

Memoria

T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género.

**Apuesta por el adelanto
de las trabajadoras.**

Aleida Hernández Cervantes



reddemujeressindicalistas

Jueves 17 de diciembre de 2020, 16:00 horas. Plataforma ZOOM.

Presentación del estudio

T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras.

Dra. Aleida Hernández Cervantes, autora

Alex Covarrubias, Colegio de Sonora
Enrique Larios, FD - UNAM

Alejandro Encinas Najera, Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales, STPS
Louise Casselman, Alianza del Servicio Público en Canadá, PSAC



reddemujeressindicalistas

f @FESMEX f @MasreformasMx
www.masreformasmejortrabajo.mx



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

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

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

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



@RMSCDMX / Red de Mujeres Sindicalistas
@MasReformasMX / Más Reformas Mejor Trabajo



@MasReformasMX

www.masreformasmejortrabajo.mx

La responsabilidad del contenido publicado por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), recae de manera exclusiva en su autora/autor, por lo que su contenido no refleja necesariamente el criterio de la RMS. No se entablará correspondencia al respecto.

Tabla de contenidos

Nota Informativa “T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las Trabajadoras Mexicanas” 2

Panel de comentaristas 3

Participación de **Alejandro Encinas Nájera**,
Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la STPS 4

Participación de Louise Casselman,
Representante sindicalista del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá 9

Participación de **Aleida Hernández Cervantes** 13

Participación de **Enrique Larios Díaz** Profesor Facultad de Derecho de la UNAM y experto por México en el Mecanismo de Respuesta Inmediata del Tratado para América del Norte. 15

Sesión de Comentarios, Preguntas y Respuestas 19

Mensaje de cierre a nombre de la Red De Mujeres Sindicalistas. Rosario Ortiz Magallón / Inés González Nicolas 26

Nota en la Prensa Nacional 28

Videos en Youtube 45

1



reddemujeressindicalistas

“T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las Trabajadoras Mexicanas”

Memoria de la Presentación efectuado el 17 de diciembre de 2020

La Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), realizó en alianza con la Fundación Friedrich Ebert México el conversatorio virtual en el que participaron sindicalistas de México, Canadá y Estados Unidos, así como académicas y académicos para analizar el estudio de Aleida Hernández Cervantes, profesora de la División de Estudios de Postgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM, titulado “T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las Trabajadoras Mexicanas”.

El Capítulo 23 de Derechos Laborales en el T-MEC, menciona las disposiciones relativas a la igualdad de género y los derechos de las mujeres trabajadoras como la no discriminación en el empleo y ocupación, con énfasis en el centro de trabajo; promoción de la igualdad de las mujeres en el centro de trabajo; atención de la violencia en el ejercicio de derechos laborales y cooperación en el tema de género, trabajo y el empleo.

El estudio, destaca los roles machistas del cuidado de los hijos como responsabilidad únicamente de las mujeres, tareas que deben ser compartidas con los hombres, porque justo son temas que no se desarrollan en el Capítulo Laboral, el número 23, del T-MEC.

La autora revisa de manera minuciosa las Convenciones Internacionales de la ONU, los Convenios suscritos y ratificados por México en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los compromisos suscritos por México, Estados Unidos y Canadá en materia de género.

Además, informa sobre las reformas laborales que se han llevado a cabo en México como la de 2017 que favoreció los Contratos Colectivos de Protección Patronal y la del 1 de mayo de 2019 que incluyó aspectos de género importantes, no solo en el campo sindical, sino en general en el mundo del trabajo.

El análisis resalta la historia de lucha de mujeres sindicalistas mexicanas para erradicar los abusos laborales contra las mujeres. Así que esto no es producto de una agendan del T-MEC, sino que son temas que vienen impulsando desde hace más de 20 años la Red de Mujeres Sindicalistas.

Otro de los aspectos inéditos del estudio es que se centra en ver qué políticas y qué derechos de las mujeres se mencionan en el Capítulo 23 Laboral del T-MEC.

Al respecto, la Doctora Aleida Hernández Cervantes considera que en el mundo del trabajo falta ocuparse de la democratización y sindicalismo de género y plantea que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede delinear políticas públicas de no discriminación que eviten la violencia laboral contra las mujeres.

En éste sentido la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), trabaja desde su fundación en 1997 para que no haya discriminación de las mujeres en los centros de trabajo, brindando atención y acompañamiento a mujeres trabajadoras víctimas de violencia y de acoso sexual.

También otros temas relevantes como la democratización y paridad sindical que vienen en el Capítulo 23-23A del T-MEC , ya los vienen trabajando desde hace muchos años los sectores democráticos del mundo laboral.

Se resalta que por primera vez el Capítulo Laboral en el T-MEC es claro al mencionar los derechos de los trabajadores con un mejor salario, trabajo digno, democratización sindical, erradicación del trabajo infantil, porque en el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica firmado en 1994 el tema laboral fue tratado como una mercancía y se ofreció mano de obra barata para atraer Inversión Extranjera en México.

T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto

de las trabajadoras.

Aleida Hernández Cervantes

Memoria de la Presentación efectuada el 17 de diciembre de 2020

Comentaristas

ALEJANDRO ENCINAS NÁJERA

Polítólogo por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), doctor en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad Autónoma Metropolitana, fue director de Investigación Estratégica del Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, Coordinador de asesores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y actualmente es el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales donde funge como punto de contacto para la Administración de los Asuntos Laborales de los Tratados Comerciales.

LOUISE CASSELMAN

Representante sindicalista del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá. Es sindicalista, feminista, es oficial del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá, organización que representa a más de 200 mil personas trabajadoras en todas las provincias y territorios del Canadá y de otras partes del mundo. Trabaja en la promoción del derecho al trabajo decente, servicios públicos de calidad, derechos humanos y equidad.

3

ALEIDA HERNÁNDEZ CERVANTES

Investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades y profesora de la División de Estudios de Postgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades y profesora de la División de Estudios de Postgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM, es docente del diplomado en Teoría e Investigación Feminista que se imparte en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, ha realizado estancias de investigación en la Universidad Complutense de Madrid España y de la Universidad de York de Canadá, pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, tiene varias publicaciones sobre el tema laboral, sobre el tema de seguridad social.

ENRIQUE LARIOS DÍAZ

Profesor en la Facultad de Derecho de la UNAM, Dr. en Derecho, Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas con certificación en normas internacionales del trabajo por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo; Subdirector de relaciones Laborales Administrativas y Secretario Administrativo de la Facultad de Derecho en la UNAM, Director de recursos humanos del Senado de la República; funcionario público; asesor laboral externo de diferentes instituciones y experto por México en el Mecanismo de Respuesta Inmediata del Tratado para América del Norte.



ALEJANDRO ENCINAS NÁJERA,

Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la STPS

Agradezco la invitación de la Fundación Friedrich Ebert para poder comentar el estudio de Aleida Hernández. Es un honor compartir la mesa con luchadoras en el mundo del trabajo como Rosario Ortiz, Inés González y también saludo con mucho gusto a Louise Casselman.

4

Yo comenzaría mi exposición diciendo que el título de la obra de Aleida Hernández no le hace honor al contenido ni a la dimensión. El título es T-MEC, reforma laboral e igualdad de género.

Apuesta por el adelanto de las trabajadoras mexicanas.

Yo creo que el contenido, el análisis va mucho más allá de eso. Es una recapitulación, un recorrido sobre la discriminación, la violencia y acoso en los centros de trabajo. La distribución conservadora todavía de los roles en el mundo del trabajo entre mujeres y hombres. Cómo se asignan labores de cuidado, labores reproductivas con una dimensión muy conservadora de género y actividades de proveer todavía es una asignación que debemos ir superando y que la autora critica.

También hace una revisión muy amplia de las convenciones internacionales. No solamente se queda en el tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y en los compromisos que suscribimos en materia de género los tres países, sino que hace un recorrido sobre convenciones internacionales de la ONU, convenios que México ha suscrito, ratificado en la Organización Internacional del Trabajo y después aterriza en la legislación laboral de México.

El documento no se queda en el análisis en el plano formal, sino que también traza esta historia de lucha de mujeres organizadas que han buscado, desde décadas atrás, avanzar en una agenda de género en el mundo del trabajo, donde la Red de Mujeres Sindicalistas ha tenido un papel determinante para ello, personas como Rosario Ortiz, Inés González, desde la academia personas como Graciela Bensusán, profesora de tiempo completo de la UAM, así

comomuchas mujeres sindicalistas que si bien no están incorporadas en la obra, han sido importantes en la consecución de estos avances, o la propia Secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde Luján, que es la segunda Secretaria mujer en la historia de las Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), hay que agregar que es joven, que es una mujer de izquierda, imagínense lo que representó eso para un mundo del trabajo sumamente patriarcal y corporativo, pues realmente fue “un golpe fuerte sobre la mesa”, y vemos cómo ha estado intercediendo por agendas progresistas desde la Secretaría.

Con o sin TMEC, había una agenda propia. La agenda de género en el mundo del trabajo no es una agenda que nos sea impuesta, sino que hay una propia tradición en los sectores progresistas de México que ya la venían impulsando.

Después de hacer este trazo de la historia de estas mujeres desde distintos ámbitos academias, sector público, sindicatos, la reflexión que me deja y en eso comparto la valoración de la autora es que con o sin TMEC, había una agenda propia. La agenda de género en el mundo del trabajo no es una agenda que se nos sea impuesta, sino que hay una propia tradición en los sectores progresistas de México que ya la venían impulsando. Pero también es indudable y hay que reconocerlo que para que avanzaran ciertas legislaciones fue importante la presión internacional.

Y a diferencia de Aleida yo me iría un poco más atrás porque Aleida lo ubica en el proceso de negociación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Yo me iría un poco más atrás y diría que era en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP), que durante el sexenio del Presidente Enrique Peña Nieto, México estuvo en mesas de negociaciones, yo ubico ahí el momento en donde se ejerce la mayor presión internacional que condiciona el ingreso de México a este tratado para que realice ciertas reformas a su modelo laboral.

5

Entre las exigencia estaba el acabar con las juntas tripartitas o que el Poder Ejecutivo ostente poderes excepcionales en el arbitraje y en la conciliación en el mundo del trabajo; abrir instituciones modernas reguladas por el Estado del Derecho; que concilien con autonomía y con criterios técnicos, no políticos; acabar con los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), con los sindicatos que no se guiaban con procesos democráticos; instaurar el voto personal, libre, directo y secreto dentro de los sindicatos, aspectos de proporcionalidad de género en las dirigencias sindicales; avanzar en el combate a la discriminación, en fin, una agenda muy amplia, que, efectivamente, no era propia del gobierno en turno, y que se condicionó para que México pudiera ingresar en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP).

Y es así que surge una reforma constitucional en febrero de 2017, con todo este nuevo andamiaje en el mundo del trabajo, que yo diría que es la reforma más relevante en los últimos 100 años desde que se instauró el artículo 123 en la Constitución de 1917. Fue una reforma totalmente transformadora pero que no formaba parte de las prioridades o preocupaciones del gobierno de aquel entonces.

Paradójicamente cuando Obama deja la Casa Blanca a los tres días de que el presidente Donald Trump toma protesta, Estados Unidos se retira del TPP pierde entonces México sus incentivos, que eran su mayor interés que su principal socio comercial estuviera en ese acuerdo

comercial, pero ya era demasiado tarde y ya no pudo recular en la promulgación y entrada en vigor de esta Reforma Laboral, a la cual se le impuso un plazo transitorio, que no se cumplió, para armonizar las legislaciones secundarias, lo cual ocurrió hasta que hubo un cambio de mayoría legislativa, la llegada de un nuevo gobierno, que el 1 de mayo de 2019 se publica la Reforma en la Ley Federal del Trabajo en materia de negociación colectiva auténtica, democracia sindical y justicia laboral.

Aleida Hernández comenta en algún pasaje de este texto la naturaleza de la integración económica subordinante, tomando prestado un concepto de John Saxe-Fernández, que es un concepto que nos ayuda a entender la historia compleja las contradicciones, las convergencias, los desencuentros en una relación muy compleja con nuestros principales socios comerciales, Estados Unidos y Canadá, a partir de la década de los años 90, pero ahí yo sugeriría un concepto que me parece un poco más preciso, es una interdependencia asimétrica, porque cuando uno habla de subordinante asume un rol pasivo en el caso mexicano como si nos fuera dada toda esta agenda.

Y yo diría que sí, también a pesar de que hay una enorme asimetría entre las economías, entre los tamaños, entre las incidencias, me parece que en el Tratado entre México- Estados Unidos y Canadá se suscriben compromisos con reciprocidad y que entonces, cuando estamos hablando de los derechos laborales de las mujeres en el T-MEC, no solamente tenemos que referirnos a la situación de las mujeres trabajadoras en México, sino que la apuesta tiene que ser un avance regional, porque así como nosotros somos interdependientes de Estados Unidos y de los mercados internacionales en este proceso de globalización económica, también hay que recordar que nosotros en este año nos convertimos en su principal socio comercial, incluso por encima de China.

En muchos aspectos están tan integradas nuestras economías en las cadenas de producción, que también nosotros tenemos un poder de incidencia muy importante del otro lado de la frontera. Hay estudios del Wilson Center, por ejemplo, que hablan que en estas cadenas de ensamblaje en el sector automotriz una pieza puede cruzar hasta ocho veces las fronteras antes de que el producto final quede manufacturado. De esta complejidad e integración son las cadenas productivas.

