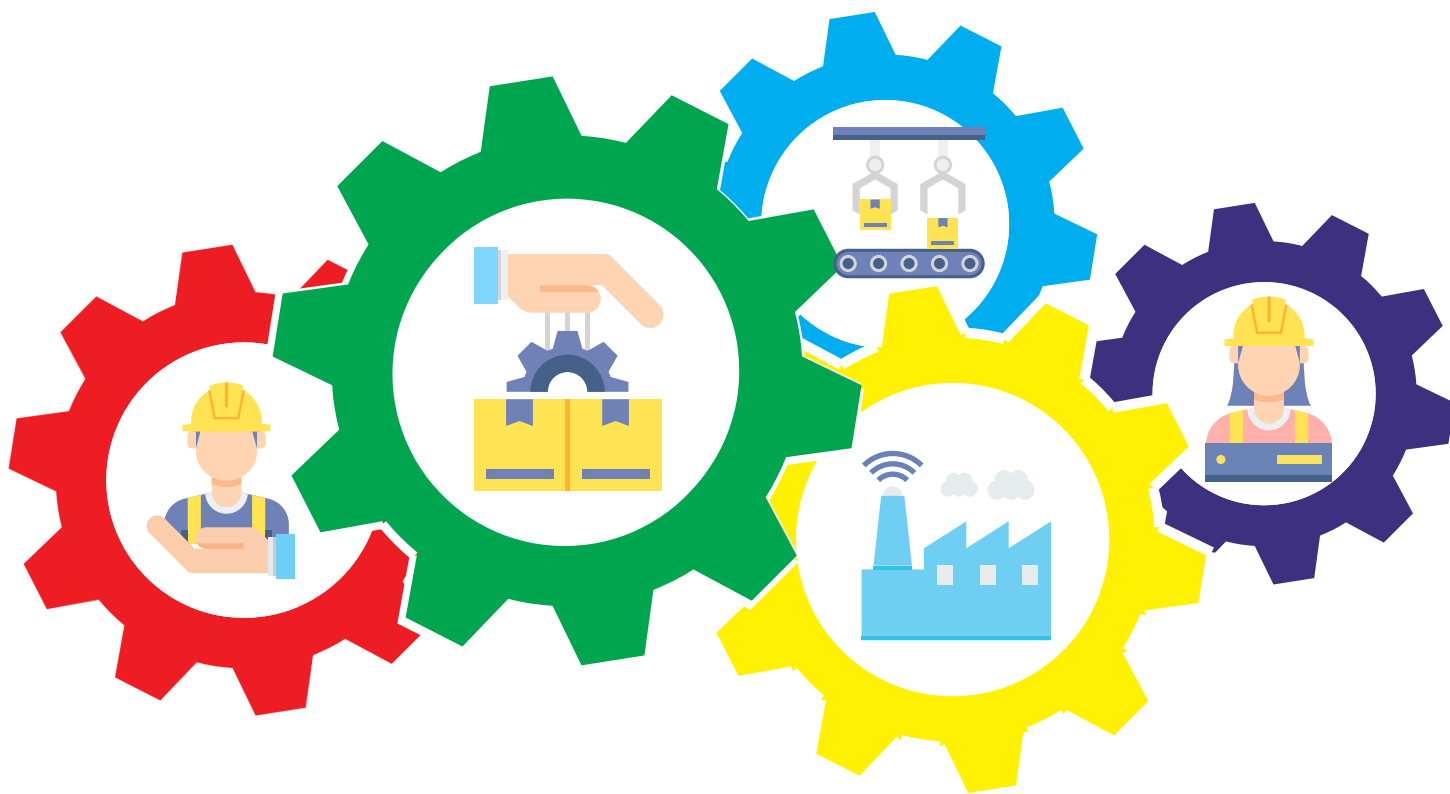


# ***Inspección laboral y perspectiva de género.***

## ***Ideas para una transformación inclusiva.***

Germán Reyes Gaytán



**+  
>** **MÁS  
REFORMAS  
MEJOR  
TRABAJO**



**reddemujeressindicalistas**



Presentación .....	2
Introducción.....	4
1. Breve diagnóstico de la inspección laboral en México con perspectiva de género...	5
1.1. Programa de Inspección 2017.....	6
1.2. Programa de Inspección 2018 .....	7
1.3. Programa de Inspección 2019 .....	8
1.4. Programa de Inspección 2021 .....	9
1.5 Protocolos de inspección laboral .....	9
2. Modernización de la inspección laboral desde el enfoque jurídico y la perspectiva de género.....	11
2.1. La perspectiva de género.....	11
2.2. La evolución del marco jurídico laboral en materia de género.....	12
2.3. Revisión del marco jurídico de la inspección laboral de temas trascendentes sobre género.....	37
2.3.1. Artículo 123, Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	38
2.3.2. Ley Federal del Trabajo.....	38
2.3.3. Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.....	39
2.3.4. Reglamento Federal del Seguridad y Salud en el Trabajo.....	39
2.3.5. Normas Oficiales Mexicanas.....	40
3. Recomendaciones para la inspección laboral desde la perspectiva de género.....	43
Conclusiones a manera de recomendaciones.....	46
Fuentes de información.....	48
Legislación.....	49



## Presentación.

**C**onstruir una cultura de respeto de los derechos laborales sigue siendo un pendiente en México. La inspección laboral es una institución que tiene una alta responsabilidad para la vigilancia del cumplimiento del derecho laboral en los centros de trabajo, es monumental su responsabilidad si se considera que se trata de una institución para fortalecer el estado de derecho en las empresas, en lo local y federal. Más aún si la inspección laboral se plantea tomando en cuenta que las normas deben aplicarse para hombres y mujeres trabajadoras, romper esa mirada androcéntrica y pasar a una visión democrática, inclusiva, tomando en cuenta que el cumplimiento de la norma es para todos y todas.

Para la Red de Mujeres Sindicalistas la inspección laboral es una institución de la más alta responsabilidad para la justicia de género en el trabajo.

La perspectiva de género en la inspección laboral, permitirá identificar la diferencia que existe en el cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales para hombres y mujeres trabajadoras en los sectores y regiones diversos. Hará visible las necesidades y acciones específicas que habría que emprender de forma preventiva y correctiva para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos laborales, las oportunidades de trato, de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro digno.

La transformación desde la perspectiva de género de la inspección laboral, permitirá conocer las brechas de género que a lo largo del tiempo se han sostenido y que se refleja en la segregación laboral y en la pirámide ocupacional de las mujeres trabajadoras, impactando negativamente en todos los aspectos, uno de ellos, en los salarios y por consiguiente en la calidad de vida de las mujeres. Conocer e identificar estas situaciones, así como registrarlas con datos concretos, proporcionará a la inspección del trabajo información que le permitirá tomar decisiones para implementar acciones que garantice el ejercicio efectivo de los derechos laborales de hombres y mujeres trabajadoras.

Como medida preventiva y parte de las responsabilidades de la inspección laboral, está la capacitación del personal responsable de las áreas de recursos humanos, dar a conocer y comprender los alcances de las disposiciones legales en materia de género, tanto lo que establece la Ley Federal del Trabajo, como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otras Convenciones firmadas por México, incluido el capítulo laboral del Tratado con América del Norte, T-MEC; pasar a un estado de derecho laboral real no tendría hoy por hoy que ser una opción, sino una obligación de las empresas.

En el presente texto *“Inspección laboral con perspectiva de género. Ideas para una transformación inclusiva”*, los lectores tendrán información de los programas de inspección, de los protocolos vigentes para la inspección laboral, aborda el marco normativo de la inspección laboral y revisa las normas más importantes en ello, en ese recuento, se revisan las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de género de la Reforma Laboral de 2019, aquellas que se relacionan con cambios de género. Se afirma que la inspección laboral no logrará ser un mecanismo real para alcanzar la igualdad sustantiva, si ésta no se actualiza en el corto plazo.

Germán Reyes Gaytán, autor del presente texto, tiene como objetivo aportar elementos para una inspección laboral desde la mirada de género. Con este objetivo, en las líneas siguientes hace un esfuerzo por evaluar la incidencia de la perspectiva de género en la labor de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. Sistematiza el contenido y la evolución del marco jurídico laboral en materia de género y realiza recomendaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la inspección del trabajo. Para el autor, la inspección laboral requiere de un rediseño institucional para alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

La Red de Mujeres Sindicalistas, agradece profundamente al Maestro Germán Reyes Gaytán, su compromiso e interés por aportar este texto que busca, en sus palabras, fortalecer la inspección laboral en México.

**Inés González Nicolás.**

## Introducción

A partir del reconocimiento de la contribución de las mujeres al trabajo asalariado, resulta prioritario fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, por medio de adoptar acciones afirmativas que contribuyan a eliminar los principales problemas que afrontan las mujeres al integrarse al ámbito del trabajo y durante el desarrollo de su relación laboral.

En el contexto de las más diversas brechas de género que enfrentan las trabajadoras, la perspectiva de género se presenta como la herramienta de análisis de las desigualdades, en este caso, en los centros laborales. La aplicación de esta herramienta, permite la transformación de instituciones sociales, leyes y prácticas que son discriminatorias y que limitan el acceso de las mujeres al ejercicio pleno de sus derechos. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) sostuvo que la perspectiva de género debe ser transversal, concibiéndola como el proceso de valorar las

implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (ONU Mujeres, s. f.).

