7/S1900433_es.pdf, visto el 4 de junio del 2020

-----, 2018. *Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil: Metodología para diseñar estrategias preventivas a nivel local*, CEPAL, ver: dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4885, visto el 1 de julio del 2020

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CNDH), 2020. *Marco Normativo Migrantes*, CNDH México, ver: www.cndh.org.mx/programas/marco-normativo-migrantes, visto el 4 de julio del 2020

-----, 2018. *Di no a la explotación laboral de niños y niñas adolescentes*, CNDH, ver: www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip_no_explotacion_laboral.pdf, visto el 1 de junio del 2020

-----, 2011. *Derechos de los migrantes a gozar de todos los derechos que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los instrumentos internacionales para el Estado Mexicano*, CNDH, ver: www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derechos-de-las-personas-migrantes, visto el 2 de julio del 2020

CONEVAL, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2012. *Pobreza y derechos sociales de niñas, niños y adolescentes en México, 2008 - 2010*, ver: www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza_en_ni%C3%B1os_y_adol_mex_2008_2010.pdf, visto el 7 de junio del 2020

-----, 2018. *Población indígena con carencias en todos sus derechos sociales*, ver: www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Comunicado-Dia-Pueblos-Indigenas.pdf, visto el 1 de junio del 2020

CONAPRED (CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN), 2017. *La discriminación en el empleo en México*, CONAPRED, ver: www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf, visto el 5 de julio del 2020

CROSSA, Mateo, CYPHER, James M, 2019. T-MEC en el espejo del TLCAN: Engañosas ilusiones, brutales realidades, UNAM, *Ola Financiera* vol.12 (No. 34), ver: www.olafinanciera.unam.mx/new_web/34/pdfs/PDF34/CypherCrossaOlaFin34.pdf, visto el 24 de junio del 2020

DE LA TORRE, Ana Karen, 2020. Las reformas laborales de México impulsadas por el T-MEC, *Lexlatin*, ver: lexlatin.com/reportajes/reformas-laborales-mexico-impulsadas-t-mec, visto el 2 de junio del 2020

DOF (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN), 2018. *Acuerdo por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Manual de Organización y Operación del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes*, DOF, ver: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5518053&fecha=04/04/2018, visto el 18 de mayo del 2020

EIU (ECONMIST INTELLIGENCE UNIT, 2014. México: claroscuros del TLCAN, *La Jornada*, 28 de enero de 2014, ver: www.jornada.com.mx/2014/01/28/economia/economist.pdf, visto 20 de mayo de 2020

EMRIP, (MECANISMO DE EXPERTOS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS), 2010. *Trabajo infantil y niñez indígena en América Latina / Encuentro Latinoamericano Trabajo Infantil, pueblos indígenas y gobiernos, De la declaración a la acción*, ver: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_150598.pdf, 26 de mayo del 220

FLORES, Zenyazen, 2016. México en el top 10 de países con menos inspectores de trabajo, *El Financiero*, 04 de octubre, ver: www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-en-el-top-10-de-paises-con-menos-inspectores-de-trabajo, visto el 7 de julio del 2020

UNICEF, (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), 2008. *Migración de niñas, niños y adolescentes - Los derechos de niñas, niños y adolescentes migrantes viajan con ellos y deben de ser respetados*, UNICEF, ver: www.unicef.org/mexico/migración-de-niñas-niños-y-adolescentes, visto el 5 de julio del 2020

GOBIERNO DE MÉXICO, 2020. *Nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, ver: www.gob.mx/cultura/documentos/nuevo-protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-2020, visto, 28 de junio del 2020

GOBIERNO DE MÉXICO, 2017. *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*, ver: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf, visto 1 de junio del 2020

GONZÁLEZ, G., Susana, 2020. Analistas disienten del tema de outsourcing en el T-MEC, *La Jornada*, 20 de enero del 2020, www.jornada.com.mx/2020/01/20/economia/019n2eco, visto el 2 de julio del 2020

GONZÁLEZ, Luis Miguel, 2019. EU: el T-MEC dará músculo a sindicatos y elevará salarios en México, *El Economista*, 21 de abril de 2019, ver: www.eleconomista.com.mx/empresas/EU-el-T-MEC-dara-musculo-a-sindicatos-y-elevara-salarios-en-Mexico-20190421-0087.html, visto el 25 de mayo del 2020

GONZÁLEZ, Muñoz, Claudina, 2019. Propiedad intelectual a la luz del T-MEC, *UHTHOFF*, agosto del 2019, ver: es.uhthoff.com.mx/articles/propiedad-intelectual-a-la-luz-del-t-mec, visto el 25 de mayo del 2020

GRACIA, Amalia, HORBATH, Jorge, E., 2012. Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México, *Economía sociedad y territorio* vol.14, num.45, Toluca mayo/agosto, ver: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1405-84212014000200006#nota, visto el 25 mayo del 2020.