Y pues también esto: los compromisos recíprocos de los cuales no solo México se compromete, sino también Estado Unidos y Canadá tienen que comprometerse. Nosotros, por ejemplo, tenemos que establecer mecanismos muy claros para prohibir la importación de la mercancía elaborada con mano de obra infantil o con trabajo forzoso.

La reflexión que nos deja la lectura de "T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras mexicanas", de la Dra. Aleida Hernández Cervantes. es que la soberanía estatal del Estado Nación ya no puede entenderse como se entendió a lo largo del siglo XX, que tampoco tendríamos que espantarnos con los compromisos internacionales de los que México forma parte y que también hay que entender que las economías pueden reservarse el derecho de comerciar siempre y cuando se cumplan ciertos estándares mínimos y esto no es nada exclusivo del TMEC, por ejemplo, en la Unión Europea los propios Estados miembros ceden porciones de su soberanía en aras de una integración regional que va a garantizarles mucho mayor prosperidad, mucho mayores periodos de paz y de entendimiento entre los países y así se va generando toda una legislación internacional en materia medioambiental, en materia de derechos humanos, en materia de patentes, en derechos de autor, en las regulaciones más especializadas que se imaginen.

El tema laboral se ha puesto, ahora sí, realmente en el centro del debate de las preocupaciones.

Lo peculiar en los últimos momentos y que cobra especial relevancia en el TMEC, es la centralidad que ha asumido el tema laboral. El tema laboral se ha puesto, ahora sí, realmente en el centro del debate de las preocupaciones. Esto no es novedad, antes del T-MEC ya teníamos el TLCAN un documento paralelo que se llamaba el ACLAN, pero este carecía de “colmillo”, carecía de eficiencia para hacerse valer.

La preocupación en el proceso de negociación del T-MEC fue cómo lograr que eso no volviera a repetirse y que efectivamente fueran cerrándose las abismales brechas salariales, la tasa de sindicación entre los tres países, y es ahí cuando se instauran mecanismos mucho más expeditos, mucho más fuertes como el mecanismo laboral de respuesta rápida para todo lo que tenga que ver con libertad sindical y negociación colectiva auténtica.

Uno de los datos que me resulta muy interesante de la obra de Aleida es la tasa de sindicalización. En las últimas décadas en México ha aparecido una fragmentación del mundo del trabajo con nuevas modalidades como el outsourcing que complican muchísimo la organización de las y los trabajadores y estamos en niveles muy bajos de sindicalización.

Prácticamente solo uno de cada 10 trabajadores y trabajadoras están sindicalizados, pero también hay que considerar que dentro de ese universo se calcula que alrededor de ocho, nueve de cada 10 contratos colectivos son de protección, es decir, son negociaciones simuladas que protegen los intereses del patrón y que no representan los intereses de los trabajadores, es decir, son negociaciones simuladas que no implican aumentos en las prestaciones o en los ingresos de los trabajadores.

7

Hay un porcentaje mayor de mujeres trabajadoras sindicalizadas, que de hombres sindicalizados, claro, habría que ver la calidad del tipo de representación sindical que tienen. Pero lo interesante es que esto no se ve reflejado en la conformación de las dirigencias sindicales.

En ese entorno, uno de los aprendizajes que yo no tenía en mente es que hay un porcentaje mayor de mujeres trabajadoras sindicalizadas, que de hombres sindicalizados, claro, habría que ver la calidad del tipo de representación sindical que tienen. Pero lo interesante es que esto no se ve reflejado en la conformación de las dirigencias sindicales.

Y yo creo que un aspecto muy positivo de la Reforma Laboral que va un paso adelante incluso de los compromisos internacionales de México, es el principio de proporcionalidad de las dirigencias sindicales, en un mundo masculinizado en donde los cargos directivos son acaparados por hombres, la reforma establece que por ejemplo si 40% de las personas trabajadoras en un centro de trabajo son mujeres, pues el 40% de los cargos en el sindicato tendrán que pertenecer a mujeres y con eso vamos avanzando en una agenda de género.

Entonces yo diría que como reflexión final México ha avanzado mucho en su entramado legal en los convenios internacionales que ha suscrito, pero siempre queda el problema del formalismo, de cómo llevarlo a la práctica. Hay muchos temas de aplicación, hay muchos desafíos que todavía tienen que sortearse.

La Reforma Laboral que va un paso adelante incluso de los compromisos internacionales de México, establece el principio de proporcionalidad de las dirigencias sindicales, y en un mundo masculinizado en donde los cargos directivos son acaparados por hombres, la reforma establece que por ejemplo si 40% de las personas trabajadoras en un centro de trabajo son mujeres, el 40% de los cargos en el sindicato tendrán que pertenecer a mujeres y con eso vamos avanzando en una agenda de género.

Invito mucho la lectura de Aleida, creo que es un recorrido integral de la situación actual de los derechos laborales de las mujeres y de su verdadero ejercicio, de los desafíos que tenemos que enfrentar.

Decirles que desde la Secretaría del Trabajo hacemos propia esta agenda, la Secretaria Luisa Alcalde pues ha planteado políticas con alto impacto en el sector femenino en el mundo del trabajo como por ejemplo "Jóvenes construyendo el futuro", que si bien no es una política con una focalización a las mujeres, está favoreciendo mayoritariamente a mujeres, seis de cada 10 aprendices son mujeres, esto demuestra que el programa está contribuyendo a derribar las barreras de inserción de género, que las mujeres están aprovechando este programa para insertarse en el trabajo.

EL salario mínimo, que ayer se dio el anuncio del 15 por ciento de incremento para el siguiente año, con lo cual el salario mínimo, como lo recibió esta administración, ya recuperó alrededor del 50 por ciento de su valor, a quien más ha beneficiado ha sido a las mujeres, ha cerrado la brecha de salario entre hombres y mujeres en un seis por ciento, porque lamentablemente es cierto que son las mujeres quienes perciben un menor ingreso y por tanto resultan más beneficiadas por los incrementos al salario mínimo.

Los invito también a conocer la Guía Modelo para la Atención, Prevención y Erradicación de temas de Violencia y Hostigamiento y Acoso en los Centros de Trabajo y creo que uno de las políticas públicas que habría que destacar de estos dos últimos años es la ratificación del convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras del hogar, pero ya traducida en acciones concretas como el programa piloto para la incorporación de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. Hay que recordar que es un sector con alta participación de las mujeres, 98 por ciento de las trabajadoras del hogar son mujeres y pues por tanto creo que con esto se va saldando estas deudas y estas brechas que se habían quedado como asignaturas todavía pendientes. Creo que los desafíos aún son bastantes y que uno de los principales aportes de Aleida es establecer las coordenadas de la discusión, ordenar, sistematizar datos y con eso dar claras referencias y orientaciones a seguir.



Es un texto muy importante, de gran ayuda, que vamos a tratar de enlazar y cooperar a nivel sindical los tres países. Es un documento muy importante para nosotras.

9

LOUISE CASSELMAN,

Representante sindicalista del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá

Gracias por la invitación, antes recibí el texto de Aleida Hernández, un placer conocerla (al dirigirse a la autora del estudio). Es un texto muy importante, de gran ayuda, que vamos a tratar de enlazar y cooperar a nivel sindical los tres países. Es un documento muy importante para nosotras. No comentaré sobre el documento como tal porque habla por sí mismo, Alejandro habló de los programas que tiene y quiere hacer la STPS, yo quiero reconocer porque es importante que no fue TMEC quien llevó la idea de liberar a las mujeres en México, eso no, reconocemos la larga trayectoria de todos, incluyendo a las compañeras sindicalistas mexicanas.

Como Inés y Rosario y otras aquí presentes.

Quiero hablar de algunos impactos que tuvo en mí la lectura del libro de Aleida y el intento de reforzar lazos internacionales entre sectores sindicales y sociales.

Pensando en la larga trayectoria que hemos vivido bajo el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) o North American Free Trade Agreement (NAFTA por sus siglas en inglés), es verdad que hay un gran cambio en el T-MEC en comparación con NAFTA sobre el capítulo laboral.

Es verdad que hay un gran cambio en el TMEC al comparar al NAFTA anterior sobre el capítulo laboral, como dijo Alejandro Encinas, tener un capítulo anexo ahí atrás del tratado nunca fue muy eficiente, incluso en algunos momentos el sindicalismo canadiense intentó usar este capítulo laboral anexo para ver si podía lograr algún impacto sobre ciertas luchas sindica-

les en México por la democratización sindical, había muchas luchas, por supuesto quisimos ver si podíamos acompañar estas luchas y no fue posible a través de lo que el NAFTA nos dio como instrumento.

Creo que los desafíos aún son bastantes y que uno de los principales aportes de Aleida es establecer las coordenadas de la discusión, ordenar, sistematizar datos y con eso dar claras referencias y orientaciones a seguir.

Entonces, con el T-MEC ya tenemos un instrumento más ágil, tenemos un gobierno que ha tomado en sus manos la responsabilidad para realmente avanzar en la democracia laboral de una manera acertada aunque difícil, va en buen camino, pero eso va a depender del mismo movimiento de trabajadoras, de trabajadores para ver cómo van a poder usar ese momento, ese espacio que le permite la Reforma Laboral Federal a nivel de gobierno mismo y el TMEC encima. Yo no los separo exactamente porque de alguna manera el Estado ha avanzado más en términos de contenido de la nueva ley de trabajo, es mucho más avanzado de lo que hay en el TMEC, pero el TMEC si permite quizás un acercamiento a nivel internacional que no es el mismo caso con la ley federal.

El TMEC nos da un instrumento que los sindicalistas de EU Canadá y México podemos utilizar para tratar en avanzar en ciertas cosas.

Quiero también poner en la mesa el hecho que, por supuesto yo provengo en ese movimiento Sindical del Sector Público, de trabajadores del Estado, del Gobierno Federal, no de los gobiernos estatales, y de los territorios del Norte, los tres territorios, porque hay otro sindicato que representa las fuerzas laborales bajo los gobiernos provinciales en Canadá, nosotros representamos los territorios, el norte y el federal.

Y es cierto que el sindicato que está en función pública tenemos una mayoría de mujeres y teniendo una mayoría de mujeres empleadas, trabajadoras, tenemos una larga práctica, una larga fuerza a este nivel de sindicalismo, tenemos muchísimas mujeres implicada en el trabajo, tenemos una política como sindicato de derechos de las mujeres mucho más avanzado que el sector de construcción, por el nivel de mujeres en la fuerza de trabajo, pero, aun así, todavía existe una lucha para asegurar la paridad en los líderes los cuadro superiores que no es automático es interesante la ley mexicana, el T-MEC para hablar de la paridad, porque eso implica cierta cobertura legal que nosotros no tenemos a nivel de Canadá, a nivel de sindicato donde yo laboro, y es una lucha constante.

Reconocemos y trabajamos mucho para asegurar los derechos de la diversidad sexual, de la cuestión racial de todos esos derechos la gente discapacitada, para que la gente logre a tener fuerza al interior del sindicalismo, voz política, fuerza política dentro del sindicalismo en Canadá, y yo creo que eso es casi de todos los sindicatos nacionales del país y del Congreso del Trabajo donde estamos la mayoría reunidos, es cierto que hay ciertos sectores incluyendo el automotriz, que ha sido una gran lucha para que la mujer tenga su representatividad, pero no hablaré de eso, hablaré sobre el Sindicato de la Alianza de Servicio Público.

Una cosa es la ley y otra las condiciones que prepara el terreno para lograr esas leyes. Otra cosa es la voluntad, el conocimiento, la educación, la concientización de los mismos tra-

bajadores, trabajadoras para aprovechar el momento, otra cosa son los otros sostenes que hace que eso sea posible. Uno de ellos y que es una gran lucha en Canadá y de mi sindicato, que es parte de la lucha de las mujeres al interior sindicato es por ejemplo tener un Programa Universal Público de Cuidado Infantil, de los Jóvenes, de los pequeños.

Porque ese trabajo, nos guste o no, siempre cae en manos de las mujeres más que el hombre y eso impide que la mujer esté en el mundo del trabajo, impide su participación sindical, porque tienen hijos, va al trabajo y pero difícilmente puede estar en las reuniones sindicales, no puede participar porque debe cuidar a los hijos, a veces porque no tienen tiempo, porque el marido no quiere, por muchas cosas, o por que no se quiere trabajar de voluntaria para ir empujando un sindicato, para hacer trabajo de concientización con otras, lo que sea. Entonces la participación de la mujer a nivel sindical depende de muchas otras posibilidades que hay que crear ese ambiente o no va a ser real.

Todos tenemos sueños y yo creo que todos tenemos un sueño semejante en esta mesa, mayor participación y equidad de mujeres dentro del mundo del trabajo, pero hay que crear las condiciones, como la *lñucah* que estamos dando en Canadá por un Sistema Universal del Cuidado Infantil, esa es la gran lucha del momento, porque si no lo hacemos con este gobierno que tenemos creo que los que vienen puede ser peor, entonces es la lucha del momento.

Otra cosa que hay que señalar, que también esa lucha está ligado a muchos movimientos de mujeres, porque solo ese movimiento sindical no va a lograr este derecho, sino trabaja por con sectores de mujeres organizadas, como el magisterial que también le interesa esa situación, porque hay muchas mujeres que trabaja en sector del magisterio y también tienen las mismas condiciones, que son madres de familias, entonces no pueden participar en el sindicato y ni en las ONG'S.