Por su parte, la inspección del trabajo se trata de una función pública de la administración del trabajo que tiene por objetivo la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo. Se destaca que el papel principal de la inspección del trabajo es vigilar a los interlocutores sociales, mediante medidas preventivas, educativas e, incluso coercitivas, de la necesidad de cumplir la normatividad laboral. Se trata del instrumento más importante de la presencia e intervención del Estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos

de las relaciones de trabajo, como lo son la relación laboral, los salarios, las condiciones generales de trabajo, la seguridad y salud, y las cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social, incluidas las disposiciones que establecen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la protección de los derechos de la mujer en el trabajo (OIT, 2011, p. 8).


La incorporación de la perspectiva de género en la inspección laboral y en todos los aspectos del trabajo se vislumbra como un compromiso necesario hacia la transformación del mundo del trabajo en México. La inspección del trabajo debe ser la herramienta fundamental a través de la cual se impulse el cumplimiento de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras y la igualdad de género; inspeccionar las condiciones laborales observando la realidad de mujeres y hombres en el trabajo permitirá identificar las diferencias de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras, donde las mujeres resultan ser mayormente afectadas, siendo sujeto de discriminación, violencia y precarización laboral.

El presente documento tiene como objetivo aportar elementos para la construcción de la inspección laboral desde la mirada de género; añade elementos pedagógicos para ser retomados y mejorar la calidad de la inspección laboral, por la trascendencia del compromiso de inspección para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo, tal y como lo establece el mandato contenido en el cuarto párrafo en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón”, concepto que a su vez se define en el quinto párrafo de esta misma disposición como

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o

anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Ley Federal del Trabajo, art. 2, párr. 5).

Con ese objetivo, en las líneas siguientes se hará un esfuerzo por evaluar la incidencia de la perspectiva de género en la labor de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, se sistematizará el contenido y la evolución del marco jurídico laboral en materia de género y, finalmente, se propondrán algunas recomendaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la inspección del trabajo, utilizando el marco jurídico normativo laboral en materia de género vigente.



*El papel principal de la inspección del trabajo es vigilar a los interlocutores sociales, mediante medidas preventivas, educativas e, incluso coercitivas, de la necesidad de cumplir la normatividad laboral.*

## **1. Breve diagnóstico de la inspección laboral en México en materia de género**

El diagnóstico de la inspección laboral en materia de género se analizará a partir de dos variables, por un lado, mediante una revisión de los programas de inspección 2017, 2018, 2019 y 2021 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) que permitan determinar si la política de vigilancia del cumplimiento de derechos laborales advierte perspectiva de género y, por el otro, por medio de una revisión de los protocolos de inspección vigentes, que permitan constatar sustancialmente la

consideración de los elementos de derechos desde la perspectiva de género. Con la primera variable se pretende determinar la institucionalidad del enfoque de género, es decir, su aspecto formal y, con la segunda variable, descubrir la existencia de medidas en los documentos que guían la inspección laboral, tendientes a alcanzar la igualdad sustantiva.

### 1.1. Programa de inspección 2017

La introducción de dicho programa señala que en seguimiento de las acciones que ha venido desarrollando la Inspección Federal del Trabajo en los últimos años, se establecen como objetivos concretos, entre otros,

...la realización de operativos especiales para verificar el cumplimiento estricto de la normatividad en actividades laborales que involucren a la población vulnerable y de especial sensibilidad social, como menores trabajadores, mujeres en estado de gestación, jornaleros agrícolas, personas que hayan sido víctimas de trata, la libre contratación colectiva, entre otros (STPS, 2017, p. 5).

En esta afirmación de los propósitos que se persiguen se puede observar el reconocimiento de una situación especial de vulnerabilidad que rodea a las mujeres en estado de gestación, sin embargo, no se observa en dicho texto un lenguaje inclusivo que permita visibilizar que en el trabajo de menores y el trabajo agrícola también se considere a la mujer dentro de las personas trabajadoras de especial interés.

En la sección "Panorama de la Inspección Federal del Trabajo 2016", apartado que sirve como el informe sobre la labor de inspección laboral de la anualidad anterior del programa, se pueden destacar los siguientes datos:

- **115,041** inspecciones realizadas;
- **5,574** centros de trabajo que cuentan con contratista (régimen de subcontratación laboral);
- **23,836** operativos focalizados sobre aguinaldo, salario mínimo y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- **21,728** fueron de constatación de datos;
- **8,395** visitas de inspección;
- **958** visitas de asesoría y asistencia técnica;
- **725** de operativos focalizados en centro de alta peligrosidad y siniestralidad;
- **174** visitas de inspección en agencias de colocación.

Resulta relevante hacer mención que en este informe del año 2016 se reporta que hubo un recorte del presupuesto asignado a las áreas que llevan a cabo la inspección federal del trabajo.

Respecto del programa de inspección 2017 se establecen seis estrategias y líneas de acción en cada uno de los siguientes temas:

- a. Vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.
- b. Programas específicos y permanentes focalizados a sectores.
- c. Supervisión a las actividades relacionadas con la Inspección Federal del Trabajo.
- d. Profesionalizar la actividad de inspección.
- e. Difundir y actualizar los lineamientos, criterios, procedimientos, promover el uso de métodos alternos, protocolos de inspección, acciones y herramientas tecnológicas que permitan agilizar y simplificar las tareas de inspección.
- f. Estadísticas.





*En materia de inspección laboral, no existe hasta ahora una política pública particular que contribuya a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo.*

De la revisión de las estrategias y sus líneas de acción bajo las cuales se plantea el Programa de Inspección Federal 2017, se puede constatar que carece de perspectiva de género, e incluso, para el objetivo planteado en la introducción (STPS, 2017, p. 5) de verificar el cumplimiento estricto de la normatividad laboral en actividades laborales que involucran a las mujeres en estado de gestación y las otras actividades mencionadas como sensibles, no se concreta estrategia o línea de acción alguna como se puede observar.



## 1.2. Programa de inspección 2018

Para la revisión del año 2018 se tuvo que recurrir al sexto informe de Labores 2017-2018 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018, p. 45), toda vez que no hay constancia de la existencia de un programa para el año 2018. Entre los hallazgos podemos referir que la STPS informa que al 30 de junio de 2018 se efectuaron:

- **66,210** visitas de inspección;
- **57,571** centros de trabajo inspeccionados;
- **31,917** visitas de carácter extraordinario;
- **20,188** visitas de constatación de datos;
- **4,227** visitas en materia de seguridad e higiene;
- **3,193** visitas en materia de condiciones generales de trabajo;
- **4,227** visitas de comprobación;
- **2,566** visitas en materia de capacitación y adiestramiento.

En la información reportada en este informe no se aprecia una política pública particular en relación con la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, en la que se haga presente el objetivo de disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo y, por consiguiente, tampoco la implementación de acciones concretas para erradicarlas.

### 1.3. Programa de Inspección 2019

A diferencia del programa 2017, en el de 2019 (STPS, 2019) se incluye un apartado acerca de la política pública en materia laboral. En esta se puede destacar el establecimiento como prioridad nacional, de promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación.

Por su parte, en la introducción del programa se hace manifiesta la necesidad de rediseñar la inspección del trabajo, en una que verdaderamente logre un impacto “en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en la protección integral de sus derechos laborales y en la erradicación de las prácticas abusivas de contratación” (STPS, 2019, p. 4), lo que se plantea a partir de incrementar la calidad de las inspecciones y el replanteamiento de los procedimientos para la

práctica de las visitas de inspección desde sus orígenes; con revisiones minuciosas, con más y mejor información de los centros de trabajo y capacitación constante y especializada para los inspectores.

De la revisión de este informe se pudo apreciar la ausencia de perspectiva de género en la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral en los resultados reportados. Se observa que en el programa de inspección se identifica la necesidad de emprender cambios significativos en la inspección que se traduzca en la mejora de las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los trabajadores y protección integral de sus derechos laborales, sin que se hagan explícitas las necesidades particulares de protección de los derechos de las mujeres y las acciones tendientes a conseguir la igualdad sustantiva en el trabajo.



## 1.4. Programa de inspección 2021

Primero, habría que hacer mención de que para 2020 no se encontró disponible el programa de inspección, por lo que para seguir con el objetivo de este apartado se tuvo que tomar el programa 2021.

En materia de política pública se estableció en el programa 2021 como objetivo prioritario la dignificación del trabajo y la estimulación de la productividad mediante la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral a través de la mejora sustancial en la calidad, eficacia y oportunidad de la inspección federal del trabajo y el fomento masivo de los mecanismos de autogestión y auto cumplimiento.

En particular, se señala en este programa que la Unidad de Trabajo Digno ha desarrollado una nueva visión de la inspección, ha mejorado metodologías y planeación de las inspecciones, priorizado el combate contra prácticas más nocivas para los trabajadores e impulsando reformas integrales para mejorar el marco legal.

Respecto del programa de inspección 2021 se establecen seis estrategias y líneas de acción en cada uno de los siguientes temas:

- a. Instrumentar visitas de inspección focalizadas y especializadas a centros de trabajo con actividades de alto riesgo y precarización del empleo.
- b. Establecer criterios estandarizados en las actuaciones de los inspectores Federales de Trabajo.
- c. Impulsar y fortalecer el trabajo digno en los centros de trabajo a través de mecanismos alternos a la inspección y de adopción voluntaria.
- d. Supervisar la actuación de los servidores públicos inmersos en el proceso de inspección.



*Se reconoce la necesidad de rediseñar y aumentar la calidad de la inspección del trabajo para lograr un verdadero impacto en las condiciones de seguridad y salud de las y los trabajadores.*

- e. Impulsar la formación de los servidores públicos vinculados con el proceso de inspección laboral mediante la capacitación especializada y continua.
- f. Implementar acciones que doten de herramientas normativas y tecnológicas a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para mejorar la eficacia y eficiencia de las inspecciones y sus resultados.