HERRERA, Lasso, Luis, ARTOLA, Juan, 2011. *Migración y seguridad: dilemas e interrogantes*, s/f, www.casede.org/PublicacionesCasede/MigracionySeguridad/cap1.pdf, visto el 3 de junio del 2020

IDC, 2013. Outsourcing y las unidades de verificación, *IDCOnline*, 6 de mayo, ver: idconline.mx/laboral/2013/05/06/outsourcing-y-las-unidades-de-verificacion, visto el 4 del julio del 2020

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), 2017. *Módulo de Trabajo Infantil (MTI)*, ver: www.inegi.org.mx/programas/mti/2017, visto el 7 de junio del 2020

LASTRA, José Manuel, 2000. *La libertad Sindical*, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, no. 98. ver: revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3636/4413, visto el 5 de julio del 2020

LEYRA, Fatou, Begoña, 2005. El Trabajo Infantil en México: Reflexiones de una Antropóloga, AIBR, *Revista de Antropología Iberoamericana*, Ed. Electrónica, No40, Madrid, ver: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1159876, visto el 27 de junio del 2020

LINARES, Zarco, Jaime, 2019. La Reforma Laboral en el Marco del TLCAN - TMEC. El caso de la industria automotriz en México, *IIEC - UNAM*, ver: ru.iiec.unam.mx/4798, visto el 24 de mayo del 2020

LÓPEZ, Arellano, Olivia, MEDINA, Gómez, Oswaldo, 2019. Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico, *Cienc. Saude colet* 24 (7), ver: scielosp.org/article/csc/2019.v24n7/2583-2592, visto el 2 de julio del 2020

LÓPEZ, Limón, Mercedes Gema, 2006 *La fuerza de trabajo infantil en México: "El ejército infantil de reserva"*, III Conferencia de la Red Latinoamericana y del Caribe de Childwatch International, 17 - 19 de julio, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, ver: www.uam.mx/cdi/pdf/iii_chw/lopezlimon_mx.pdf, visto el 10 de junio del 2020

MÁRQUEZ, Covarrubias, Humberto, 2012. *Fuerza de Trabajo Migrante*, Red Internacional de Migración y Desarrollo, Colección desarrollo migración, diccionario, ver: rimd.reduaz.mx/coleccion_desarrollo_migracion/diccionario/28.pdf, visto el 4 de junio del 2020

MARTÍNEZ, Cuero, Julieta, 2018. La subcontratación como estrategia de rentabilidad para el capital transnacional: la industria maquiladora en Tijuana, 1990 - 2017, *Análisis Económico*, vol. XXXIII, Núm. 84, UAM Azcapotzalco ver: www.analysiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/281/260, visto el 28 de junio del 2020

MENDIZABAL, Bermúdez, Gabriela, 2019. Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en América Latina, *Revista Latinoamericana de derecho social*, no. 28 ver: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157

MILLÁN, Julio, Alejandro, 2020 México en tiempos de la condena al outsourcing, *El Universal*, 10 de marzo, ver: www.eluniversal.com.mx/julio-alejandro-millan-c/mexico-en-tier, visto el 4 de julio del 2020

MIRANDA, Juárez, Sarai, GAXIOLA, Robles Linares, Sergio, 2013 *Condiciones laborales del trabajo infantil en México, 2011*, Universidad Distrital de la Ciudad de Bogotá, Open Journal System, core.ac.uk/reader/229163054, visto el 24 de mayo del 2020.