Hubo un momento que escuché algunos comentarios políticos de México criticando el papel de la sociedad civil en albergues para mujeres y ahorita con el Covid es algo que debemos tomar en cuenta, la pandemia nos está retrocediendo en mucho aspectos. En Canadá tenemos más mujeres violentadas que jamás en la historia reciente, están encerradas en sus casas, pueden trabajar virtualmente, pero están en casa con su propio verdugo, no pueden hacer una llamada, no pueden usar el internet para platicar con alguien para tener consejos, y el sindicato lo está tomando muy en cuenta porque hay un real peligro de retroceso, con un sistema de salud también responsable de la salud mental, que se ha visto afectado también por el covid y otros aspectos por las que hemos luchado como sindicalista y hemos visto que estos servicios están, no en vía de suspenderse, pero sí más débiles y eso afecta la participación de la mujer.

El TMEC nos da un instrumento que los sindicalistas de EU Canadá y México podemos utilizar para tratar en avanzar en ciertas cosas.

Las mujeres que están en el sector informal no tienen garantías sociales ni seguridad de sus ingresos, hay muchos comercios que han cerrado que está afectando más a las mujeres porque son las que más trabajan en sector servicios. En Canadá han puesto ciertos programas de ayuda, pero aun así hay gente que está perdiendo sus condiciones sociales.

Menciono todo esto porque es importante no solo ver el avance, cuando hablamos del mundo del trabajo, es mucho más amplio que nada más el momento que cuando entras al tra-

bajo y sales. También nosotros hemos visto que las leyes en Canadá que se supone están muy avanzadas, no frenan el abuso dentro de los centros de trabajo, y se tiene que construir dentro del mismo sindicalismo y el Estado una serie de mecanismos que permitan que la mujer pueda acudir a la ley, a la Corte, a un sistema de resolución de casos, porque el abuso sigue en Canadá, y es impresionante el nivel de abusos que hay en un país que se supone “muy desarrollado”.

Yo quise enfatizar eso porque se necesitan también muchos recursos no es solo una cuestión de voluntad, por ejemplo, el sindicato hizo un programa de asesorías con el gobierno federal, tenía mucho éxito porque el Estado emplea más del 80 por ciento de nuestros miembros y la Tesorería misma, tienen un programa conjunto de educación profesional sobre derecho de género, sobre los cinco derechos que nosotros reconocemos incluyendo los derechos de la gente indígena, discapacitados, LGBTQ, de diversidad sexual y a la no discriminación racial.

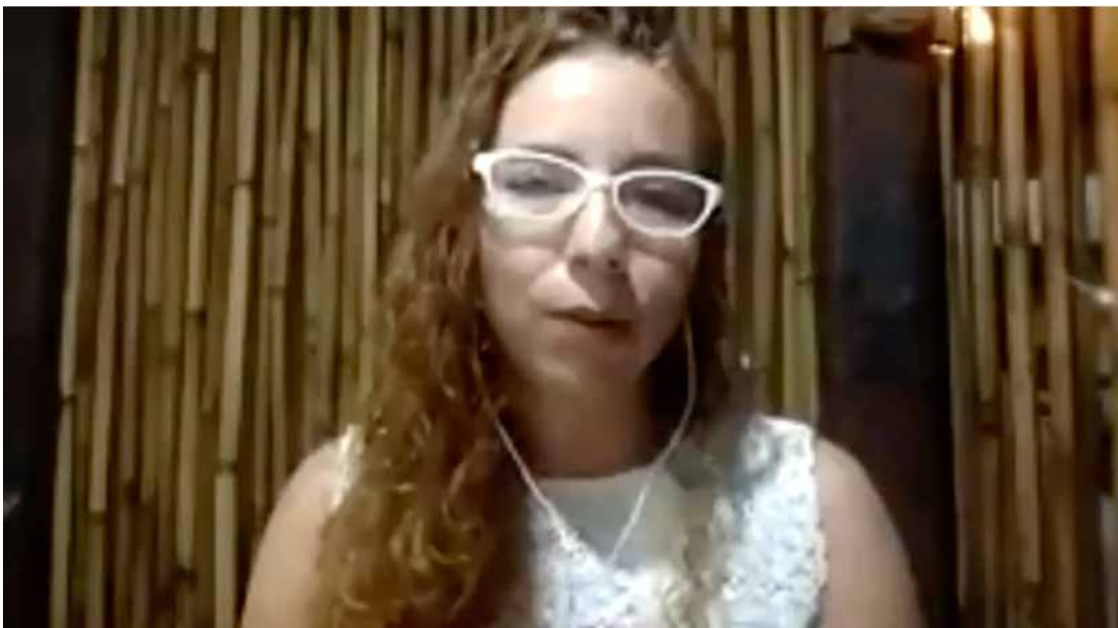
Todos esos sectores tienen dentro de ese programa, entre el Estado y el sindicato una oportunidad de trabajar, hacer cursos, y es algo quizás que se puede pensar, porque yo creo que ya estamos abriendo la puerta por el TMEC a una serie de posibilidades de intercambio, no solo la solidaridad hacia ustedes y de ustedes hacia nosotros y también con los trabajadores del Estado de Estados Unidos, porque pensando en el T-MEC se supone que no se debe aceptar el comercio de un Estado donde no hay derechos sindicales, y hay muchos estados de EU que no tiene derecho a sindicalizarse, entonces cómo se va aplicar esa ley para ayudar también a los sindicalistas de Estados Unidos.

No sé qué país tiene más nivel de sindicalización, sabemos que no es EU. En Canadá estamos perdiendo sindicatos democráticos por el tipo de outsourcing que tenemos, y trabajos de plataformas digitales que no permite o que hace muy difícil o casi imposible la sindicalización. Esa es una realidad de los tres países.

12

Veo la oportunidad como algo muy positivo, vamos a poder acercarnos, vamos a poder aprender, hay cosas de la ley mexicana que es mucho mejor que Canadá. Las felicito por tener este tipo de encuentros, de intercambios,.

Muchas Gracias.



ALEIDA HERNÁNDEZ CERVANTES

Quiero agradecer a la Red de Mujeres Sindicalistas, a la Fundación Friedrich Ebert, a Rosario Ortíz e Inés González porque me han dado la confianza para la realización de este estudio. Agradezco los comentarios de mis colegas, Alejandro Encinas, Louise Casselman, es muy acertado lo que han dicho.

Este documento de análisis es un punto de partida para trabajar, para hacer estos diálogos, para hacer estos encuentros que marquen y que instrumenten una ruta de trabajo, como bien lo dijo Louise también, es un gran instrumento el T-MEC para establecer rutas, como bien lo dijo Alejandro Encinas Nájera, hay que plantear desde dónde viene esta presión internacional que propicia una serie de reformas laborales importantes en nuestro país.

Me puse a pensar en el concepto que Alejandro Encinas me plantea de que reconsideremos, obviamente yo estoy utilizando un concepto de John Saxe Fernández, que es un especialista en Geopolítica Mundial y en especial entre los tres países. Estados Unidos, México, y Canadá y en especial entre EU y México que tiene que ver con el concepto de soberanía subordinante que me parece muy bien que me hagas el apunte, de que sería mucho mejor hablar de una interdependencia asimétrica, creo que incluso en este contexto político en el que nos encontramos tiene más relevancia ese concepto, creo que antes estábamos mucho más acercados al concepto de John Saxe Fernández en el de soberanía subordinante, y hoy podríamos hablar un poco más de interdependencia asimétrica porque seguimos en la asimetría del poder y eso hay que siempre tenerlo presente para, precisamente, las negociaciones, los acuerdos a los que lleguemos y los compromisos de reciprocidad eso por supuesto es ahí donde tenemos una gran oportunidad en el TMEC entre Canadá EU y México, que se tratan de compromisos recíprocos, en donde podemos hacer mucho énfasis por ejemplo en el capítulo de cooperación y en el mecanismo de seguimiento de todos estos acuerdos recíprocos.

había muy poca literatura debo decirlo, sino es que casi nada sobre TMEC y políticas de género, es decir lo que dice TMEC en materia de los derechos de las mujeres y de política de igualdad.

Agradezco a la Red de Mujeres Sindicalistas, para la realización del estudio del que no partimos cero, por supuesto, porque estamos en este tema de política de igualdad de género, de Reforma Laboral y había que situarlo en el tema del TMEC y meterse a estudiar, por supuesto tuve la fortuna de estar en mucho diálogo con el maestro Oliver León Ortega que fuimos dándole un seguimiento, me estuve asesorando también porque ha estado muy de cerca con colegas economistas desde hace mucho tiempo, porque yo soy jurista, soy abogada y me dedico al derecho desde una perspectiva interdisciplinaria en el tema de género tenemos tiempo ya, entonces había que unir varias perspectivas para poder tener una aproximación a la realidad, además con una perspectiva de trazar rutas hacia los derechos de las mujeres para hacer efectivo lo que está ahí en el TMEC, había muy poca literatura debo decirlo, sino es que casi nada sobre TMEC y políticas de género es decir lo que dice TMEC en materia de los derechos de las mujeres y de política de igualdad.

Entonces había que revisar qué tenía el T-MEC, específicamente desmenuzar el Capítulo 23 Laboral en términos de políticas de género y en términos de los derechos de las mujeres y en realidad debo de decir que me encuentro con dos grandes potentes planteamientos no desarrollados en el T-MEC, pero que sí dan la pauta para hacer muchísimas cosas tanto de Reformas

Laborales como de Política Pública. Y creo que aquí es muy importante lo que pueda hacer también y lo que puede seguir haciendo y profundizar la Secretaría del Trabajo en esta materia.

Una de ellas es la no discriminación, políticas de no discriminación y también en razón de género y la otra es la atención a casos de violencia contra las mujeres o violencia en razón de género. Y en ese sentido esos dos enunciados que están ahí, que no son los únicos, pero son los más importantes, dan la pauta a todo lo que aquí ya en México se había trabajado y que venía de todo el impulso de sectores progresistas, sindicatos democráticos, mujeres defensoras de los derechos de las mujeres trabajadoras, Red de Mujeres Sindicalistas, la Fundación Fridrich Ebert en el capítulo que tiene que trabajar el tema y que todos aquellos que habían estado en el avance en las Reformas Laborales lo habían encaminado bien, pero llega el momento en el que se da una coyuntura en términos de política, económica en en términos del contexto del T-MEC, ese trabajo que ya se venía haciendo que se empata y logra que la Reforma Laboral, que como bien dicen muchos especialistas entre ellos, el Dr. Alfonso Bouzas y muchos otros, que es una de las Reformas más importantes, la de mayo del 2019, es la más importante en muchísimo tiempo, me parece que en ese punto hay una serie de avances en materia laboral, son inéditas, logra plantear la democratización del mundo del trabajo, lo pone en la mesa, ahí está también planteado el protocolo de atención a los casos de violencia que está en la Ley Federal del Trabajo, pero que no establece todavía una serie de parámetros de qué deben de tener todos los protocolos de atención de los casos de violencia contra las mujeres, tenemos mucho que trabajar todavía en eso y en otros muchos rubros que lo plantea el T-MEC que ya venía trabajándose por todos los sectores democráticos del mundo laboral, pero que hay que hacer un apunte, me parece importante también, es una especie de un reclamo amoroso al mundo del trabajo, le ha faltado al mundo del trabajo preocuparse por la democratización de las relaciones de género en su campo

14

Es decir, por más avances que se han tenido, por más impulsos en muchísimos años que yo conozco y sé que han dado la piel en estos avances, me parece que ahora hay un escalón más que tenemos que pedirnos como personas que hemos estado en el mundo del trabajo, y otros, muchísimos más, dedicados de tiempo completo a esto, que el escalón de democratizar las relaciones laborales, hay una deuda que tiene todo el mundo del trabajo en México con las mujeres y me parece que no es menor.

Una vez que avanzan las mujeres, avanzan los hombres también, avanzan las familias también, avanzan los hijos y las hijas también, se propicia un entono laboral mucho más libre, democrático, en el que participamos en igualdad de circunstancias, para eso se necesita “despatriarcalizar” todo el mundo del trabajo.

Porque incluso, una vez que logremos disminuir las asimetrías entre hombres y mujeres el mundo del trabajo, que se atiendan los casos de violencia de género, que se rompan los pactos patriarcales entre sindicalistas o empleadores o también funcionarios o funcionarias públicas, cuando se romp ese pacto se logra avanzar no solo en las mujeres, sino se avanza el mundo del trabajo en general, es decir, se democratiza en serio, no porque lo otro no valga, sino porque nos está haciendo falta un componente muy importante que es que las mujeres no queden en asimetría frente a los hombre y además que se entienda que el tema del avance de las mujeres trabajadoras es el avance de todos.

Una vez que avanzan las mujeres, avanzan los hombres también, avanzan las familias también, avanzan los hijos y las hijas también, se propicia un entorno laboral mucho más libre, democrático, en el que participamos en igualdad de circunstancias, para eso se necesita “despatriarcalizar” todo el mundo del trabajo.

Se necesita que el mundo jurisdiccional del trabajo también entienda la importancia de juzgar con perspectiva de género

Se necesita que el mundo jurisdiccional del trabajo también entienda la importancia de juzgar con perspectiva de género, y en eso ya tenemos un avance porque hay instrumentos para entender por dónde se tiene que juzgar con perspectiva de género en el mundo del trabajo. Entender también que los derechos laborales son también derechos humanos y entonces como concepción de derechos humanos tenemos que usar todos los instrumentos que nos proporciona el vagaje internacional de la convenciones, los tratados los instrumentos, las recomendaciones y en eso tenemos especialistas que nos pueden seguir orientando y ayudando muchísimo como las colegas abogadas feministas Andrea Medina, Dafne Peña y muchas más que están acá y que han hecho trabajos pioneros en la materia.