En la información reportada en este programa no se aprecia una política pública particular en relación con la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral ni tampoco estrategia o línea de acción en la que se haga presente el objetivo de disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo y, por consiguiente, tampoco la implementación de medidas para erradicarlas.

## 1.5 Protocolos de inspección laboral

Como parte del diagnóstico para determinar la existencia de medidas en el proceso de inspección laboral tendientes a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo, se revisaron un total de 18 protocolos de inspección laboral de la STPS.

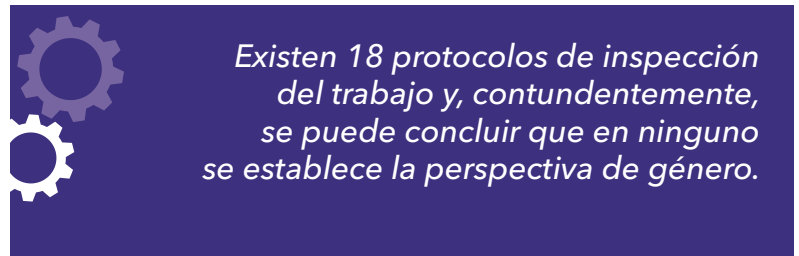
Los protocolos de inspección son manuales que orientan los alcances normativos y la forma de actuar de la autoridad laboral, a fin de homologar los criterios y transparentar las actividades de inspección, toda vez que especifican los requerimientos físicos y documentales con los que deben cumplir los centros de trabajo.

Estos documentos están elaborados para la revisión de cumplimiento de la normatividad laboral aplicable en materia de Condiciones de Trabajo Generales, de Capacitación y Adiestramiento, de Seguridad e Higiene y Especiales, estos últimos para operativos en materias como: libre contratación colectiva, prevenir y erradicar la trata de personas en los centros de trabajo, formalización del empleo y erradicar el trabajo infantil, así como la protección del trabajo adolescente.

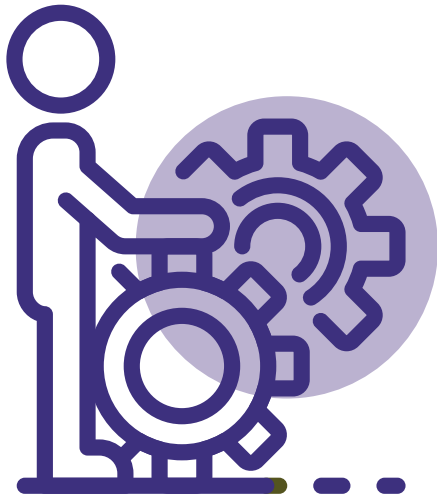
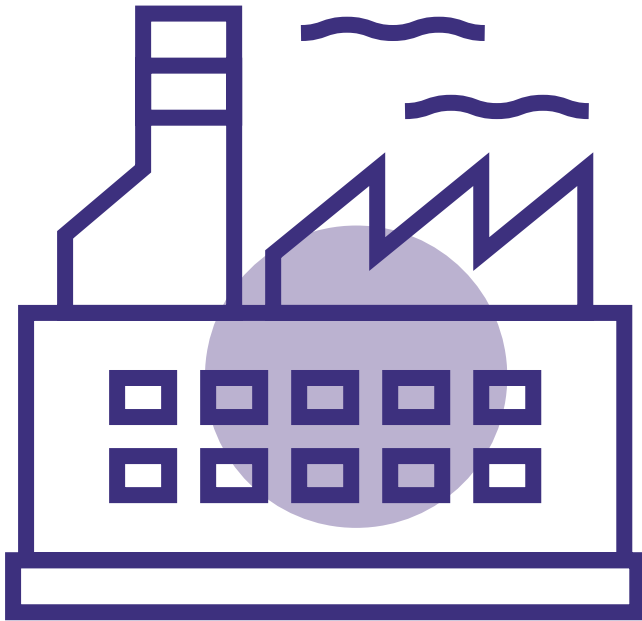
Existen un total de 18 protocolos de inspección del trabajo, mismos que clasificamos por su materia y las combinaciones entre estas:

- a. Protocolos en materia de seguridad e higiene en el trabajo:
  1. Industria del calzado;
  2. Ingenios azucareros.
- b. Protocolos en materia de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento:
  3. Industria minera del carbón (en la denominación señala para visitas);
  4. Agencias automotrices;
  5. Industria aeroespacial.
- c. Protocolos en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento:
  6. Tiendas de autoservicio, centros de distribución, tiendas departamentales, tiendas especializadas;
  7. Autotransporte de pasaje y turismo;
  8. Industria cementera;
  9. Centros de distribución de cemento;

10. Industria del concreto;
  11. Centros de trabajo con actividades agrícolas;
  12. Industrias de la celulosa y papel;
  13. Restaurantes, Restaurante-Bar y Hoteles;
  14. Sucursales bancarias y corporativos.
- d. Protocolos de inspección especiales o para operativos:
15. Del operativo de libre contratación colectiva;
  16. Para prevenir y detectar la trata de personas en los centros de trabajo;
  17. Para la formalización del empleo;
  18. En materia de erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente permitido.



Contundentemente se puede concluir que en ninguno de los protocolos revisados se establece la perspectiva de género. Solo en algunos de ellos se nombran dos aspectos referentes al trabajo de las mujeres: al recabar información de la plantilla laboral desagregada por sexo y en el tema de la gestación. Los protocolos revisados establecen, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, la prohibición de mujeres en estado de gestación en labores peligrosas o insalubres, que puedan poner en riesgo su integridad física y salud, y al producto de la concepción.



Algunos de los protocolos establecen, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de la violencia laboral. La violencia laboral tiene diversas manifestaciones e impactos, por lo que la prevención también debe abordarse desde las condiciones generales de trabajo y no únicamente desde la seguridad ocupacional.

## **2. Modernización de la inspección laboral desde el enfoque jurídico y la perspectiva de género**

### **2.1. La perspectiva de género**

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que nos permite observar, en este caso, el estado del cumplimiento de los derechos para hombres y mujeres, y se requiere llevar a la práctica a partir de reconocer que existen desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo, producto de la asignación de roles sociales, emanados de estructuras asimétricas de poder que coloca a los hombres en situación de privilegio y a las mujeres en posición de desventaja. Desde el punto de vista de derechos, se sostiene la insuficiencia de la igualdad formal para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que se plantea la necesidad de implementar leyes y medidas adecuadas para erradicar estas desigualdades sociales, acepción del concepto con perspectiva de género que interesa para los efectos de este texto (Instituto Nacional de Aprendizaje, *Política de igualdad de género del INA 2013*, s. p.).

En este sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) sostiene que el enfoque formal (jurídico o programático) es insuficiente para lograr la igualdad sustantiva; se requiere que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde el primer momento, en un entorno que le permita también la igualdad de resultados, por lo que no es suficiente garantizar a la mujer un trato igual al hombre, sin tener en cuenta las diferencias creadas social y culturalmente y, en ciertas circunstancias, resulta necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres con el objetivo de equilibrar diferencias (CEDAW, 1999, p. 3).

La igualdad de género es un medio para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios, como lo son la reducción de la pobreza, el aumento de la productividad, incluso, relacionando sus efectos con la disminución de la tasa de mortalidad y el trabajo infantil y el incremento de poder en la toma de decisiones y negociaciones para las mujeres en los hogares, repercutiendo todo lo anterior al crecimiento económico, sea de forma directa o indirecta (Ameratunga y Kawar, 2011, pp. 3-4).

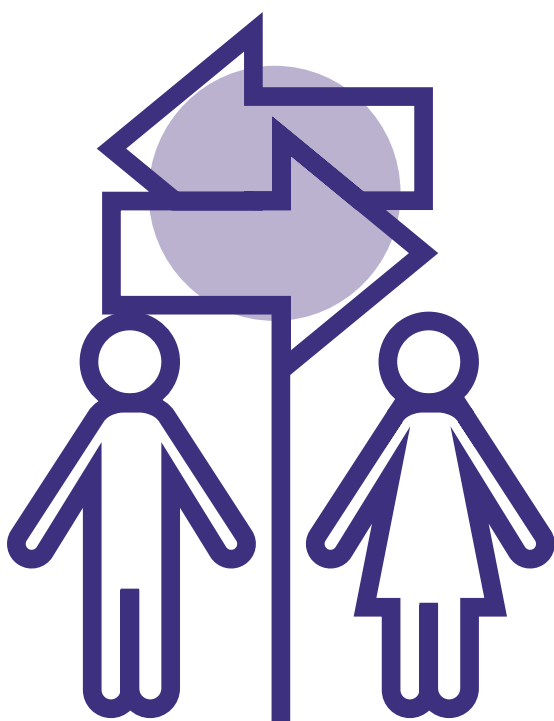
En materia laboral, la igualdad formal ha establecido la prohibición de políticas de contratación discriminatorias como la no contratación por sexo, la segregación en puestos de trabajo y distinciones a las mujeres que inhiben o limitan su participación en el trabajo. Sin embargo, para lograr la igualdad de género en el trabajo, se necesitan construir me-

canismos mediante acciones afirmativas que permitan generar igualdad de oportunidades y de trato (Ortiz Magallón, 2007, p. 235).

Con este estudio se pretende que la perspectiva de género se coloque en la inspección laboral como un mecanismo que permita alcanzar la igualdad sustantiva y de resultados, por medio de la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral y la implementación de acciones afirmativas que traduzca la igualdad formal en igualdad real.