MORALES, Fredes, Felipe, 2019. STPS incorpora inspectores para cumplir reforma laboral, *El Economista*, 23 de octubre, ver: www.economista.com.mx/empresas/STPS-incorpora-inspectores-para-cumplir-reforma-laboral-20191023-0012.html, visto el 3 de julio del 2020

MONTALVO, Romero Josefa, Metamorfosis del Mundo del Trabajo Caso México, 2020. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* LIII 165-180 / ISSN: 1133-3677, Universidad Veracruzana, enero 2020, ver: www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/448, visto el 20 de mayo del 2020

MORALES, Josefina, 2019 T-MEC somete más a México que el TLCAN, *Frecuencia Laboral*, año 13. No. 703. ver: www.frecuencialaboral.com/TMECsometemasaMEXICOqueTLCAN2019.html, visto el 29 de mayo del 2020

NEIRA, Hidalgo, 2018. El Miedo de (Revivir) el Acoso Sexual, *Reporte Índigo*, 12 de octubre, ver: www.reporteindigo.com/piensa/miedo-revivir-acoso-sexual-miedo-mujeres-denuncias-legales-problematica-social, visto el 3 de junio del 2020

OIG, (OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE) 2018, *Leyes de violencia en México*, ver: oig.cepal.org/es/laws/1/country/mexico-16, visto el 5 de junio del 2020

ONU MUJERES, 2015. *La igualdad de género*, ONU, ver: www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419, visto el 29 de mayo del 2020

OIM (ORGANIZACIÓN MUNDIAL PARA LAS MIGRACIONES), 2020. *Términos fundamentales sobre migración*, OIM-ONU migración, ver: www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion, visto el 38 de junio del 2020

OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO), 2020. *Inspección del trabajo*, OIT, ver: www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-es/index.htm, visto el 17 de junio del 2020

-----, 2019. *Del derecho a asociarse al derecho de sindicación*, OIT, 1 de agosto, ver: www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_115924/lang-es/index.htm, visto el 29 de mayo del 2020

-----, 2011. La crisis económica y la discriminación contra los trabajadores migrantes, *Revista Trabajo* num. 72, Luchar contra la discriminación en el Trabajo: riesgo de avance, OIT, ver: www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165353/lang-es/index.htm, visto el 1 de julio del 2020

-----, 2016. *La migración laboral en América Latina y el Caribe - Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región*, OIT - Informes Técnicos, ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf, visto el 1 de julio del 2020

-----, 2003. Nuevo informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo: un panorama de esperanza y preocupación, *Revista Trabajo* No. 47, ver: www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081387/lang-es/index.htm, visto: 25 de mayo del 2020

-----, 2003. *La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo 91ª, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, ver: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf, visto: 16 de junio del 2020

-----, s/f. *Trabajo infantil y trabajo doméstico*, ver: www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm, visto el 8 de junio del 2020

PARDINAS, Juan E., 2008. *Los retos de la migración en México. Un espejo de dos caras*, CEPAL, Serie Estudios y perspectivas en la Sede Subregional de la CEPAL en México, ver: repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4878/S0800368_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y, visto: 3 de julio del 2020

PAUTASSI, Laura, GHERARDI, 2015. Natalia, *Guía práctica para el sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém de Pará* / (Preparado por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) Comisión Interamericana de Mujeres, Documentos Oficiales OEA/ser.L/II.6.15), ver: www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf, visto el 28 de mayo del 2020

QUINTANA, Pineda, Valente, 2019. Sin libertad sindical en nuestro país, *Forbes México*, abril, ver: www.forbes.com.mx/sin-libertad-sindical-en-nuestro-pais, visto: 29 de mayo del 2020

QUINTERO, Cirila, 2019. La política laboral en la 4t entre las exigencias internacionales y la historicidad laboral, en HERNÁNDEZ, Oscar Misael (coord) *Desafíos sociales en la frontera norte de México a un año de gobierno de AMLO*, Documento de Coyuntura, Laboratorio de Estudios sobre Violencia en el Norte de México (LEVIF), El Colegio de la Frontera Norte, , COLEF, ver: www.researchgate.net/publication/338752766_LA_POLITICA_LABORAL_EN_LA_4T_ENTRE_LAS_EXIGENCIAS_INTERNACIONALES_Y_LA_HISTORICIDAD_LABORAL, visto el 29 de mayo del 2020

RAUSKY, María Eugenia, 2009. ¿Infancia sin trabajo o Infancia Trabajadora? Perspectivas sobre el trabajo infantil, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* vol. 7 no. 2 Manizales ver: www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2009000200005, visto el 4 de junio del 2020

RÍOS, Vera, 2020. *El fardo de la subcontratación y las desavenencias de la reforma sobre el outsourcing (II)*, *Rebelión*, 10 de marzo, ver: rebelion.org/el-fardo-de-la-subcontratacion-y-las-desavenencias-de-la-reforma-sobre-el-outsourcing-ii, visto el 4 de julio del 2020