Por lo tanto, creo que este estudio es un punto de partida que podemos fortalecer, que podemos construir colectivamente como se está acostumbrado también desde la perspectiva feminista, a construir colectivamente y en el mundo del trabajo me parece que también se hace, solo que falta esa gran deuda que se tiene y hay toda una agenda que han estado haciendo desde hace muchos años muchos actores y actoras del mundo democrático del trabajo.

Muchas gracias.

15



DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ

Felicitación a Aleida Hernández, su trabajo mueve mucho a la reflexión, yo quisiera expresar que el tema de género muchas veces se ha perdido precisamente por la dificultad de las negociaciones. En las negociaciones del tratado económico entre EU, México, Canadá, lo fun-

damental que se trató y las reclamaciones contra nuestro país fueron estas, voy a empezar con un poco de historia.

Cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio (TLC), cuando estaban en aquél entonces ya los funcionarios mexicanos con la pluma en la mano listos para firmar lo que les pusieran, una de las negociadoras de los EU dijo: México tiene muy bonitas leyes laborales, pero no las cumple. Esto le cayó como balde de agua a la Comisión Negociadora del Gobierno de México, pero todo quedo en un rubor de las partes para que, inmediatamente después, comenzaran a firmar todos, es decir nos dijeron una verdad, tenemos leyes muy importantes en materia de trabajo, estoy hablando de hace 25 años pero no pasó del rubor de los funcionarios y de inquietud durante unos momentos para decir está bien, dijeron los norteamericanos y canadienses firmemos, firman el acuerdo de colaboración también lo firmamos y lo que quieran firmamos... Eso fue lo que se dijo en ese momento, Eso estaba muy guardado, sin embargo el resultado del Tratado de Libre Comercio es que sí hubo ingresos importantes para México, pero se fue depreciando la mano de obra mexicana, fue bajando de nivel, datos de la OCDE nos dicen que fue la más barata del mundo occidental, quizás con los aumentos subimos un puntito o dos, pero ahí está esta situación.

Pero ¿Qué quiero decir?, que el problema de género no impactaba mucho, hoy es muy importante y les voy a decir por qué, porque el siglo XXI es el siglo de las mujeres, es un siglo que va a llevar a las mujeres a empoderarse, estoy seguro que las mujeres tendrán un desarrollo más amplio en el mundo del trabajo y en otros ámbitos.

En la negociación del TMEC, el tema de género no era lo más importante, lo más importante era acabar con los contratos colectivos de la protección patronal

16

Por eso el trabajo de Aleida Hernández es una reclamación muy importante en este momento, en la renegociación del tratado económico entre EU, México y Canadá, hubo grandes dificultades, no fue cosa fácil, yo lo estuve siguiendo a través de uno de los funcionarios que me honra con su amistad y sus consultas y platicamos unas cuestiones al respecto, pero el tema de género no era lo más importante, lo más importante era acabar con los Contratos Colectivos de Protección Patronal, que son algo aberrante, es lo que desató la reforma de 2017, si nosotros hacemos el análisis de lo que paso en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2015, entonces no obstante que ese no era el tema fundamental, la reforma de 2019 remó contra corriente, había un proyecto firmado porque no lo hicieron ellos, solamente fueron a firmarlo por la CTM y la CROC, ahí estaba el proyecto, un proyecto que era para seguir con lo mismo, para seguir sin respeto a la libertad sindical, sin respeto a la negociación colectiva, para seguir enquistando a los líderes sindicales en estructuras que ya huelen muy mal.

Si analizamos la reforma de 2019, en el campo sindical hay algo muy importante, la equidad de género en las directivas sindicales, no es suficiente, pero si importante, eso lo trajo la reforma de 2019, porque se echó abajo todo un proyecto que venía manejando el gobierno anterior, para camuflajear la reforma de 2017, que la reforma dejara porque habían presionado muy fuertemente al gobierno de México en la reunión de 2015 en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde quedó de manifiesto que sí había contratos colectivos para la protección patronal, ese era el punto fundamental, eso no solo afecta a las mujeres, afecta a los varones, a todos, esos contratos colectivos de protección patronal estaban encaminados a que se enquistaran las directivas sindicales, ¿cómo mover el mundo del trabajo para que tuviese una

legislación? , la de 2019 les puedo decir que si no es el máximo posible sí tiene muchos avances, y un avance en materia sindical es esta, pocas lideresas sindicales llegaron a tener un mando en los sindicatos, estoy hablando de los del apartado A, podrían decir Elba Esther Gordillo, bueno ella era producto de la corrupción, eso se los puedo decir y también a la profesora en su propio rostro: “usted fue producto de la corrupción, la pusieron, no fue electa”.

Si analizamos la reforma de 2019, en el campo sindical hay algo muy importante, la equidad de género en las directivas sindicales, no es suficiente, pero si importante

Fíjense, llevar a una mujer para utilizarla como si fuera una pantalla respecto de todo lo demás que había, utilizar a la mujer para que manejara la corrupción de un sindicato, eso fue lo que sucedió con esta dama, y la respeto, tuvo que manejar sus tiempos y cuando no le sirvió al gobierno, el gobierno la desechó a la basura, vamos, a perseguirla, no era una persecución de actos que realmente eran de corrupción, era una persecución de Estado. Y debemos de ver ese capítulo.

Bueno, tuvo que venir la reforma de 2019, pero insisto remando en contra de un proyecto que tenía el gobierno de hacer en la Ley Federal de Trabajo, ¿cómo lo explico yo? La reforma constitucional de 2017 abrió un panorama amplio, pero lo que le presentaban al legislador para que lo aprobaran de inmediato era cerrar el abanico para seguir como estamos, para no molestar a la clase patronal fundamentalmente, no lo molestes, no les digas, para no molestar a las directivas sindicales que han estado enquistadas en los puestos de mandos sindicales, voy a ser más claro CTM, CROC, hay otras más, esas dos son las fundamentales, pero qué bueno que hablamos de que debe existir un mundo donde no haya violencia contra las mujeres, ojala lleguemos a tener un mundo sin violencia contra las mujeres, varones, ancianos, ni contra los niños. Para eso todavía nos falta mucho. Hoy se están empoderando las mujeres y reclaman una situación de no violencia y sobre todo para el tema de hoy, no violencia en contra la mujer.

Eso lo aplaudo. Eso significa mujeres respetadas, valoradas, eso queremos y necesitamos en la sociedad, eso es una labor de culturización; con la pandemia hemos encontrado que ha aumentado el índice de violencia contra las mujeres en el hogar, ahí hay que culturizar al varón para que no ejecute este tipo de actos.

Después de la reforma del 1 de mayo de 2019, donde se tocaron aspectos de género importantes, no solo en el campo sindical sino en el general, aspecto del que se venía hablando desde el 2012 y fue un trabajo de introducir estos temas, la del 2012 fue totalmente patronal, había necesidad de introducir, cambios, sobre género, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual en el trabajo, esos fueron avances en el trabajo, no es suficiente, hay un camino largo que recorrer.

Si me preguntan si es suficiente, no, la ley no es suficiente con que este en la letra, la ley debe pasar a culturizar a los individuos, esto es importante que baje la ley al pueblo, vulgaricemos la ley, llevémosla a los ámbitos más recónditos para que se sepa que hay trabajadoras y que deben ser respetadas

Pero tuvimos un espacio del primero de mayo donde el derecho del trabajo resurgió porque estaba casi acabado, se recuperó el 1 de mayo de 2019, ah, pero unos meses después vino la reforma al capítulo especial de las personas trabajadoras del hogar y ese es un capítulo que tuvo que coincidir con varias cuestiones, coincidió con una jurisprudencia, coincidió con una película, coincidió con varias cuestiones como dicen los astrólogos se alinearon los planetas para poder hacer la reforma laboral que viniera a hablar de las personas trabajadoras del hogar.

Si me preguntan si es suficiente, no, la ley no es suficiente con que este en la letra, la ley debe pasar a culturizar a los individuos, esto es importante que baje la ley al pueblo, vulgaricemos la ley, llevémosla a los ámbitos más recónditos para que se sepa que hay trabajadoras y que deben ser respetadas, pero en fin, lo que paso en el T-MEC, es algo muy importante que no había pasado jamás, es amarrar la reforma de 2019 al campo internacional, ese es el campo importante, es ahí donde debemos observar si van a seguir existiendo esos vicios del comportamiento en el campo laboral.

“...se habla mucho de democratizar a los sindicatos, pero no he escuchado ningún pronunciamiento sobre democratizar a la empresa... estamos acostumbrados a que las empresas sean cofres cerrados, cónclaves de personajes a los cuales no se les pueda pedir ninguna responsabilidad...”

Hay una cuestión que se ha olvidado, se habla mucho de democratizar a los sindicatos, pero no he escuchado ningún pronunciamiento sobre democratizar a la empresa, se habla de transparencia de los sindicatos, estoy de acuerdo, pero tampoco he escuchado hablar de que alguien diga vamos a hacer transparencia en las empresas, parece que estamos acostumbrados a que las empresas sean cofres cerrados, cónclaves de personajes a los cuales no se les pueda pedir ninguna responsabilidad.

18

Fíjese, Aleida, mientras que en el mundo laborall en el aspecto patronal no haya esa conciencia de llevar hacia adelante estos asuntos que son la no violencia, la equidad de género, la democratización, pues los trabajadores seguirán actuando como si vieran a un patrón excepcional y muchas veces ese patrón no es un ejemplo a seguir, no es un paradigma a seguir, luego tiene sus cositas enterradas, lo que ya tenemos actualmente ya está hecho.

vamos quitando lo que se repite, vamos haciendo una ley para los trabajadores, sencilla, una ley que se entienda, una ley que no nos de pauta para dos o tres interpretaciones

Yo le diría a Aleida que analizando la reforma en muchas de sus partes en artículos muy extensos yo creo que se necesitaría hacer una revisión integral de la ley, vamos a revisarla, redactarla a manera de que todo lo que está comprendido en ella alcance precisamente para la equidad de género, alcance para que se acaben los contratos colectivos para la protección patronal, alcance para que podamos vivir un mundo de trabajo mucho más claro y más sencillo, pero si necesitamos un trabajo de gabinete, de no muchas personas que analice la reforma y vaya quitando lo que esté repetido, porque hay muchas cosas que se repiten en la Ley Federal del Trabajo, vamos quitando lo que se repite, vamos haciendo una ley para los trabajadores,

sencilla, una ley que se entienda, una ley que no nos de pauta para dos o tres interpretaciones, pero en general si hiciéramos ese trabajo creo que podemos llevar a ese trabajo los conceptos vertidos por Aleida Hernández, a quien felicito y agradezco a todos ustedes el favor de sus compañía.

Jueves 17 de diciembre de 2020, 16:00 horas. Plataforma ZOOM.

Presentación del estudio

T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras.

Dra. Aleida Hernández Cervantes, autora

Alex Covarrubias, Colegio de Sonora
Enrique Larios, FD - UNAM
Alejandro Encinas Najera, Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales, STPS
Louise Casselman, Alianza del Servicio Público en Canadá, PSAC

reddemujeressindicalistas

f @FESMEX f @MasreformasMx
www.masreformasmejortrabajo.mx

Sesión de Comentarios Preguntas y Respuestas

ALEJANDRO ENCINAS, Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la STPS

19

En la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social estamos comprometidos, pero también tenemos claro que esto no es tarea de una sola institución, ni siquiera de un solo gobierno, se requiere de la participación de todos, que bien si hay avances en materia jurídica, en materia legal, pues la reforma laboral no se va a hacer efectiva si no hay este cambio cultural que se requiere en cómo concebimos y cómo nos relacionamos laboralmente, hay nuevos derechos pero estos se tienen que ejercer y para ejercerlos se requiere de la organización de las y los trabajadores, de poco serviría el voto personal, libre, directo y secreto, el principio de proporcionalidad en las dirigencias sindicales si los titulares de estos nuevos derechos no los hacen valer.

Entonces creo que esa es una tarea de muchos actores y que lo más importante en este momento es comunicar la reforma, concientizar sobre la importancia de estos cambios, no solo a los empleadores y a los trabajadores, sino a los operadores de las instituciones públicas.

Si bien con la política de salarios mínimos hemos reducido esta brecha en seis por ciento, también es cierto que actualmente las mujeres mexicanas reciben en promedio un ingreso laboral mensual 23 por ciento menor al de los hombres.

Avances y desafíos. Bueno, creo que en los últimos años se han generado avances significativos en la incorporación y en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de nuestro país, pero hay que reconocer que también existe una brecha de género muy importante en materia de igualdad laboral y que basta con ver las disparidades salariales prevalecientes entre

hombres y mujeres, si bien con la política de salarios mínimos hemos reducido esta brecha en seis por ciento, también es cierto que actualmente las mujeres mexicanas reciben en promedio un ingreso laboral mensual 23 por ciento menor al de los hombres y esto no tiene nada que ver con el mérito o el esfuerzo sino por condicionantes determinantes sociales culturales que generan disparidades a lo largo de todos los ciclos de vida-

Y el gran desafío que se comentaba en la mesa y en lo que se tiene que ir avanzando es hacia un Sistema Nacional de Cuidados, hay que decir que la Cámara de Diputados ya aprobó una reforma en esta materia, en donde también hablan de la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado y de organizar todas las instituciones que están fragmentadas, dispersas, en un sistema único que nos permita ir avanzando y generar equidad en el mundo laboral, pero también es cierto para que este sistema llegue a funcionar se necesita apostar por mayor financiamiento y mayor recursos.

También creo que la inclusión laboral de las mujeres aquí tenemos muchos desafíos temas, asignaturas pendientes que pasan por erradicar prácticas discriminatorias, que como sociedad tenemos muy naturalizadas, a mi me gusta compartir tres ejemplos: aun hoy en día en las ofertas de empleo publicadas en avisos oportunos como en bolsas de trabajo es frecuente encontrar como requisito más allá de la escolarización o especialización, simple y llanamente ser hombre.