## **2.2. La evolución del marco jurídico laboral en materia de género**

En la primera Ley Federal del Trabajo del año 1931, la regulación del trabajo de las mujeres se llevó a cabo de manera conjunta con el de los menores de edad en el "Capítulo VII. Del Trabajo de las mujeres y de los menores de edad, en los artículos del 106 al 110". La regulación del trabajo de las mujeres se reducía a prohibir el trabajo de estas en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres; señalando como labores peligrosas: el engrasado, la limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento, cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, los trabajos subterráneos y submarinos y la fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes y; como labores insalubres: las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen, toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas, cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos y toda operación que produzca, por cualquier motivo, humedad continua.





*La perspectiva de género en la inspección laboral será un mecanismo que permita alcanzar la igualdad sustantiva, que contribuya a alcanzar objetivos de desarrollo más amplios.*

De lo anterior, se puede observar que la lógica de la supuesta protección al trabajo de las mujeres recaía en su consideración de equipararlas a los menores, imponiendo limitaciones generales para efectuar ciertos trabajos bajo la única justificación de ser mujeres y comunes para estos dos tipos de trabajos (mujeres y menores), discriminándola al grado de considerar a la mujer incapaz de desarrollar otros puestos de trabajo, restándole oportunidades y transgrediendo su derecho al trabajo en su amplia acepción.

En el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se reguló el trabajo de las mujeres y el de los menores bajo un mismo título, esta vez separados en su correspondiente capítulo cada uno de ellos, los entonces: "Título Quinto. Trabajo de las Mujeres y los Menores, Capítulos I. Trabajo de las Mujeres y II Trabajo de los Menores". En esta nueva regulación del trabajo de las mujeres se incluyen disposiciones que aluden principalmente a la maternidad, visibilizando a las mujeres sólo en estas condiciones, aunque no todas ejerzan su derecho a la maternidad y dejando invisible al resto de las trabajadoras. Dichas disposiciones establecen:

- a. La declaratoria de igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.
- b. La modalidad especial de la regulación del trabajo de las mujeres con el propósito fundamental de la protección de la maternidad.

- c. Prohibición para desempeñar trabajos peligrosos durante el periodo de embarazo.
- d. Licencia de maternidad por un periodo de seis semanas antes del parto y otras seis semanas posteriores a él y su prórroga, en su caso, y el derecho a que este periodo se compute para efectos de su antigüedad.
- e. Durante el periodo de lactancia, el derecho a dos descansos durante la jornada para alimentar a sus hijos con salario íntegro.
- f. El derecho al servicio de guardería proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- g. La obligación a los patrones para mantener un número suficiente de sillas para las madres trabajadoras.

Son criticables algunas otras disposiciones como las de los originarios artículos 166 y 167, que establecían prohibiciones para trabajos considerados peligrosos o insalubres, única y exclusivamente por ser mujer y, las excepciones con rasgos discriminatorios a estas prohibiciones, contenidas en el artículo 168: "para las mujeres que desempeñen cargos directivos o posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos..." (Ley Federal del Trabajo, 1970) así como la prohibición del trabajo extraordinario contenida en el artículo 169. Disposiciones que estarían vigentes sólo algunos años posteriores a la promulgación de la ley (véase Cuadro 1).

Posteriormente, con la reforma del 31 de diciembre de 1974 se dejaría al trabajo de las mujeres en el Título V y se crearía, para regular el trabajo de menores, el Título V Bis, resultando en la estructura de regulación actual. La reforma trajo consigo las modificaciones a las disposiciones anteriormente criticadas (véase Cuadro 1).

**Cuadro 1. Reforma de 1974 a la regulación del trabajo de las mujeres en la Ley Federal del Trabajo**

Texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970	Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1974
<p>Título Quinto Trabajo de las Mujeres y los Menores Capítulo I Trabajo de las Mujeres</p>	<p><b>Título Quinto</b> <b>Trabajo de las Mujeres</b></p>
<p>Artículo 166.- En los términos del Artículo 123 de la Constitución, Apartado "A", fracción II, queda prohibida la utilización de trabajo de las mujeres en: I. Labores peligrosas o insalubres; II. Trabajo nocturno industrial; y III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.</p>	<p><b>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</b></p>
<p>Artículo 167.- Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p>	<p><b>Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.</b> Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p>



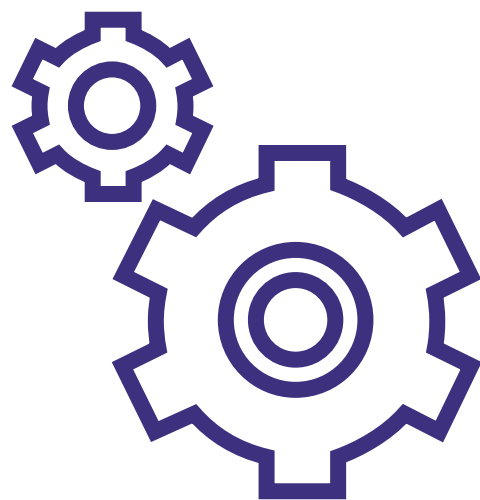


Texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970	Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1974
<p>Artículo 168.- No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.</p>	<p>Artículo 168.- <b>(derogado).</b></p>
<p>Artículo 169.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p>	<p>Artículo 169.- <b>(Se deroga).</b></p>
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el periodo del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligros para la salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;</p>	<p>Artículo 170.- ...</p> <p>I. Durante el período del embarazo, <b>no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</b></p>

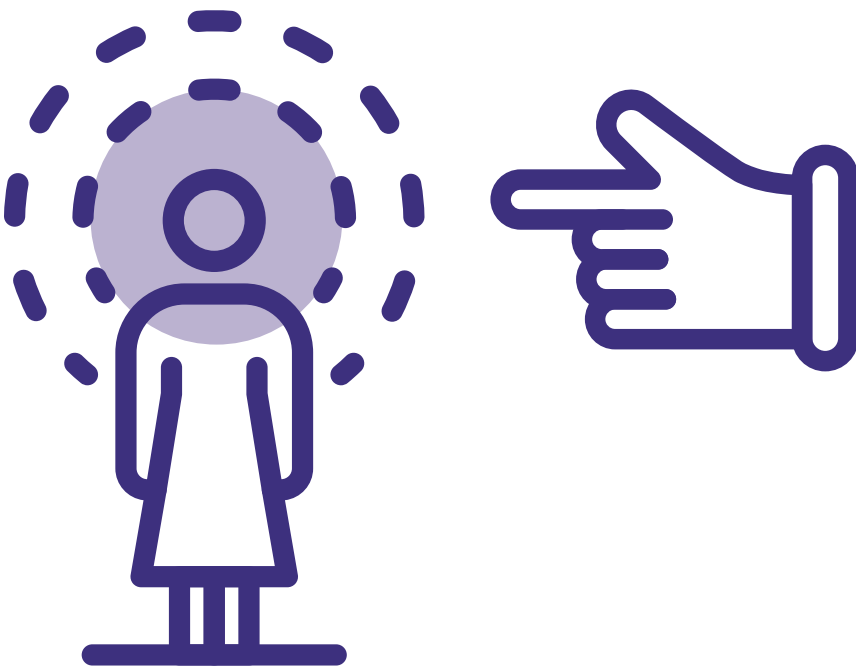
Fuente: elaboración propia.

Hasta aquí, en este apartado se ha delineado el marco normativo del trabajo de las mujeres en su origen y que permaneció intacto durante casi treinta años. No obstante, como primera conclusión se puede observar que la perspectiva de género no ocupó el centro de atención del legislador en la materia laboral. No fue sino hasta el año de 2012 que se ha venido considerando un marco normativo laboral en materia de igualdad y no discriminación en razón de género en el ámbito laboral (véase Cuadro 2), dando paso a la inclusión de nuevas disposiciones que establecieron lo siguiente:

- a. La inclusión del concepto de trabajo digno o decente.
- b. La proscripción de la discriminación en el trabajo por razón de género y estado civil y otras de igual importancia para su protección.
- c. La tutela de la igualdad sustantiva o de hecho frente al patrón.
- d. La igualdad sustantiva, a través de proscribir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral y el derecho de acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- e. La inclusión de las definiciones de hostigamiento y acoso sexual.
- f. Los actos de hostigamiento y acoso sexual cometidos por las personas trabajadoras contra cualquier persona, como causa justificada de despido.
- g. Los actos de hostigamiento y acoso sexual cometidos por las empleadoras y los empleadores, sus familiares o cualquiera de sus representantes en contra de la persona trabajadora, como causa justificada de separación e indemnización para el trabajador.
- h. Igualdad sustantiva como principio