RODRÍGUEZ, Emiliano, 2020. Una mirada al sindicalismo y los sindicatos mexicanos, *El Ágora diario del agua*, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 30 de abril, ver: www.elagoradiario.com/cronica-de-nuestros-corresponsales/una-mirada-al-sindicalismo-y-los-sindicatos-mexicanos, visto el 5 de julio del 2020

RODRÍGUEZ, Navarrete, 2019. Genaro, Alfonso Bouzas: Debemos desarticular el corporativismo en las relaciones laborales, *La Vanguardia*, 18 de febrero, ver: www.lavanguardia.com/participacion/lectores-corresponsales/20190212/46313002435/entrevista-alfonso-bouzas-reforma-laboral-mexico.html, visto el 4 de julio del 2020

SALGADO, Agustín, 2019. Los cambios laborales en México que aún están pendientes para la firma del T-MEC, *Animal Político*, 11 de diciembre, ver: www.animalpolitico.com/2019/12/reforma-laboral-mexico-pendientes-firma-t-mec, visto el 20 de mayo de 2020

SÁNCHEZ, Castañeda, Alfredo, 2011. *La subcontratación en México*, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, ver: archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3008/7.pdf, visto el 1 de julio del 2020

SÁNCHEZ, Jacob, 2018. Detecta OIT riesgos del trabajo infantil, *El Heraldo de Chihuahua*, 12 de junio, ver: www.elheraldodechihuahua.com.mx/mexico/justicia/oit-y-la-cepal-detectan-riesgos-del-trabajo-infantil-1756431.html, visto el 7 de julio del 2020

SAXE, Fernández, John, 1988. *Crisis nacional: precipitantes de Guerra Civil*, 27 de febrero, jsaxef.blogspot.com/2007/03/crisis-nacional-precipitantes-de-guerra.html, visto el 5 de julio del 2020

SSA (Secretaría de Salud), 2002. *Programa de acción: Arranque parejo en la vida*, ver: www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/DOCSAL7106.pdf, SSA, visto 3 de julio del 2020

STPS (SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL), 2019. *Libertad sindical en el nuevo modelo laboral*, STPS, ver: https://productividadlaboral.stps.gob.mx/images/opl/pdf/01-Libertad_sindical.pdf, visto el 1 del julio del 2020

Índice de Cuadros, Gráficas y Mapas

Gráfica 1 - Salarios en la industria automotriz a nivel mundial (en dólares por hora)

Gráfica 2 - Poblaciones de 5 a 17 años en trabajo infantil y la distribución porcentual por tipo de trabajo infantil

Cuadro 1 - Principales características de la Reforma Laboral

Cuadro 2 - T- MEC y Convenios Internacionales

Cuadro 3 - Modificaciones y Decretos de Ley en México

Cuadro 4 - Trabajo doméstico infantil

Cuadro 5 - Leyes y Convenios sobre trabajo forzoso infantil

Cuadro 6 - Marco Normativo para personas migrantes

Cuadro 7 - Marco Normativo de la inspección de trabajo

Cuadro 8 - Ley Federal de trabajo, artículos 15: 15A al 15D

Mapa 1 - Riesgo de trabajo infantil

Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas, RMS, promueve el acceso de las mujeres al trabajo digno y a espacios laborales libres de cualquier forma de violencia y discriminación, así como su participación en puestos de decisión dentro de sus organizaciones sindicales y laborales. Como organización de mujeres trabajadoras somos un referente en temas laborales y sindicales con visión de género.

[reddemujeressindicalistas19@gmail.com](mailto:redmujeressindicalistas19@gmail.com)

f [@RMSCDMX](#) / Red de Mujeres Sindicalistas

f [@MasReformasMX](#) / Más Reformas Mejor Trabajo

www.masreformasmejortrabajo.mx

t [@MasReformasMX](#)

Claudia Iris Olvera Sule es maestra en Estudios Latinoamericanos de la UNAM dentro del área de Estado y Sociedad: instituciones, procesos y movimientos sociales en América Latina. Ha sido consultora externa en el área de investigación, planificación estratégica, diseño de proyectos, y redacción de documentos para organismos internacionales como el SICA, UNFPA, para agencias de cooperación internacional y para proyectos de investigación académica en la UNAM. Trabajó en el Centros de Estudios y Apoyo Laboral CEAL, San Salvador, El Salvador y como docente en la Universidad del Claustro de Sor Juana.



**MÁS
REFORMAS
MEJOR
TRABAJO**



red demujeres sindicalistas