Un segundo ejemplo es también una práctica normalizada que en los formatos de solicitudes de empleo y en las entrevistas de trabajo se pregunte a las mujeres por su estado civil y aquí la pregunta es ¿qué tiene que ver con que una mujer esté casada o soltera con las habilidades y competencias laborales que se requiere para cumplir con el perfil de un puesto? Y, es cierto que aquí hay una discriminación fuerte todavía entre los reclutadores, y sobre todo el temor de que una mujer trabajadora se embarace y todo lo que tiene que ver con las licencias de maternidad, yo creo que una asignatura pendiente es avanzar en un esquema mucho más paritario y equitativo de las tareas de maternidad, aquí hay que reconocer que en la Ciudad de México se está avanzando a pasos importantes, la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum envió una iniciativa al Congreso de la Ciudad de México para ampliar, cuando menos, la licencia de paternidad de una semana a 45 días.

Un tercer ejemplo: hay que regular al sector de las agencias de intermediación, a las bolsas de empleo y a los reclutadores, incluso hay experimentos académicos que se basan en enviar varias veces un curriculum vitae con fotos distintas que son de actores con distintas características físicas, digamos que un mismo actor "lo photoshopean" y en una foto aparece delgado y en otra aparece con obesidad y lo que estos experimentos académicos concluyen que una variable crucial para que un reclutador decida contratar a una mujer es su apariencia, en cambio cuando hacen este experimento con hombres la apariencia no agrega ni quita valor en estos criterios de selección, entonces de entrada creo que no hay razón que justifique que un Curriculum Vitae deba incluir foto. Son micro prácticas, pero que ahí se ve arraigado toda una estructura de discriminación histórica que venimos acarreado.

El futuro del trabajo se escribe en femenino y no vamos a democratizar las estructuras laborales mientras no haya una participación paritaria equitativa de las mujeres.

Otro de los temas importante que Aleida comenta es la excepcionalidad en la reforma laboral para conciliar, porque se apuesta por la conciliación y por soluciones equilibradas que beneficien a ambas partes, pero en el tema de acoso sexual, hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo que muchas mujeres padecen hoy en día, ésta es la única excepcionalidad donde no es obligatorio pasar por un proceso de conciliación, porque evidentemente poner a la víctima frente a el abusador o al acosador, representa una doble victimización, pero incluso Aleida nos propone ir más lejos, no solo que no sea obligatorio, sino que se prohíba en la legislación, es un tema que da para mucho y yo celebro que haya actores, personas impulsoras en los tres países del T-MEC, porque la verdad nosotros planteamos que el futuro del trabajo se escribe en femenino y no vamos a democratizar las estructuras laborales mientras no haya una participación paritaria equitativa de las mujeres.

Para Presentar una queja, un comentario, una consulta al amparo del Capítulo 23 laboral, puede ponerse en contacto con Alejandro Encinas Nájera titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales que funge como punto de contacto para la Administración de los Asuntos Laborales de los Tratados Comerciales, al correo aencinasn@stps.gob.mx

Louise Casselman Representante sindicalista del del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá:

La compañera Aleida Hernández habla de la necesidad de avanzar en crear protocolos, mecanismos y no solamente lo que está en la ley, sino también prácticas dentro del trabajo y políticas públicas. En ese sentido creo que el documento de Aleida tiene pistas en esa dirección.

Otro aspecto a comentar y del que habló Enrique Larios es sobre la necesidad de involucrar más al empleador. Ahora depende mucho del sector hay unos más disponibles que otros, otros más avanzados en pensamiento y otros más retrógados en Canadá o donde sea. Yo tuve una experiencia recién en Colombia que con ayuda del Ministerio del Trabajo de Canadá, que está tratando de dar una queja que interpuso el Congreso de Trabajo en Canadá en contra de las prácticas laborales totalmente negativas que hubo en el Ingenio Azucarero Cabañas y en el sector petrolero por actos de abuso laboral en Colombia.

Hubo una queja que se presentó dentro del Capítulo Laboral que existía en el Tratado de Libre Comercio con Colombia, y yo participé con el Congreso del Trabajo en un encuentro en Colombia que fue organizado por la Universidad de Ottawa y los ministerios de Canadá y de Colombia para ver cómo iban a proceder en esos casos; el resultado de la queja que se interpuso era eliminar ciertos aspectos negativos de prácticas laborales en Colombia, no entraré en detalles, a lo que iba es que insistieron en que existiera con nosotros esa discusión con el movimiento sindical colombiano que conocemos muy bien.

También el sector empresarial. Fue interesante como se abordó la temática y se involucró el sector empresarial y con un nivel de diálogo que no existía hace años, porque poco se forzó, y no sé a dónde va llegar todo eso porque tenemos una serie de mesas de discusiones y por el COVID quedó un trunco el proceso; también tenemos sector empresarial canadiense que está dentro del sector transnacional que está interesado en los avances del comercio internacional, y quieren hacer lo posible para ver cómo pueden colaborar para jalar un poco al sector empresarial, menos dispuesto, por parte de Colombia.

El gobierno de Canadá como empleador tiene protocolos por ejemplo, para que las plazas de trabajo sea cubiertas mediante criterios de paridad paridad entre mujeres y hombres, grupos raciales, etcétera.

Esto está dentro del protocolo aceptado por el gobierno canadiense de que la fuerza de trabajo a nivel estatal tiene que representar la verdadera naturaleza de la población canadiense que no es blanca nada más, entonces el gobierno canadiense junto con nuestro sindicato hemos tenido ese programa donde la responsabilidad para el avance de estas cuestiones, por ejemplo, de los derechos al trabajo de los discapacitados, deben ser respetados, la dignidad, las mujeres, los niños, los grupos raciales, los indígenas, etc y la gente de diversidad sexual, esos cinco grupos están en un programa donde el empleador es igual de responsable que nosotros en cambiar la cultura dentro del lugar de trabajo, esto es mucho más difícil de hacer en el sector privado, pero el hecho de haber empezado en el sector público es muy interesante y se ve en los Ministerios, se ve en muchos lados los avances.

Entonces cuando el sindicato está negociando o tomando un caso de alguien que fue

No va a haber cambio si el sindicalismo no cambia también, porque la práctica del mismo, supone una riña sindical, una manera de funcionar que es muy masculina, es verdad en México, Canadá, en la India, en donde sea, tenemos ese reto, eso no lo va a cambia el hombre sino la mujer, bueno, el hombre que es consciente sí, pero tiene que ser cambiado por la mujer.

herido o insultado en el trabajo por ser mujer, de color, gay o lo que sea, hay cierto sostén que el estado no puede ir para atrás porque el Estado tiene que respetar estos protocolos que ya existen en la función pública, por ejemplo, puede ayudar a trazar un nuevo camino y ser reflejado en la sociedad a nivel de las condiciones del trabajo a nivel de la diversidad, a nivel del respeto de la mujeres, de la dignidad en el trabajo, etcétera.

Un último comentario, no va a haber cambio si el sindicalismo no cambia también, porque la práctica del mismo, supone una riña sindical, una manera de funcionar que es muy masculina, es verdad en México, Canadá, en la India, en donde sea, tenemos ese reto, eso no lo va a cambia el hombre sino la mujer, bueno, el hombre que es consciente sí, pero tiene que ser cambiado por la mujer. Gracias

Dr. Enrique Larios Díaz

Experto por México en el Mecanismo de Respuesta Inmediata del Tratado para América del Norte.

Primero quiero expresar mi agradecimiento a la Red de Mujeres Sindicalistas y a la Fundación Friedrich Ebert México por esta excelente oportunidad de estar con ustedes. Inmediatamente debo expresar mi admiración por el trabajo de Aleida Hernández, es un trabajo que indudablemente nos va a despertar inquietudes importantes para poder legislar en el mundo del trabajo. Qué bueno que haga este tipo de análisis y conclusiones.

El trabajo de Aleida despierta inquietudes importantes para poder legislar en el mundo del trabajo.

“Que exista en el T-MEC un capítulo laboral es un gran avance, ¿por qué? vean su antecesor: el Tratado de Libre Comercio (TLC) solamente hablaba de la libertad del tránsito de mercancías y de capitales. El ser humano está borrado...”

Una cuestión que quiero resaltar es que en el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que exista un capítulo laboral es un gran avance, ¿por qué? vean su antecesor: el Tratado de Libre Comercio (TLC) solamente hablaba de la libertad del tránsito de mercancías y de capitales. El ser humano está borrado, busquen alguna cuestión que sea de carácter laboral, claro tuvo que venir un acuerdo paralelo en aquella coyuntura donde el presidente Bush perdía la Presidencia, llegaba el Presidente Clinton y se introdujo el acuerdo de colaboración laboral para América del Norte, pero si nosotros vemos su trascendencia no fue algo muy importante, pero creo que hoy el que el derecho del trabajo esté dentro de un tratado como el T-MEC es un gran avance.

Ahora bien, yo creo que la Secretaría del Trabajo está haciendo un esfuerzo muy grande a favor de las mujeres, hay una mujer muy valiosa al frente de ella y entiende perfectamente lo que se está diciendo, esta es un aspecto que puede evitar la discriminación, evitar otras cuestiones que se han señalado aquí, por ejemplo, a mí me gustaría culturizar a las mujeres para que cuando les pregunten sobre su estado civil, o si están embarazadas o piensan embarazarse, contesten: ¡qué le importa!

Sí existen políticas públicas favorables a las mujeres, aunque no son suficientes, sí se está luchando porque haya disminución en la brecha salarial, pero tampoco es suficiente, no es una cuestión nada más de políticas públicas, es una cuestión de que la clase patronal tengan conciencia de que hay cosas que hacen y no se deben hacer.

23

Una mujer que conteste así de esa manera, porque eso no le debe de importar al patrón para contratar trabajadoras, es algo de la personalidad, algo propio de las personas. Entonces hay que enseñar a las trabajadoras a contestar muchas veces diciendo que hay cosas que no le importan al patrón que no se debe meter en la vida de las personas.

Quiero tocar el tema de que sí existen políticas públicas favorables a las mujeres, aunque no son suficientes, sí se está luchando porque haya disminución en la brecha salarial, pero tampoco es suficiente, no es una cuestión nada más de políticas públicas, es una cuestión de que la clase patronal tengan conciencia de que hay cosas que hacen y no se deben hacer.

También quiero señalar que en el campo de la subcontratación, las mujeres son sujetas de discriminación, son sujetas de violencia y las trabajadoras no tienen medios para defenderse, ¿por qué razón?

A una trabajadora que sea hostigada laboralmente por el patrón verdadero, no por el patrón parásito, el patrón verdadero si no responde a sus requerimientos no tiene necesidad de despedirla, con que levante el teléfono y le hable al patrón parásito: ¡llévatela! Y se la lleva, ahí la subcontratación, del que se habló recientemente y que se aplazó para el 2021, es donde se

debe buscar la protección de la mujer para que no sea sujeta precisamente de estas cuestiones, esos son campos que verdaderamente hacen a uno molestar cuando uno sabe de cosas, porque yo soy defensor de trabajadoras y trabajadoras y cuando llegan estas cuestiones como las que estoy comentando, no las estoy inventando, no son de teatro, ni de lecturas, son de la vida real y es cuando nosotros decimos por qué el patrón verdadero se escuda de un patrón parásito que solamente está haciendo estas cuestiones, hay que pensar todos esos recovecos del derecho del trabajo, sobre todo esta figura de la subcontratación que la introdujeron en 2012 y que los patrones no la quieren soltar.

En el campo de las trabajadoras domésticas, ¿cuántas trabajadoras del hogar no son contratadas precisamente a través de este tipo de empresas, porque cuando el patrón quiere se deshace de ellas como si fueran alguna mercancía.

En fin, podríamos hablar de muchas cosas, creo que hay muchos avances, pero también creo que no debemos de conformarnos con lo avanzado sino impulsar todos los elementos que nos permita tener un mundo donde también esté erradicada la discriminación, donde este protegido el trabajo infantil de las mujeres, ese es otro tema, ¿cuántas mujeres en edad de infantes van a a trabajar por una gran necesidad, en fin, podemos hablar de muchos temas pero Cronos es el Dios verdadero que nos dice hasta aquí. Les agradezco su gentileza de escucharme y quedo atento de todos ustedes.

Muchas Gracias.

Aleida Hernández Cervantes

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SIN)

Volver a agradecer a la Red de Mujeres Sindicalistas esta oportunidad de trabajar juntas tratando de democratizar el mundo del trabajo, contribuyendo a eso y también desde una perspectiva de género.

Gracias Louise, Doctora en Sindicalismo por contar lo que sucede en Canadá que desde acá pensaríamos que no sucede, que es un mundo aparte, también en términos de lo que le sucede a las mujeres trabajadoras canadienses.

Todo lo que he escuchado de ustedes tomo nota, me parece importante, por eso este tipo de estudios tienen el propósito de continuar y profundizar una discusión y articular rutas de trabajo.