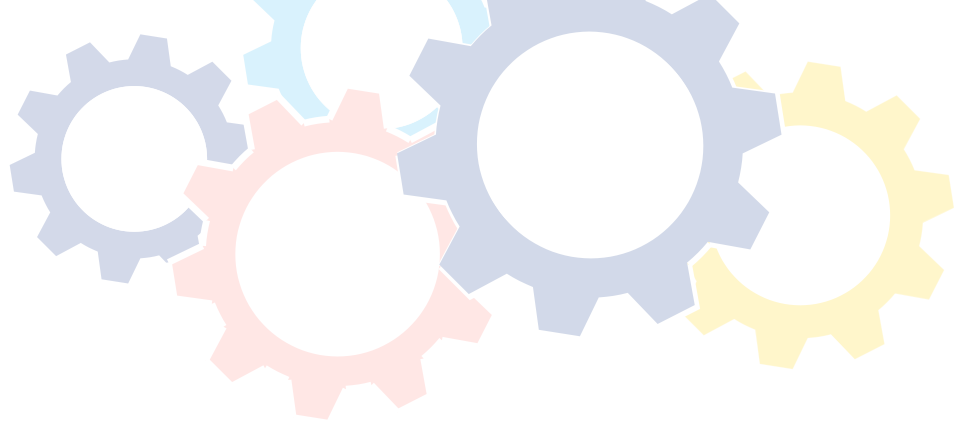


- de las condiciones de trabajo.
- i. Permiso de paternidad por el nacimiento de sus hijos y por adopción de un infante.
  - j. Prohibición a las empleadoras y los empleadores de la negativa a aceptar trabajadoras y trabajadores por razón de género, preferencia sexual, estado civil y otras igualmente importantes.
  - k. Prohibición a las empleadoras y los empleadores de cometer o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual.
  - l. Prohibición a las empleadoras y los empleadores de solicitar la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
  - m. Prohibición a las empleadoras y los empleadores de despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
  - n. Protección de la mujer en periodo de gestación o lactancia en caso de contingencia sanitaria.
  - o. Flexibilidad para distribuir el periodo de licencia de maternidad.
  - p. Periodo de descanso de seis semanas con goce de sueldo en caso de adopción de un infante para las trabajadoras.
  - q. Posibilidad de reducción de una hora de la jornada laboral ante la imposibilidad de las mujeres de tomar descansos para alimentar a sus hijos.
  - r. Aumento en la sanción a las empleadoras y los empleadores que incurran en las prohibiciones, acerca de la discriminación, actos de hostigamiento y acoso sexual y despidos por motivo de embarazo y exigencia de presentar certificados de no embarazo.



## **Cuadro 2. Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de género de 2012**

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
<p>Título Primero Principios Generales</p>	<p>Título Primero Principios Generales</p>
<p>Artículo 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p><b>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</b></p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los de-</p>



Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
	<p>rechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>
<p>Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p>	<p>Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse <b>condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, disca-</b></p>

### Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

### Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012

**pacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**

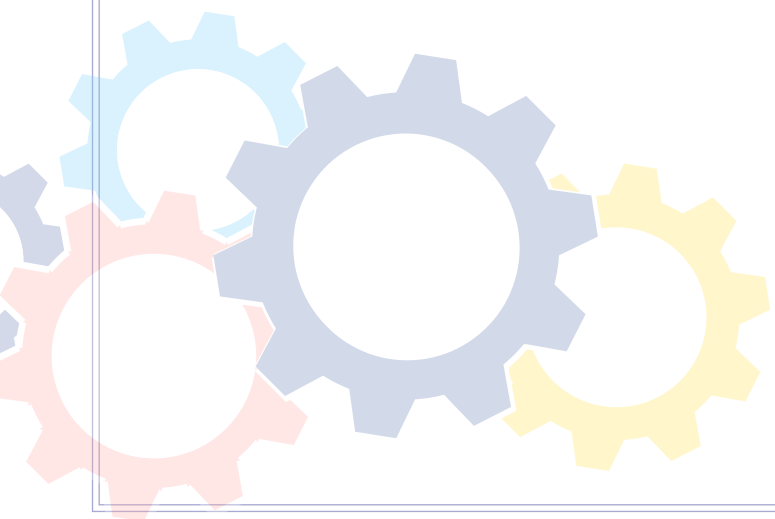
**No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.**

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, **la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.**

**Artículo 3°. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:**

a) **Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y**

b) **Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**



Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 47.- ...</p> <p>...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales <b>o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona</b> en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>...</p>
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 51.- ...</p> <p>...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>...</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p>

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
Título Tercero	Título Tercero
Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales	Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales
<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o <b>doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</b></p>	<p><b>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</b> en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias <b>y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</b></p>
<p>Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Capítulo I Obligaciones de los Patrones</p>	<p>Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Capítulo I Obligaciones de los Patrones</p>





Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: ...</p>	<p><b>Artículo 132. ...</b> ... <b>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y</b></p>
<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:  I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; ...</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones <b>o a sus representantes:</b>  I. Negarse a aceptar trabajadores por <b>razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</b> ... <b>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</b> <b>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</b> <b>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</b> <b>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</b></p>

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
<p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: ...</p>	<p><b>Artículo 135. ...</b>  ...</p> <p><b>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</b></p>
<p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p>	<p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p>
<p>Artículo 168.- (derogado).</p>	<p><b>Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</b></p> <p><b>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley</b></p>

## Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

...

## Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012

Artículo 170. ...

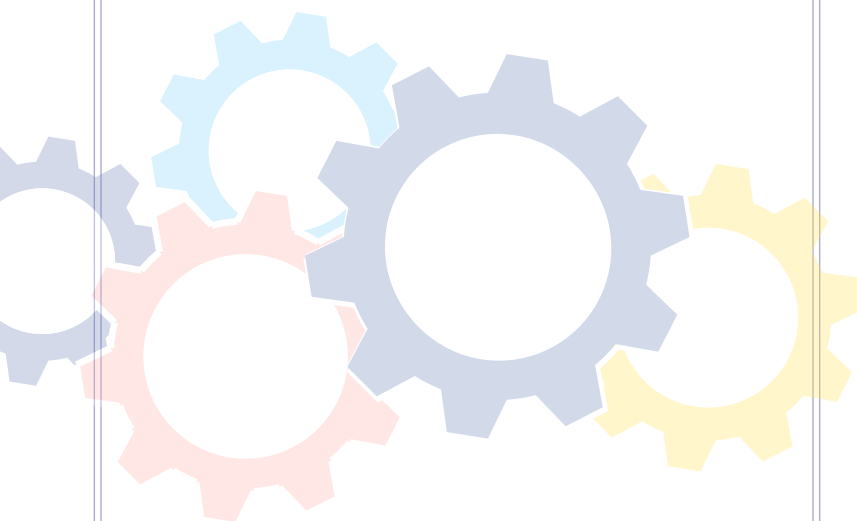
I. ...

**II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después de mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.**

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

**II Bis.** En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

...

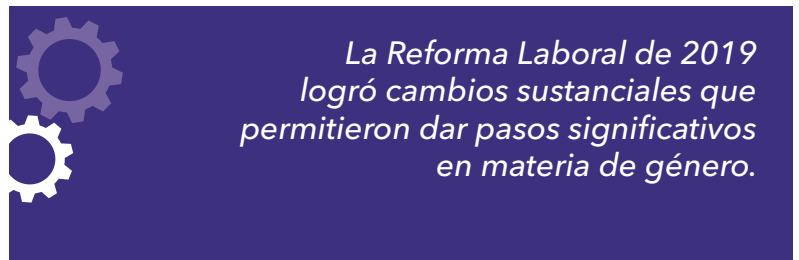


Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012
<p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p>	<p>IV. En el período de lactancia <b>hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</b></p>
<p>TITULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones</p>	<p>TITULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones</p>
<p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>Artículo 995. Al patrón que viole <b>las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y</b> las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de <b>50 a 2500 veces el salario mínimo general.</b></p>

Fuente: elaboración propia.

Para 2019 se harían cambios sustanciales a la Ley Federal del Trabajo en aspectos de justicia laboral, libertad y democracia sindical y negociación y contratación colectiva, en correspondencia con la reforma de 2017 al artículo 123, apartado A de la Constitución. En estos cambios sustanciales se logró también dar pasos significativos en materia de género en su aspecto formal (véase Cuadro 3). Entre las reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en 2019, se pueden enunciar los siguientes:

- a. El reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres como una medida para obtener la igualdad ante la ley.
- b. De interés social garantizar el ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.
- c. Implementar en las empresas, de común acuerdo entre personas trabajadoras y empleadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- d. Garantía de igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.
- e. Licencia para las madres y padres de menores diagnosticados con cáncer para el acompañamiento en los tratamientos médicos.



- f. Establecimiento de la representación proporcional en razón de género para integrar las directivas sindicales y, la garantía de que los procedimientos de elección de las directivas de los sindicatos, se ajusten a las reglas de igualdad de género.
- g. Prohibición a los sindicatos de ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, la empleadora o el empleador, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.
- h. Obligación para el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro de profesionalizar a las personas servidoras públicas, incorporando la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- i. Protección en el nuevo procedimiento de conciliación prejudicial, acerca de la revictimización de las personas trabajadoras que manifiestan la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia, para que esta instancia no sea obligatoria o la autoridad conciliatoria tome las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare con la persona a la que se le atribuyen tales actos. Así como no obligatoria esta instancia, cuando se reclamen prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.
- j. Requisito para que las conciliadoras y los conciliadores, tanto en el ámbito federal como local, cuenten con conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género.
- k. Adición de las medidas cautelares acerca de que la empleadora o el empleador se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada a la trabajadora embarazada que haya sido despedida y la adopción de providencias necesarias y de aseguramiento para evitar se cancelen el goce de derechos fundamentales como la seguridad social, en los casos que se reclame discriminación en el empleo por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género.
- l. Sanción explícita a las empleadoras y los empleadores que cometan cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o al que efectúe actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de las personas trabajadoras.

### **Cuadro 3. Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de género de 2019**

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
<p>Título Primero Principios Generales</p>	<p>Título Primero Principios Generales</p>
<p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>	<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, <b>y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</b></p> <p>...</p> <p>Es de interés social <b>garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia</b>, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
<p>TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p>	<p>TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: ... (Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 132.- ...  ... <b>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para pre- venir la discriminación por razones de género y atención de casos de violen- cia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e in- fantil;</b> ...</p>
<p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p>	<p>TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p>
<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mis- mas obligaciones que los hombres</p>	<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mis- mas obligaciones que los hombres, <b>garantía que se establece en lo gene- ral y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y traba- jadores con responsabilidades familia- res, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</b></p>



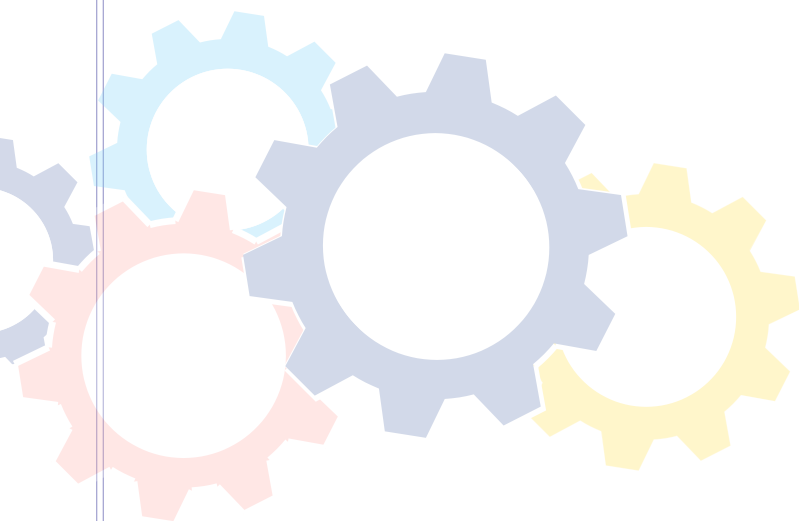


Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
(Sin correlativo)	<p><b>Artículo 170 Bis.-</b> Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.</p>
<p>TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones</p>	<p>TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones</p>
<p>Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.</p>	<p><b>Artículo 358.-</b> Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</p> <p>I...</p> <p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;</p> <p>III ...</p> <p>IV...</p> <p>...</p>

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
<p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>...</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 371.- ...</p> <p>...</p> <p><b>IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;</b></p>
<p>Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:</p> <p>...</p> <p>(Sin correlativos)</p>	<p>Artículo 378.- ...</p> <p>...</p> <p>III...</p> <p><b>IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;</b></p> <p>V...</p> <p>VI...</p> <p>VII...</p> <p>VIII...</p>
<p>TITULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales (Sin correlativo)</p>	<p>TITULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales <b>CAPITULO IX BIS</b> <b>Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</b></p>



Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
(Sin correlativo)	<p><b>Artículo 590-A.-</b> Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:</p> <p>...</p> <p><b>IV.</b> Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y</p>
(Sin correlativo)	<p><b>TÍTULO TRECE BIS</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial</b></p>
(Sin correlativo)	<p><b>Artículo 684-E.-</b> El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:</p> <p>...</p> <p><b>XII.</b> Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;</p>



Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
(Sin correlativo)	<b>CAPITULO II</b> De los Conciliadores
(Sin correlativo)	<b>Artículo 684-G.-</b> Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos: ... <b>V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género;</b>
TITULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo  CAPITULO I Principios Procesales	TITULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo  CAPITULO I Principios Procesales
(Sin correlativo)	<b>Artículo 685 Ter.-</b> Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: <b>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;</b> ... <b>III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;</b>



Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
<p>CAPITULO XV De las Providencias Cautelares</p>	<p>CAPITULO XV De las Providencias Cautelares</p>
<p>Artículo 857.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>...</p> <p>(Sin correlativos)</p> <p>TITULO DIECISEIS</p>	<p>Artículo 857.- <b>El secretario instructor del Tribunal</b>, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>...</p> <p><b>III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y</b></p> <p><b>IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.</b></p> <p>TITULO DIECISEIS</p>

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019
Responsabilidades y Sanciones	Responsabilidades y Sanciones
<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>...</p> <p>IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;</p>	<p>Artículo 994.- ...</p> <p>...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón <b>que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</b></p>
<p>Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.</p>	<p>Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces <b>la Unidad de Medida y Actualización.</b></p>

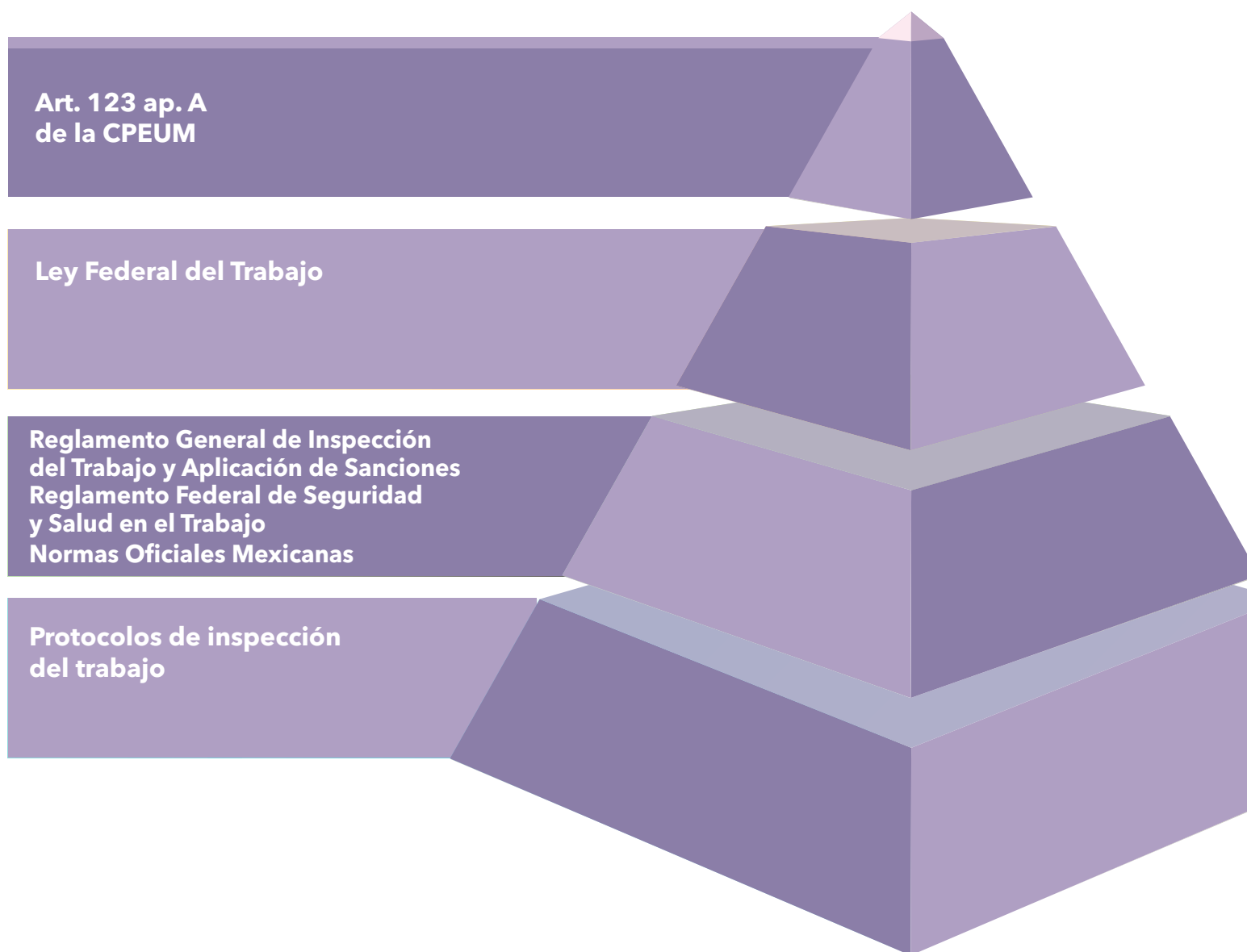
Fuente: elaboración propia.

Resulta necesaria la incorporación de las disposiciones de las reformas 2012 y 2019 en la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, es decir, en la inspección del trabajo, para generar el mecanismo real que haga posible alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que se ha ido plasmando en la evolución del marco normativo laboral para erradicar las desigualdades

sociales que se reproducen en el mundo del trabajo.

### **2.3. Revisión en el marco jurídico de la inspección laboral los temas trascendentes sobre género**

El marco normativo de la inspección laboral está compuesto por los cuerpos legales siguientes:



### **2.3.1. Artículo 123, apartado A de la Constitución**

Las disposiciones contenidas en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución que establece la competencia en materia de inspección (y otras atribuciones como la jurisdiccional) para las autoridades federales y locales. El principio que sigue es el de atribución, señalando que las autoridades laborales locales (de las entidades federativas y la Ciudad de México) son competentes para la aplicación de la normatividad laboral con excepción de las industrias, servicios, empresas y materias que se detallan en la mencionada fracción.

### **2.3.2. La Ley Federal del Trabajo**

Las disposiciones contenidas en el “Capítulo V. Inspección del trabajo del Título Once de las Autoridades del Trabajo”, artículos 540 a 550 de la Ley Federal del Trabajo en los que se establecen las funciones de la inspección del trabajo, los deberes y las atribuciones de las inspectoras y los inspectores de trabajo, las obligaciones y prohibiciones de las inspectoras y los inspectores de trabajo, los requisitos para ser inspector o inspectora del trabajo y la responsabilidad y las sanciones a estos.

Como disposiciones relevantes en materia de género se puede encontrar a las siguientes:

- a. Las inspectoras y los inspectores de trabajo tienen el deber y la atribución de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que reglamentan el trabajo de las mujeres, por disposición de la fracción I del artículo 541.