Las preguntas ¿Qué podemos hacer y a quiénes tenemos que involucrar para lograr la democratización laboral de género? Me parece muy importante también que se sumen las universidades es decir, llevar estas discusiones y generarlas desde las universidades porque los profesores, las profesoras que están en el mundo del trabajo tienen que dar cuenta de estos nuevos conceptos, de estas nuevas estrategias para democratizar el mundo del trabajo, no solo democratizar a los sindicatos, a los empleadores, democratizar las instituciones laborales desde las ejecutivas, legislativas y las jurisdiccionales, sino desde las mentalidades que luego se convierten en los operadores jurídicos, que van y a pesar de tener las leyes más avanzadas,

Resulta que en las Facultades de Derecho, de ciencias políticas, de las ciencias relacionadas con el mundo de trabajo siguen enseñando con los mismos esquemas anteriores a estos avances legislativos que son muy importantes.

mejor pensadas por las personas que están articuladas y organizadas intentando democratizar el mundo del trabajo, a pesar de que ellos lo están haciendo, resulta que en las Facultades de Derecho, de ciencias políticas, de las ciencias relacionadas con el mundo de trabajo siguen enseñando con los mismos esquemas anteriores a estos avances legislativos que son muy importantes.

Entonces ¿qué aliados tenemos que buscar? Las universidades, ahí tenemos que penetrar seriamente, en eso es importante que los que han estado involucrados en la democratización del mundo del trabajo en nuestro país y en Canadá y en Estados Unidos, se tomen en serio los conceptos de género, es decir en realidad también estudien esta concepción que hace que veamos el mundo de una forma diferente y mucho más democrática y no pensar que se trata solo de individuos y buena voluntad, se trata que deba ser una política de Estado, somos la mitad de la población que necesitamos mejores instrumentos para la justicia laboral, mejores instrumentos políticos y jurídicos para que haya una igualdad real entre hombres y mujeres.

Necesitamos que también las instituciones se tomen muy en serio qué políticas se tienen que desarrollar, cómo hacerlo, entonces tenemos varios niveles de trabajo por hacer, a las reformas laborales darle una profundización a lo que quedó en el tintero en lo que quedó en las de 2017 y 2019 y luego también las políticas laborales con perspectiva de género, tomar muy en serio qué vamos a hacer para que eso que está en la ley, mejorarlo y aterrizar en una calidad de vida en el mundo laboral para las mujeres y hombres, sobre todo para las mujeres porque hemos estado en una asimetría histórica.

25

los profesores, las profesoras que están en el mundo del trabajo tienen que dar cuenta de estos nuevos conceptos, de estas nuevas estrategias para democratizar el mundo del trabajo, no solo democratizar a los sindicatos, a los empleadores, democratizar las instituciones laborales desde las ejecutivas, legislativas y las jurisdiccionales, sino desde las mentalidades que luego se convierten en los operadores jurídicos

Y luego la democratización de los sindicatos y los empleadores, que es todo un tema y me parece que hay todo un trabajo que hacer que ya se ha venido haciendo hace muchos años y debemos seguir impulsando y seguir trabajando en ello como se ha hecho todo el tiempo incluso con una novedad que es ponerse los lentes violetas, que no significa que a las mujeres no deben tocarnos con el pétalo de una rosa, y entiendo que el doctor Larios lo dice así, lo que necesitamos son instrumentos eficaces para que eso se convierta en una realidad, para que nadie nos toque ni a ustedes ni a nosotros con nada, simplemente haya justicia laboral y haya una igualdad de condiciones y de acceso a los empleos y liderazgo sindicales de mujeres también y que haya mejores tratamientos jurídicos ante un caso de violencia contra las mujeres, ante casos de discriminación, entre otros, sé que hay muchos aliados y que los sectores democráticos del mundo del trabajo se están poniendo ya la camiseta violeta, los lentes violetas para dar otro paso en la democratización del mundo del trabajo que es lo que necesitamos. Muchísimas

Gracias a todas y todos por este tiempo de calidad que nos han dado, que nos han regalado. Gracias a Inés, Rosario, a la Fundación Friedrich Ebert.

Estoy en deuda con ustedes.

Rosario Ortiz Magallón

Mensaje de cierre a nombre de la Red De Mujeres Sindicalistas

Agradecemos la participación de Aleida Hernández que ha trabajado una reflexión tan importante sobre los derechos de las trabajadoras en un marco de acuerdo comercial que no es nada fácil, es un tejido muy complejo que tenemos que ir sacando poco a poco para tener una traducción y que las trabajadoras y trabajadores puedan entenderlo como comento el doctor Enrique Larios.

Garantizar los derecho de las mujeres en un ambiente sano, igualitario y libre de violencia laboral, para que esto pueda ser realmente una relación laboral respetuosa, incluyente y de progresividad en derechos.

Y los comentarios de Alejandro Encinas y Louise Casselman lo que nos deja ver es la necesidad de construir una política integral tanto a nivel de las instancias de gobierno, pero también con esa articulación que se tiene que reconstruir con los organismos defensores de derechos humanos, sociedad civil, sindicatos y que esto pueda abonar a un nuevo diálogo social que nos permita justo todos estos elementos que se reflexionan y como dice Aleida no es tarea individual de una mujer, es una tarea de la política pública del Estado, de la política de la sociedad civil propositiva, activa con propuestas siempre que permita colocar al gobierno en la línea de progresividad, de avance en los derechos.

Creo que Aleida nos coloca una serie de reflexiones y tareas en esta última parte que lo plantea y creemos que las personas que participamos en este foro con reflexiones, nos lleve a construir propuestas de políticas públicas en donde podamos integrar una forma de garantizar la implementación de la ley pero garantizar los derecho de las mujeres en un ambiente sano, igualitario y libre de violencia laboral, para que esto pueda ser realmente una relación laboral respetuosa, incluyente y de progresividad en derechos.

La Red de Mujeres Sindicalistas abonará todo este trabajo. Volvemos a agradecerle al Fondo Canadá el apoyo que nos está brindando porque esto nos abre un abanico de posibilidades para seguir trabajando y armando propuestas que permitan el avance de las mujeres como lo colocamos en el título del trabajo.

Gracias

Inés González Nicolás

Delegada del Sindicato de la Fundación Friedrich Ebert

Éste documento que Aleida nos deja es muy importante porque es la primera vez que tenemos un Tratado que tiene una dimensión laboral.

Este documento es un insumo muy importante para la formación, para los talleres que en el próximo año vamos a hacer porque es importante que las trabajadoras y los trabajadores conozcan de qué se trata, qué es lo que dice ese acuerdo comercial, el T-MEC, qué tiene que hacer México? , por qué es importante que cada una de las personas que están ocupados en sectores estratégicos de la economía mexicana deben conocerlo? , de hecho en todos los sectores, realmente es un trabajo fundamental y al igual que la autora me siento orgullosa porque es un trabajo inédito, nadie habla del T-MEC desde la perspectiva de género y la Red de Mujeres Sindicalistas lo está haciendo y nosotros en la Fundación Friedrich-Ebert estamos contentas y contentos de estar acompañando este trabajo y también acompañaremos en un futuro toda la formación que la Red de Mujeres Sindicalistas se empeña a partir de este documento.

Muchas Gracias Louise por tu opinión de que juntos lo tenemos que hacer, gracias Alejandro porque si este tratado, este anexo laboral 23-23ª no llega a las manos de las trabajadoras y trabajadores y se apropien de ello no sirve, dice Alejandro. No servirá una reforma laboral tan importante como la que dijo el doctor Larios. Es un proceso largo porque largo ha sido el control de las trabajadoras y trabajadores en México, por eso no podemos decir que va a ser un proceso de corto plazo y sí el gobierno está haciendo mucho trabajo para implementar esta reforma, todas y todos en esta sociedad debemos acompañar.

Cuánta información tenemos que tener las trabajadoras y trabajadores y ese documento que Aleida elaboró lo tiene resumido, concreto, fácil de comprender, es un texto pequeño de difusión que no está en un lenguaje técnico y que yo invito a todas y todos a que lo lean. Aleida muchas gracias por el esfuerzo. Muchas Gracias Alejandro, Louise, Enrique por su aportación.

Muchas Gracias

Es un trabajo inédito, nadie habla del T-MEC desde la perspectiva de género y la Red de Mujeres Sindicalistas lo está haciendo y nosotros en la Fundación Friedrich-Ebert estamos contentas y contentos de estar acompañando este trabajo

RED DE MUJERES SINDICALISTAS

T-MEC incluye derechos de trabajadoras, pero faltan mecanismos en México para garantizarlos

En la prensa nacional



reddemujeressindicalistas

EL ECONOMISTA

El Economista > Empresas

RED DE MUJERES SINDICALISTAS

T-MEC incluye derechos de trabajadoras, pero faltan mecanismos en México para garantizarlos

El informe "T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras", elaborado por la especialista Aleida Hernández, destaca que persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, la falta de reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados, entre otros factores del mismo orden que requieren ser visibilizados y que van más allá de lo que estipuló el tratado comercial.



María Del Pilar Martínez
17 de diciembre de 2020, 14:51



T-MEC incluye derechos de trabajadoras, pero faltan mecanismos en México para garantizarlos

El informe "T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras", elaborado por la especialista Aleida Hernández, destaca que persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, la falta de reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados, entre otros factores del mismo orden que requieren ser visibilizados y que van más allá de lo que estipuló el tratado comercial.

María del Pilar Martínez

17 de diciembre de 2020, 14:51



29

Si bien en el Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se incorporaron -dentro del Capítulo 23-, lo relativo a los derechos laborales y entre ellos, los derechos de las trabajadoras; aún no se han desarrollado en nuestro país los mecanismos que permitan garantizar su cumplimiento.

Así lo muestra el análisis de la especialista Aleida Hernández, en el informe "T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras" que presentará este jueves en el marco de las conferencias que desarrolla la Red de Mujeres Sindicalistas.

En ese sentido destaca que es persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, la falta de reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados, entre otros factores del mismo orden que requieren ser visibilizados y que van más allá de lo que estipuló el T-MEC y que se pronuncia, fundamentalmente, en dos sentidos: la no discriminación y la atención de los casos de violencia en los centros de trabajo.

"Hacen falta mecanismos y desarrollo de garantías para hacerlos efectivos. Pero sobre todo, se necesita un cambio profundo en el orden social de género, basado en la división sexual del trabajo (los hombres en la producción de bienes, las mujeres para y en la reproducción humana), la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres", comentó Hernández.

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

“Sólo el 44% de las mujeres en edad de trabajar están empleadas: Menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral. Esta es la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE, y muy inferior a la tasa de hombres mexicanos activos en el mercado laboral, que es del 82%. De las mujeres que sí trabajan, casi el 60% tienen trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración”, indicó.

Añadió que las madres y las mujeres jóvenes mexicanas se enfrentan a grandes obstáculos para realizar trabajo remunerado; incluso, cuando se tiene que cambiar los derechos de las mujeres sindicalizadas, pues pese a que es mayor la tasa 16%, contra 12% de los hombres, no tienen los mismos derechos y prestaciones.

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



<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/T-MEC-incluye-derechos-de-trabajadoras-pero-faltan-mecanismos-en-Mexico-para-garantizarlos-20201217-0078.html>

El TMEC apuesta por un avance en los derechos laborales de las mujeres

Sonia Soto 18/12/2020

El TMEC apuesta por un avance regional en materia de derechos laborales para mujeres; tema que posee un papel central en el acuerdo comercial, así como al combate a la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Asimismo prevé alentar la llegada de mujeres al liderazgo de los sindicatos en México.

“Con la reforma del año pasado ya se han logrado importantes avances y también podrán tenerse resultados positivos en cuanto a la proporcionalidad en las directivas sindicales”, dijo el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Encins.

En el marco de la presentación del estudio TMEC, Reforma Laboral e igualdad de Género, el funcionario destacó que a pesar de los avances en la protección de los derechos laborales de las mujeres, esto no se ha reflejado en su llegada a las directivas sindicales.

El estudio forma parte de las acciones impulsadas por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, para articular diversas iniciativas ciudadanas en materia laboral relacionadas con el TMEC.

Los sindicatos continúan siendo dominados por hombres

La autora del estudio, Aleida Hernández, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, subrayó que la reforma laboral de 2019 es la más importante en México en mucho tiempo.

Explicó que el cambio hecho al marco legal del trabajo fomenta la democratización sindical así como la creación de un protocolo para atender casos de violencia.

31



© Reuters La entrada de México al TMEC apoyará los derechos laborales de las mujeres

«No va a haber cambio si el sindicalismo no cambia también, porque (...) una reunión sindical es una manera de funcionar que es muy masculina», destacó por su parte Louise Casselman, experta del Social Justice Fund Officer at Public Service Alliance of Canada

Por su parte, Enrique Larios, catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) apuntó que es importante terminar con los contratos colectivos de protección patronal que permiten la perpetuidad de las directivas sindicales a fin de garantizar el acceso de las

mujeres a los puestos sindicales.

Sólo uno de cada diez trabajadores en México está sindicalizado y sólo 12% de los contratos laborales no son meras simulaciones; ya que implican aumento en los ingresos de los trabajadores y protegen efectivamente sus derechos laborales.

Debe haber perspectiva de género en los procesos jurisdiccionales

La autora del estudio destacó que en el capítulo 23 del Tratado, hay dos planteamientos fundamentales que sirven de pauta para impulsar reformas y políticas públicas: la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia.

La autora enfatizó que ahora, el tema pendiente es lograr que en los procesos jurisdiccionales se resuelva con perspectiva de género.

Por su parte, Encinas explicó que el ingreso de nuestro país al Tratado fue condicionado a realizar una reforma laboral profunda que eliminara las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas modernizara a las instituciones laborales y garantizara la democratización sindical.

Para concluir, la coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la fundación Ebert, Inés González, puntualizó que —aunque por primera vez el TMEC tiene una dimensión importante para los derechos laborales de las mujeres—, es fundamental que los trabajadores conozcan el contenido del acuerdo.