- b. En las elecciones de las directivas de los sindicatos, en auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a solicitud de los sindicatos o por lo menos del 30% de las afiliadas y los afiliados, la inspección laboral deberá vigilar el cumplimiento de los requisitos establecidos, el procedimiento de elección de directivas establecido en la fracción IX del artículo 371 y la integración de la representación proporcional en razón de género de la fracción IX bis del mismo numeral.
- c. En la integración de la inspección del trabajo, incorporar inspectoras mujeres necesarias para llevar a cabo la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral de conformidad con el artículo 545.





### **2.3.3. El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones**

Cuerpo normativo que reglamenta las disposiciones del “Capítulo V. Inspección del trabajo” de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de un reglamento general expedido por el Ejecutivo federal, aplicable en todo el territorio de México en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por las violaciones cometidas en los centros de trabajo.

La aplicación de este Reglamento corresponde a las autoridades federales y locales en sus respectivos ámbitos de competencia.

En este Reglamento se regulan los aspectos siguientes: las obligaciones y atribuciones de las inspectoras y los inspectores, el objeto de la inspección, la asesoría y asistencia técnica a las empresas para el cumplimiento de la normatividad laboral, la supervisión del cumplimiento, además determina los tipos de inspección (ordinarias y extraordinarias), establece las medidas precautorias, mecanismos alternos a la inspección, prohibiciones y responsabilidades de las inspectoras y los inspectores, el procedimiento sancionador, substanciación, resolución e impugnación.

Este Reglamento requiere de una revisión integral para incorporar la perspectiva de género. En él se puede encontrar únicamente la obligación de los inspectores de vigilar que los patrones cumplan con las disposiciones correspondientes al trabajo de mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia, de acuerdo con lo establecido en la fracción VI del artículo 9; pero habría que mencionar desde ahora que este Reglamento, al igual que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que regulan la inspección, establecen la obligación general de vigilancia del cumplimiento de toda la normatividad laboral. Análisis que se abordará más adelante a detalle.



*Las inspectoras y los inspectores del trabajo tienen el deber y la atribución de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que reglamentan el trabajo de las mujeres.*

### **2.3.4. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Cuerpo normativo que reglamenta las disposiciones de los artículos 132, fracciones XVI, XVI Bis, XVII, XVIII, XIX Bis y XXVII, 134, fracción II, 153-C, fracción II, 166, 167, 175, 176, 473, 475 Bis, 512, 512-A, 512-B, 512-C, 512-D, 992, 994, fracción V, y 1002 de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de un reglamento expedido por el Ejecutivo federal, aplicable en todo el territorio de México. Tiene por objeto establecer la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplirse en los centros de trabajo en relación con la prevención de riesgos.

La aplicación de este Reglamento corresponde a las autoridades federales. Sin embargo, las autoridades locales serán auxiliares de las federales cuando se trate de ramas de la industria o actividades de jurisdicción local y regulan las obligaciones patronales y de las personas trabajadoras en la materia, la expedición de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las materias objeto de la seguridad y la salud, los órganos que se deberán conformar, la calificación de los accidentes y enfermedades, la valuación de las incapacidades resultado del riesgo de trabajo, la capacitación sobre el cumplimiento de la normatividad para personas trabajadoras y empleadoras, empresas, sindicatos, comisiones, inspectoras e inspectores y organismos privados, el mecanismo de autogestión de la seguridad y salud en el trabajo, el mecanismo de consulta y prevención de riesgos de trabajo y la aplicación de sanciones.



*El presente Reglamento requiere de una revisión integral para incorporar la perspectiva de género en los aspectos de la salud y seguridad en el trabajo para actualizarlo con las disposiciones en materia de género de 2012 y 2019;*

Este Reglamento conserva una visión proteccionista de la maternidad y concibe a la mujer solo en ese estado de la vida, dejando en indefensión al resto de la población femenina, incluso a la madre después del periodo de lactancia, sin tener en cuenta las necesidades derivadas de las responsabilidades familiares y la diversidad de las personas trabajadoras. El presente Reglamento requiere de una revisión integral para incorporar la perspectiva de género en los aspectos de la salud y seguridad en el trabajo para actualizarlo con las disposiciones en materia de género de 2012 y 2019. Entre otros aspectos a incorporar, el trabajo digno en su amplia dimensión sobre las condiciones de seguridad e higiene en la prevención de los riesgos de trabajo a los que se pueden encontrar expuestas las mujeres trabajadoras y la diversidad de personas trabajadoras, en especial lo relativo a los que puedan suceder con motivo de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual (psicosociales) y, en general, la promoción de un entorno organizacional favorable para todos; y la prevención de la salud de la madre gestante o lactante, en los casos de contingencia sanitaria. Con la inclusión y desarrollo de los aspectos de género en materia de seguridad y salud en el trabajo en este Reglamento, la inspección laboral tendrá a su alcance las herramientas legales inmediatas para realizar su labor de corroborar el cumplimiento de la norma laboral, abonando a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

### **2.3.5. Normas Oficiales Mexicanas**

Las Normas Oficiales Mexicanas establecen disposiciones jurídicas abstractas, impersonales y generales; y se definen como las regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, conforme a las finalidades establecidas en el artículo 40 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a la terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado y las que se refieran a su cumplimiento o aplicación.

En materia de género, resulta interesante la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018), Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, cuyas disposiciones de esta norma se aplican de acuerdo con el número de personas trabajadoras que laboran en el centro de trabajo: hasta 15, entre 16 y 50 y más de 50. Esta NOM establece una política de intervención y prevención de riesgos psicosociales a instrumentar en los centros de trabajo; dentro de ésta se encuentra la identificación, análisis de los riesgos psicosociales derivados de los actos de discriminación y violencia laboral.

Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, la NOM-035-STPS-2018 establece que los centros de trabajo deben:

- a. Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b. Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de

- quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- c. Empezar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la organización; la capacitación para el adecuado ejercicio de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los integrantes de la organización, así como su participación proactiva y comunicación; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

En relación con el último punto, en la NOM-035-STPS-2018 se establece que las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral los centros de trabajo deberán considerar lo siguiente:

- a. Con respecto al liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:
  - Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo y la determinación de prioridades en el trabajo.
  - Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
  - Mecanismos para fomentar la comunicación entre la supervisión o gerencia y las personas trabajadoras, así como entre estas últimas.
  - Establecer y difundir instrucciones claras a las personas trabajadoras para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando estos se presenten.
  - Capacitación y sensibilización de las personas a cargo de la directiva, ge-

rencia y supervisión para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

- b. Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:
  - Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se lleve a cabo de forma equitativa y considerando el número de personas trabajadoras, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
  - Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o los periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
  - Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.
- c. En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:
  - Actividades para involucrar a las trabajadoras y los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello.
  - Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de las trabajadoras y los trabajadores y la patrona o el patrón, y para impulsar que estos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
  - Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

- d. En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:
- Establecer relaciones las personas trabajadoras, las personas encargadas de la supervisión, gerencia y empleadores para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
  - Efectuar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud de las personas trabajadoras.
  - Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre las trabajadoras y los trabajadores.
  - Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- e. En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:
- Acciones para involucrar a las trabajadoras y los trabajadores en la definición de los horarios laborales cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
  - Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
  - Apoyos a las trabajadoras y los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que la persona trabajadora tendrá que comprobar.
  - Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo.
- f. Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:
- Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado).
  - Difundir los logros de las personas trabajadoras sobresalientes.
  - En su caso, expresarles sus posibilidades de desarrollo.
- g. En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:
- Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a las trabajadoras y los trabajadores como a la directiva, gerencia y supervisión.
  - Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar a la persona responsable de su implementación.
  - Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.
- h. En relación con la información y comunicación que se proporciona se deberá promover que:
- La patrona o el patrón, la supervisora o el supervisor o el jefe o la jefa inmediatos se comuniquen de forma directa y con frecuencia con las personas trabajadoras sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
  - Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre las personas trabajadoras.
  - Las trabajadoras y los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.
- i. Respecto a la capacitación y el adies-

tramiento que se proporciona se deberá cumplir con:


- Analizar la relación capacitación, tareas encomendadas.
- Dar oportunidad a las trabajadoras y los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
- Efectuar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

De especial relevancia, resulta lo señalado por esta NOM, sobre todo porque desarrolla recomendaciones precisas a implementar en los centros de trabajo por parte de las empleadoras y los empleadores acerca de disposiciones en materia de género incluidos en las reformas 2012 y 2019 a la Ley Federal del Trabajo como: la prevención y atención de los casos de violencia, acoso y hostigamiento; la identificación y atención de los riesgos de trabajo psicosociales y la promoción del entorno organizacional favorable; capacitación y sensibilización de todas las personas que laboran en el centro de trabajo; las promoción del equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, entre otras. Si bien son importantes las definiciones de la NOM-035-STPS-2018, se requiere que estas problemáticas se aborden desde las condiciones de trabajo y no solo desde la salud ocupacional y su incorporación en toda inspección del trabajo, por otro lado, de igual modo habría que señalar que dicha NOM carece de lenguaje inclusivo.