<https://www.msn.com/es-mx/dinero/noticias/el-tmec-apues%ADta-por-un-avance-en-los-derechos-laborales-de-las-mujeres/ar-BB1c38Z6?li=AAggPN5>

T-MEC apuesta por el avance regional en derechos laborales para mujeres: Alejandro Encinas Nájera

32

En México, sólo uno de cada 10 trabajadores está sindicalizado y 80% de los contratos laborales son simulaciones



El 90 por ciento de los mexicanos no está sindicalizado, mientras que la mayoría tiene un contrato laboral que puede ser tomado en cuenta como una simulación, así lo aseguró el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Encinas Nájera.

El funcionario participó en la presentación del estudio "Reforma Laboral e Igualdad de Género en el T-MEC" que promovió la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Este estudio tiene como fin que se implementen iniciativas ciudadanas relacionadas al ámbito laboral relacionado con el acuerdo comercial entre México, Canadá y Estados Unidos.

Encinas Nájera aseguró que el T-MEC será una medida que permita fortalecer los derechos laborales de la mujeres, los cuales se han buscado impulsar por dinámicas como la reforma de 2019, la cual mejoró las condiciones para que el sexo femenino pueda acceder a puestos de dirigencia sindical.

El ingreso de nuestro país al Tratado, precisó, fue condicionado a realizar una reforma laboral profunda que eliminara las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, modernizara a las instituciones laborales y garantizara la democratización sindical, lo que se hace realidad con la reforma del año pasado.

La representante de la RMS, Rosario Ortiz, indicó que los derechos laborales en el acuerdo comercial constituyen un tejido muy complejo que debe ser analizado a profundidad. Consideró además necesario reconstruir la articulación entre el gobierno, los defensores de derechos humanos y la organización civil a fin de impulsar la progresividad de las garantías.

A su vez, la autora del estudio, Aleida Hernández Cervantes, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, destacó que en el capítulo 23 del tratado, hay dos planteamientos fundamentales que sirven de pauta para impulsar reformas y políticas públicas: la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia.

Al respecto, subrayó que la reforma laboral de 2019 es la más importante en México en mucho tiempo, ya que fomenta la democratización sindical así como la creación de un protocolo para atender casos de violencia.

Por su parte, Enrique Larios Díaz, catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, expresó la necesidad de llevar esta reforma al campo internacional, así como democratizar y transparentar a las empresas.

Al expresar que la paridad de género en el T-MEC se vió afectada por la dificultad de las negociaciones, apuntó que es importante terminar con los contratos colectivos de protección patronal que permite la perpetuidad de las directivas sindicales a fin de garantizar el acceso de las mujeres a los puestos sindicales.

Para concluir, la coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la fundación Ebert, Inés González, puntualizó que por primera vez el T-MEC tiene una dimensión importante para los derechos laborales de las mujeres, pero es fundamental que los trabajadores conozcan el contenido del acuerdo.

<https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2020/12/18/t-mec-apuesta-por-el-avance-regional-en-derechos-laborales-para-mujeres-alejandro-encinas-najera-237045.html>

T-MEC apuesta por avance regional en derechos laborales para mujeres: STPS

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) apuesta por un avance regional en materia de derechos laborales para las mujeres, ya que se trata de un tema con un papel central en el acuerdo comercial, afirmó el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Alejandro Encinas Nájera.

El funcionario participó en la presentación del estudio Reforma Laboral e Igualdad de Género en el T-MEC, promovido por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Encinas Nájera sostuvo que este tratado es importante, ya que sólo uno de cada diez trabajadores en México está sindicalizado y ocho de cada nueve contratos laborales “son meras simulaciones”, ya que no implican aumento en los ingresos de los trabajadores,

Además, destacó que el número de mujeres sindicalizadas no se refleja en las directivas; pero ante la reforma de 2019, es posible avanzar en ese tema mediante el principio de proporcionalidad en la representación sindical.

“El ingreso de nuestro país al Tratado fue condicionado a realizar una reforma laboral profunda que eliminara las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, modernizara a las instituciones laborales y garantizara la democratización sindical, lo que se hace realidad con la reforma del año pasado”, precisó.

Por su parte, la autora del estudio, Aleida Hernández Cervantes, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, destacó que en el capítulo 23 del tratado hay dos planteamientos fundamentales que sirven de pauta para impulsar reformas y políticas públicas, los cuales son: la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia.

También, subrayó que la reforma laboral de 2019 es la más importante en México en mucho tiempo, ya que fomenta la democratización sindical así como la creación de un protocolo para atender casos de violencia. Sin embargo, destacó que el tema pendiente es lograr los procesos jurisdiccionales se resuelvan con perspectiva de género.

Para finalizar, la coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la fundación Ebert, Inés González, indicó que, por primera vez el T-MEC tiene una dimensión importante para los derechos laborales de las mujeres, aunque es fundamental que los trabajadores conozcan el contenido del acuerdo.

Agencias

T-MEC apuesta por avance regional en derechos laborales para mujeres: STPS

MILENIO DIGITAL

Viernes, 18 Diciembre 2020 - 03:12 pm

Se busca impulsar reformas y políticas públicas en favor de la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia en el mundo laboral.



MÉXICO. - El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) apuesta por un avance regional en materia de derechos laborales para las mujeres, ya que se trata de un tema con un papel central en el acuerdo comercial, afirmó el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Alejandro Encinas Nájera.

35

El funcionario participó en la presentación del estudio Reforma Laboral e Igualdad de Género en el T-MEC, promovido por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Encinas Nájera sostuvo que este tratado es importante, ya que sólo uno de cada diez trabajadores en México está sindicalizado y ocho de cada nueve contratos laborales “son meras simulaciones”, ya que no implican aumento en los ingresos de los trabajadores.

Además, destacó que el número de mujeres sindicalizadas no se refleja en las directivas; pero ante la reforma de 2019, es posible avanzar en ese tema mediante el principio de proporcionalidad en la representación sindical.

“El ingreso de nuestro país al Tratado fue condicionado a realizar una reforma laboral profunda que eliminara las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, modernizara a las instituciones laborales y garantizara la democratización sindical, lo que se hace realidad con la reforma del año pasado”, precisó.

Por su parte, la autora del estudio, Aleida Hernández Cervantes, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, destacó que en el capítulo 23 del tratado hay dos planteamientos fundamentales que sirven de pauta para impulsar reformas y políticas públicas, los cuales son: la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia.

También, subrayó que la reforma laboral de 2019 es la más importante en México en mucho tiempo, ya que fomenta la democratización sindical, así como la creación de un protocolo para atender casos de violencia. Sin embargo, destacó que el tema pendiente es lograr los procesos jurisdiccionales se resuelvan con perspectiva de género.

Para finalizar, la coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la fundación Ebert, Inés González, indicó que, por primera, vez el T-MEC tiene una dimensión importante para los derechos laborales de las mujeres, aunque es fundamental que los trabajadores conozcan el contenido del acuerdo.

<https://mty.telediario.mx/nacional/t-mec-apuesta-por-avance-regional-en-derechos-laborales-para-mujeres-stps>

El TMEC apuesta por un avance en los derechos laborales de las mujeres

Eduardo Marín

En el TMEC se apuesta por un avance regional en materia de derechos laborales para mujeres; tema central en el acuerdo comercial, aseguró el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Encinas.



36

Asimismo prevé alentar la llegada de mujeres al liderazgo de los sindicatos en México, destacó Aleida Hernández Cervantes, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades y autora del estudio TMEC, Reforma Laboral e igualdad de Género.

El estudio forma parte de las acciones impulsadas por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, para articular diversas iniciativas ciudadanas en materia laboral relacionadas con el TMEC.

“No va a haber cambio si el sindicalismo no cambia también, porque (...) una reunión sindical

es una manera de funcionar que es muy masculina”, destacó por su parte Louise Casselman, experta del Social Justice Fund Officer at Public Service Alliance of Canada.

El TMEC apuesta por un avance regional en materia de derechos laborales para mujeres; tema que posee un papel central en el acuerdo comercial, así como al combate a la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Asimismo prevé alentar la llegada de mujeres al liderazgo de los sindicatos en México.

“Con la reforma del año pasado ya se han logrado importantes avances y también podrán tenerse resultados positivos en cuanto a la proporcionalidad en las directivas sindicales”, dijo el titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Encina.

En el marco de la presentación del estudio TMEC, Reforma Laboral e igualdad de Género, el funcionario destacó que a pesar de los avances en la protección de los derechos laborales de las mujeres, esto no se ha reflejado en su llegada a las directivas sindicales.

El estudio forma parte de las acciones impulsadas por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), en alianza con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, para articular diversas iniciativas ciudadanas en materia laboral relacionadas con el TMEC.

Los sindicatos continúan siendo dominados por hombres

La autora del estudio, Aleida Hernández, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, subrayó que la reforma laboral de 2019 es la más importante en México en mucho tiempo.

Explicó que el cambio hecho al marco legal del trabajo fomenta la democratización sindical así como la creación de un protocolo para atender casos de violencia.

«No va a haber cambio si el sindicalismo no cambia también, porque (...) una reunión sindical es una manera de funcionar que es muy masculina», destacó por su parte Louise Casselman, experta del Social Justice Fund Officer at Public Service Alliance of Canada

37



<https://www.youtube.com/watch?v=CXpHk-mtkdw>

Por su parte, Enrique Larios, catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) apuntó que es importante terminar con los contratos colectivos de protección patronal que permiten la perpetuidad de las directivas sindicales a fin de garantizar el acceso de las mujeres a los puestos sindicales.

Sólo uno de cada diez trabajadores en México está sindicalizado y sólo 12% de los contratos laborales no son meras simulaciones; ya que implican aumento en los ingresos de los trabajadores y protegen efectivamente sus derechos laborales.

Debe haber perspectiva de género en los procesos jurisdiccionales

La autora del estudio destacó que en el capítulo 23 del Tratado, hay dos planteamientos fundamentales que sirven de pauta para impulsar reformas y políticas públicas: la no discriminación por razón de género y la atención a casos de violencia.

La autora enfatizó que ahora, el tema pendiente es lograr que en los procesos jurisdiccionales se resuelva con perspectiva de género.

Por su parte, Encinas explicó que el ingreso de nuestro país al Tratado fue condicionado a realizar una reforma laboral profunda que eliminara las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas modernizara a las instituciones laborales y garantizara la democratización sindical.

Para concluir, la coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la fundación Ebert, Inés González, puntualizó que —aunque por primera vez el TMEC tiene una dimensión importante para los derechos laborales de las mujeres—, es fundamental que los trabajadores conozcan el contenido del acuerdo.

<https://businessinsider.mx/el-tmec-apuesta-por-un-avance-en-los-derechos-laborales-de-las-mujeres/>

38

El T-MEC no impuso la agenda de igualdad laboral entre hombres y mujeres, la Red de Mujeres Sindicalistas, el Observatorio Laboral y especialistas, la impulsan desde hace años

Dic 28, 2020

Pendiente avanzar en los roles conservadores hacia las mujeres: labores del hogar, cuidado de hijos y familiares: Aleida Hernández

Virenka A. Arzate y Gabino Jiménez V. / MRMT
28 diciembre de 2020

Con o sin Tratado Comercial México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), México ya tenía una agenda propia de género en el mundo del trabajo, por lo que no es un tema impuesto al país, debido a que hay una tradición de organizaciones progresistas como la Red de Mujeres Sindicalistas, académicas (os) y abogadas (os) laboristas, que la venían impulsando desde hace años.



Alejandro Encinas Nájera, Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) así lo destacó junto con especialistas nacionales e internacionales, durante el conversatorio virtual en el que se analizó el estudio “T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras” de Aleida Hernández Cervantes, profesora de la división de estudios de posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Encinas Nájera, consideró que además, Luisa María Alcalde, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha intercedido desde su posición, por agendas progresistas, lo que ha representado “un fuerte golpe sobre la mesa, en un mundo del trabajo sumamente patriarcal”.

“Pero también es indudable y hay que reconocerlo que para que avanzaran ciertas legislaciones fue importante la presión internacional”, consideró el funcionario de la STPS.

Así también el estudio “T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras” crítica la distribución conservadora todavía de los roles en el mundo del trabajo entre mujeres y hombres, de cómo se asignan labores del hogar, reproductivos y cuidado de familiares, lo que representa doble o triple jornada de trabajo para las mujeres y frena su desarrollo profesional y calidad de vida. Esos son los pendientes en el que urge avanzar, plantea Aleida Hernández.

También el análisis de Hernández Cervantes, hace una revisión muy amplia de las convenciones internacionales de la ONU y de los convenios que México ha suscrito y ratificado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no solamente se queda en el T-MEC, en los compromisos que suscribieron en materia de género los tres países, sino que aborda reformas en la legislación laboral de México, como la del 2017 y 2019, dio a conocer el Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Y no solamente se queda su análisis en el plano formal, sino que también traza esta historia de lucha de mujeres organizadas que desde décadas atrás luchan por la conquista y avance de la agenda de género en el mundo del trabajo.

Para avanzar en las legislaciones laborales, el estudio “T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras” de Aleida Hernández Cervantes, lo ubica en el proceso de negociación del T-MEC, pero en opinión de Alejandro Encinas, va un poco más atrás, en el sexenio del ex Presidente Enrique Peña Nieto, en donde en las mesas de negociación se ejerció la mayor presión internacional al condicionar el ingreso de México al tratado comercial trilateral a que hiciera reformas laborales, indicó el Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Esto es, acabar con las juntas tripartitas o que el poder ejecutivo ostente poderes excepcionales en el arbitraje y en la conciliación en el mundo del trabajo. Abrir instituciones modernas reguladas por el estado del derecho que concilien con autonomía y con criterios técnicos no políticos,. Y también acabar con los contratos colectivos de protección de protección patronal, con los sindicatos que no se guiaban con proceso democráticos, que se instaure el voto personal, libre, directo y secreto dentro de los sindicatos, cuestiones de proporcionalidad de género, entre otros aspectos de una agenda muy amplia, que, efectivamente, no era propia del gobierno en turno, y que se condicionó para que México pudiera ingresar en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP), relató.

A decir del Doctor Alfonso Bouzas Ortiz, académico y laboralista , esta reforma laboral es la

más importante desde 1917, debido a que se reconoce en el texto constitucional, el derecho a la contratación colectiva haciendo efectivos, a su vez, la democracia y libertad sindical de la clase trabajadora.

Paradójicamente cuando Obama deja la casa Blanca a los tres días de que el presidente Donald Trump toma protesta, Estados Unidos se retira del TPP. Pierde entonces México interés en ese acuerdo progresista transpacífico, pero ya era demasiado tarde y ya no pudo recular en la promulgación y entrada en vigor de esta Reforma Laboral, que se impuso un plazo transitorio para armonizar las legislaciones secundarias y la propia legislatura que se impuso plazos no cumplió con ellos y no fue hasta que hubo un cambio de mayoría legislativa. La llegada de un nuevo gobierno, que el 1 de mayo de 2017 se publica la Reforma en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de negociación colectiva auténtica, democracia sindical y justicia laboral, puntualizó Encinas Nájera.

Un aspecto muy positivo de la Reforma Laboral que va un paso adelante incluso de los compromisos internacionales de México, es el principio de proporcionalidad de las dirigencias sindicales, en un mundo masculinizado en donde los cargos directivos son acaparados por hombres, se establece que por ejemplo si el 40 por ciento de las personas trabajadoras en un centro de trabajo son mujeres, pues el 40 por ciento de los cargos en el sindicato tendrán que pertenecer a mujeres y yo creo que con eso vamos avanzando en una agenda de género, consideró Encinas Nájera.

México, agregó, ha avanzado mucho en su entramado legal en los convenios internacionales que ha suscrito, el desafío es llevarlo a la práctica, señala el estudio de la también docente del diplomado de teoría e investigación feminista que se imparte en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México.

40

Avances en políticas públicas en materia de género laboral

Encinas Nájera, invitó a leer el estudio de Aleida Hernández Cervantes "T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras", pues es un recorrido integral de la situación actual de los derechos laborales de las mujeres y de su verdadero ejercicio. El funcionario de la STPS, afirmó que desde la Secretaría del Trabajo hacemos propia la agenda del estudio en cuestión, prueba de ello es que la titular de la STPS, Luisa Alcalde ha planteado políticas con alto impacto en el sector femenino en el mundo del trabajo como por ejemplo Jóvenes Construyendo el Futuro, que si bien no es una política con una focalización a las mujeres, está favoreciendo mayoritariamente a mujeres, 6 de cada 10 aprendices son mujeres, esto demuestra que el programa está contribuyendo a derribar las barreras de inserción de género, que las mujeres están aprovechando este programa para insertarse en el trabajo".

Recientemente se anunció el incremento del 15 por ciento al salario mínimo para entrar en vigor en el 2021, con esta administración, ya recuperó alrededor del 50 por ciento de su valor y a quien más ha beneficiado ha sido a mujeres, ha cerrado la brecha de salario entre hombres y mujeres en un 6 por ciento porque lamentablemente es cierto que son las mujeres quienes perciben menor ingreso y por tanto resultan más beneficiadas por los incrementos al salario mínimo, puntualizó el Titular de Política Laboral y Relaciones Institucionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Se deben considerar las asimetrías de los tres países en los compromisos de reciprocidad en el T-MEC

En su momento, la profesora e investigadora de la UNAM, Aleida Hernández Cervantes, consideró importante tomar en cuenta las asimetrías que existen entre México, Estados Unidos y Canadá al asumir compromisos de reciprocidad, a fin de que se consideren los tamaños desiguales de las tres economías.

Subrayó la trascendencia de los logros de la reforma laboral de mayo de 2019, que es una de las más importantes desde hace más de 100 años, por sus inéditas propuestas de democratización del mundo del trabajo, de contar con el protocolo de atención a los casos de violencia y que se establece en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Falta establecer los parámetros que deben de tener todos los protocolos de atención de los casos de violencia contra las mujeres y otros muchos rubros que plantea el TMEC, en los que ya venían trabajando los sectores democráticos del mundo laboral, afirmó la también es investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. “Ese es una especie de un reclamo amoroso al mundo del trabajo, al que le ha faltado preocuparse por la democratización de las relaciones laborales de género”, propuso.

Llamó también a romper los pactos patriarcales entre sindicalistas, empleadores, funcionarias (os) públicas (os) para alcanzar la igualdad salarial, de puestos de trabajo entre hombres y mu-



eres, la democratización laboral, lo cual beneficia a ambos, sus familias y a la sociedad. Se necesita que el mundo jurisdiccional del trabajo también entienda la importancia de juzgar con perspectiva de género, y en eso ya tenemos un avance porque hay instrumentos para juzgar



desde esa óptica en el mundo del trabajo, indicó Aleida Hernández. Es importante entender que los derechos laborales son también derechos humanos y así usar los instrumentos de la convenciones, tratados y recomendaciones internacionales, en donde pueden ser valiosas las orientaciones de las colegas abogadas feministas: Andrea Medina, Dafne Peña y muchas más que han hecho trabajos pioneros en la materia, expresó. A su vez, Rosario Ortíz Magallón, Coordinadora Colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas, consideró importante el estudio de Aleida Hernández para conocer los derechos de las trabajadoras (es) de manera sencilla y clara.



Mencionó que se requiere de una política integral para garantizar los derechos de los trabajadores con la participación del gobierno, trabajadores, sindicatos, ONG's, académicos, abogados laboristas y patrones con un sentido humanista y organismos defensores de los derechos humanos laborales.

Inés González, delegada del Sindicato de la Fundación Friedrich Ebert, consideró relevante el estudio de Aleida Hernández porque es la primera vez que un tratado comercial aborda los derechos de los trabajadores y se destaca la perspectiva de género en materia laboral.

Precisamente, la labor de nosotras, como sindicalistas será seguir impulsando leyes y políticas públicas para lograr ese objetivo para una mejor calidad de vida de las trabajadoras (es).



Por un Programa Universal Público de Cuidado Infantil y un Sistema de Salud Pública de Calidad: Louise Casselman, sindicalista canadiense

Louise Casselman, Oficial del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá y que representa a más de 200 mil trabajadoras de su país y de otras partes del mundo, tiene como piedras angulares de su trabajo pugnar a favor del derecho al trabajo decente, servicios públicos de calidad, derechos humanos y equidad.

Coincidió con Encinas Nájera en que el capítulo laboral en el TLCAN fue insuficiente para que fueran una realidad el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores.

El Gobierno Mexicano recientemente ha contribuido a cumplir con derechos de las trabajadoras (es) en la nueva LFT, que es más avanzada que lo establecido en el T-MEC, al cumplir incluso con algunos Convenios Internacionales, dijo la sindicalista canadiense.

El T-MEC establece la democratización de sindicatos pero aún se tiene que avanzar en la paridad de líderes sindicales en los tres países de América del Norte, México, Estados Unidos y Canadá, lo que en el caso canadiense implicaría tener las leyes para que sea una realidad y continuar luchando para lograrlo.

La Oficial del Fondo de Justicia Social en la Alianza del Servicio Público de Canadá, mencionó que esta agrupación lucha para asegurar en el ámbito laboral por los derechos de igualdad entre hombres y mujeres, por la diversidad sexual, por evitar la discriminación racial, por las

trabajadoras (es) discapacitadas (os), para que las trabajadoras tengan fuerza al interior del sindicalismo y fuerza como voz política, para lograr un potente sindicalismo en Canadá.

Louise Casselman, hizo notar que “Una cosa es la ley y otra las condiciones que prepara el terreno para lograr esas leyes”, por lo que propuso la creación de un Programa Universal Público de Cuidado Infantil, así como el acceso a un Sistema de Salud Público de Calidad, que beneficie a trabajadoras (es).

“La gran mayoría de las mujeres no participa en actividades sindicales porque no quieren trabajar gratis como voluntarias en un sindicato para hacer trabajo de concientización. Entonces la participación de la mujer a nivel sindical depende de crear condiciones propicias para integrarlas porque de lo contrario no va a ser posible”, explicó la sindicalista canadiense.

En la mayoría de los sindicatos magisteriales prevalecen como agremiadas las mujeres, habría que impulsar a que sean líderes sindicales y trabajen con Organizaciones de la Sociedad Civil (ONG´s) sin embargo, su maternidad les dificulta ese acceso.

Expuso que todos los participantes en el análisis del estudio de Aleida Hernández, tenemos un sueño: lograr la paridad de género en el mundo del trabajo.

En su opinión se requieren albergues para proteger a las mujeres de la violencia de los hombres porque con el confinamiento en casa, se ha desatado la violencia contra ellas por parte de sus parejas y familiares hombres en Canadá.

“Hay mujeres violentadas en sus casas, al trabajar virtualmente, pero están en sus casas con su verdugo y no pueden llamar por teléfono para pedir ayuda”.

43

Este gran sindicato de Canadá está tomando en cuenta esta realidad que afecta la integridad de las mujeres y su bienestar emocional, para luchar porque sean atendidas por el Sistema de Salud Público que ha dado prioridad a la atención a enfermos de COVID-19.

En esta situación de pandemia, las mujeres han resultado muy vulnerables porque han perdido sus empleos, sobre todo del sector comercial y servicios, lo que les ha llevado a quedarse sin hogar al no poder pagar la renta. En Canadá hay ciertos programas sociales que han resultado insuficientes.

“El mundo del trabajo es mucho más amplio y no sólo comprende cuando una trabajadora entra y sale del centro de trabajo, también nosotros hemos visto que a pesar de las leyes en Canadá que se supone son de avanzada, hay abuso laboral de los patronos, por lo que se tiene que construir dentro del sindicalismo una serie de mecanismos que permitan que la mujer pueda acudir a la ley, a la Corte, a un sistema de resolución de casos; es impresionante el nivel de abusos que hay en un país que se supone es desarrollado”.

Se mostró a favor de un sindicalismo solidario de América del Norte, ya que en Estados Unidos en la mayoría de sus estados, los trabajadores no tienen derecho a sindicalizarse y la mayoría tienen contratos de Protección Patronal

Coincidió con Alejandro Encinas en que la subcontratación ha propiciado que sean pocos los sindicatos que defienden los derechos de los trabajadores y se ponga en riesgo al sindicalismo, el mejor ejemplo es el servicio de taxis a través de plataformas, como UBER y Didi dijo Louise Casselman.



El abogado Enrique Larios, subrayó que el TLCAN representó grandes divisas para México por el intercambio comercial sin embargo, se profundizó la brecha salarial con Estados Unidos y Canadá, al grado en que la mano de obra mexicana es la más barata del mundo occidental.

Ahora, en el Siglo XXI las mujeres buscan su independencia y en el T-MEC el tema de género no era lo más importante sino acabar con los Contratos Colectivos de Protección Patronal, indicó. La Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019, en el campo sindical, establece algo muy importante, la equidad de género en las directivas sindicales, no es suficiente, pero es un avance, dijo. Esos cambios, añadió, tocaron aspectos de género importantes no solo en el campo sindical sino en el general, de los que se venía hablando desde el 2012.

Con el T-MEC se amarró la Reforma Laboral de 2019 al ámbito internacional

Se debe estar atento a la falta de cumplimiento de los derechos laborales y la equidad de género acordes con los ordenamientos internacionales, propuso el docente-investigador de la UNAM, Enrique Larios.

“Se habla mucho de democratizar a los sindicatos, pero no he escuchado ningún pronunciamiento sobre democratizar a la empresa, se habla de transparencia de los sindicatos, pero tampoco he escuchado de la transparencia en las empresas, parece que estamos acostumbrados a que las empresas sean cofres cerrados cónclaves de personajes a los cuales no se les pueda pedir ninguna responsabilidad”, destacó el ex director de Recursos Humanos del Senado de la República.

Y mientras que en el mundo patronal no haya esa conciencia de lograr la no violencia, la equidad de género, la democratización, no habrá los suficientes logros.

El también profesor de la Facultad de Derecho, urgió hacer una revisión integral de la LFT, a manera que se acaben los contratos colectivos para la protección patronal y que comprenda la equidad de género y que sea redactada de manera sencilla y clara para que la entiendan las trabajadoras (es) y eliminar lo que se repite y que no de pauta a interpretaciones.

El T-MEC, subió la exigencia en el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores al establecer el capítulo 23. Derechos laborales, así como un Anexo 23 A para México, destacó el estudio de la profesora investigadora de la UNAM, Aleida Hernández Cervantes.

Descargue el texto “T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras” de Aleida Hernández Cervantes en el siguiente enlace: <https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4885-t-mec-reforma-laboral-e-igualdad-de-genero-apuesta-por-el-adelanto-de-las-trabajadoras>

<https://masreformasmejortrabajo.mx/index.php/genero/ir-a-genero/item/4982-el-t-mec-no-impuso-la-agenda-de-igualdad-laboral-entre-hombres-y-mujeres-la-red-de-mujeres-sindicalistas-el-observatorio-laboral-y-especialistas-la-impulsan-desde-hace-anos>



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>

45



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>



<https://www.youtube.com/channel/UCMq8l007t-hMuKTe4LFIpVA>