### **3. Recomendaciones para la inspección laboral desde la perspectiva de género.**

El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, al igual que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que regulan la inspección, establecen la obligación general de la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. En ese sentido, en la inspección de trabajo se debe adoptar una metodología para la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral con perspectiva de género, con la inclusión, en los protocolos, indicadores generales, órdenes de inspección, actas, entrevistas a las personas representantes patronales y trabajadoras y demás herramientas de la inspección, de las disposiciones vigentes en la normatividad laboral de los temas siguientes:

- a. El trabajo digno.
- b. La igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, incluida la igualdad de acceso, permanencia, ascensos y demás derechos, al salario y prestaciones. Estos temas se deben revisar con el contenido de las actas, es decir, en el área jurídica que dictamina y dar seguimiento a la visita, pues supone una revisión cruzada de los hallazgos de la inspección.
- c. El reconocimiento de sus diferencias biológicas, sociales y culturales y la eliminación de la discriminación, hostigamiento y violencia como medida para alcanzar la igualdad sustantiva y su tutela. Temas que se visibilizan en la NOM-035-STPS-2018, que se deben integrar en las inspecciones de condiciones generales de trabajo y no solo en la seguridad y salud en el trabajo.
- d. La vigilancia de las prohibiciones a las personas empleadoras de solicitar certificados de no embarazo, para el ingreso, permanencia, ascenso. Lo an-



*La inspección de trabajo debe adoptar una metodología para la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral con perspectiva de género.*

terior acompañado con la debida capacitación del personal de inspección para identificar estas prácticas.

- e. La protección contra el despido por actos discriminatorios y la de despedir a una trabajadora o de coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. Fortaleciendo los sistemas de denuncia y quejas en el Centro de Mando de la STPS y acompañada de una campaña de difusión de derechos.
- f. La protección de la maternidad y de las responsabilidades familiares para mujeres y hombres trabajadores.
- g. Desde la competencia de la inspección laboral, que los sindicatos integren sus directivas de forma proporcional por género.

Trabajo, de medio ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia (véase Cuadro 3).

- b. Obligación de los inspectores de brindar asesoría, orientación y vigilar el cumplimiento de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como principio de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 10 del Reglamento y el principio de igualdad sustantiva incorporado por la reforma del 2012 al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (véase Cuadro 2).
- c. La facultad de las autoridades del trabajo de incluir en los programas de inspección, las inspecciones de asesoría y asistencia técnica para fomentar entre personas trabajadoras y sus empleadoras o empleadores, entre otros aspectos, el trabajo digno o decente

Por mencionar algunos ejemplos claros que ya se encuentran explícitos en el Reglamento y que la autoridad necesita incorporar a las herramientas de la inspección laboral, encontramos los siguientes:

- a. Obligación de las inspectoras y los inspectores de plantear la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo en los centros laborales para garantizar un ambiente libre de discriminación y de violencia o cuando se identifiquen actos o condiciones inseguras, de acuerdo con lo dispuesto la fracción XI del artículo 8 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y de la interpretación sistemática entre el concepto que aporta sobre seguridad y salud en el trabajo y la garantía recién incorporada por la reforma del 2019 al artículo 3° de la Ley Federal del



y la inclusión laboral de conformidad con lo dispuesto con el artículo 18 del Reglamento. Lo que se deberá hacer teniendo en cuenta la definición del trabajo digno y decente incorporado por la reforma de 2012 y adicionado por la reforma de 2019 al artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo (véanse cuadros 2 y 3), reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres para su igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación en el trabajo por razón de género y estado civil y la garantía en el ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

- d. La revisión de gabinete en las áreas jurídicas de calificación las actas de inspección debe incluir el análisis adminiculado de las pruebas aportadas durante la visita y en el desarrollo del procedimiento, para descartar la existencia de desigualdades; enunciativamente se menciona:
- La revisión adminiculada de los recibos de salarios, con el cuadro general de antigüedades, el tabulador salarial y el catálogo de puestos, para detectar discriminación salarial;
  - La revisión adminiculada de la integración de la comisión de capacitación, los programas de capacitación y sus participantes, lo que arrojará evidencias de la igualdad de oportunidades para el desarrollo;
  - La revisión adminiculada del catálogo de puestos y los programas de capacitación, arrojará datos sobre la igualdad para el desarrollo y la no discriminación.

de Inspección con estrategias y acciones, que posicionen a la inspección como una medida tendiente para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

- a. Actualizar las disposiciones normativas: reglamentos, lineamientos y protocolos, incluyendo la perspectiva de género:
- b. Incluir la competencia en materia de género, como una de las materias de competencia federal y en donde las inspecciones locales sean auxiliares de la vigilancia del cumplimiento de la normatividad de las autoridades federales.
- c. Creación de un protocolo específico en materia de género aplicable a todo centro de trabajo, en todos los sectores y ramas de la industria.
- d. Incluir en toda inspección, metodologías para recabar información diferenciada por sexos, los hallazgos de violencias de género, con sectores productivos, entidades federativas, etc., para su posterior uso en la generación de programas específicos (protocolos por sector) y programas anuales de inspección.
- e. Incorporar en los programas de autocumplimiento preventivo de los centros de trabajo las disposiciones normativas en materia de género.
- f. Llevar a cabo operativos especiales de inspección en los centros de trabajo con alta presencia de más mujeres trabajadoras, previo un estudio del mapeo de estos centros de trabajo.
- g. Un programa integral de capacitación de género para los funcionarios y las funcionarias responsables de la inspección laboral, con el objetivo de lograr las capacidades institucionales para comprender las normas y operarlas desde la perspectiva de género.

Por otra parte, en la inclusión de la perspectiva de género en los Programas anuales

## **Conclusiones a manera de recomendaciones**

- I. En la información reportada en los programas de inspección de los años revisados no se aprecia una política pública particular en relación con la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, ni tampoco estrategia o línea de acción en la que se haga presente el objetivo de disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo y, por consiguiente, tampoco la implementación de medidas para erradicarlas, por lo que se puede determinar una ausencia institucional de la perspectiva de género. Lo mismo sucede con los protocolos de inspección, en los que se puede observar la carencia de integración de los aspectos relevantes tendientes a conseguir la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la metodología de estos.
- II. El marco jurídico laboral en materia de género ha ido evolucionando paulatinamente, teniendo momentos relevantes con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, las reformas a dicho ordenamiento de los años 2012 y 2019. Sin embargo, aún no se cuenta con un marco normativo ideal, por lo que habría que incluir mejoras de acuerdo con los estándares internacionales que establecen los convenios y tratados internacionales.
- III. Es de observancia urgente la necesidad de incorporación de las reformas 2012 y 2019 a la Ley Federal del Trabajo en el mecanismo para la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, es decir, en la inspección del trabajo; como medidas reales que hagan posible alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- IV. El marco normativo de la inspección laboral no contiene una estructura viable para instrumentar acciones inmediatas y reales tendientes a alcanzar la igualdad sustantiva. Sería ideal contar con un rediseño de la institución desde la perspectiva de género y los derechos humanos.
- V. La perspectiva de género en la inspección laboral permitiría el cumplimiento de las disposiciones sustantivas vigentes acerca del trabajo digno y decente, la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, el reconocimiento de sus diferencias biológicas, que no repercutan en diferencias sociales y culturales y falta de oportunidades y de trato en el trabajo. La eliminación de la discriminación, el hostigamiento y la violencia como medida para alcanzar la igualdad sustantiva y su tutela, la vigilancia de las prohibiciones a las personas empleadoras a solicitar certificados de no embarazo, para el ingreso, ascenso o permanencia, la protección contra el despido por actos discriminatorios y la de despedir a una trabajadora o de coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, la protección de la maternidad y de las responsabilidades familiares para mujeres y hombres y, en su caso, a que los sindicatos integren sus directivas de forma proporcional de acuerdo con el género y la aplicación de las sanciones por su incumplimiento.
- VI. Resulta indispensable que la política pública tome en su agenda la materialización de los derechos humanos laborales y la perspectiva de género en sus programas de inspección laboral e instrumente en su metodología de inspección laboral en los centros de trabajo: protocolos, listas de verificación, órdenes y actas de inspección, cuestionarios y demás herramientas en los que se incluya la revisión del cumpli-



miento de la normatividad laboral que haga posible alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la mejora en las metodologías para el cruce de información en las áreas de calificación de actas de inspección.

- VII. La NOM-035-STPS-2018 contiene elementos no solamente de seguridad e higiene sino también relacionados con la capacitación y las condiciones generales de trabajo, de manera que debe considerarse su revisión en las inspecciones en dichas materias.
- VIII. Cualquier protocolo relacionado con la revisión de las condiciones de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres debe incluir la actuación de las inspectoras y los inspectores antes, durante y después de la visita de inspección, para detectar efectivamente los elementos que vulneren dicho principio.

## Fuentes de información

- Ameratunga Kring, S. y M. Kawar. (2011). *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_170457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1999). Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Nueva York: ACNUDH. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)
- Instituto Nacional de Aprendizaje. s. f. *Política de igualdad de género del INA 2013*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo a través del Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción laboral de la Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_207810.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_207810.pdf)
- Ortiz Magallón, Rosario. (2007). La equidad de género en la reforma laboral. En Bouzas Ortíz, José Alfonso (coord.). *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México: UNAM-Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/14.pdf>
- ONU Mujeres. s. f. Incorporación de la perspectiva de género. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=Es%20una%20estrategia%20destinada%20a,fin%20de%20que%20las%20mujeres>
- Organización Internacional del Trabajo, 2011. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN), *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace*. Oficina Internacional del Trabajo de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/instructionalmaterial/wcms\\_152884.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2019). Programa de Inspección 2019, México, STPS. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/482135/Programa\\_de\\_inspeccion\\_n\\_2019\\_31.7.19.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/482135/Programa_de_inspeccion_n_2019_31.7.19.pdf)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2018). 6to Informe de Labores 2017-2018. México: STPS. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/385402/6o\\_Informe\\_de\\_Labores\\_de\\_la\\_STPS\\_2017-2018.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/385402/6o_Informe_de_Labores_de_la_STPS_2017-2018.pdf)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2017). Programa de Inspección 2017. México: STPS. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa\\_de\\_inspeccion\\_n\\_2017.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa_de_inspeccion_n_2017.pdf)

## Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo (texto original), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf)

Ley Federal del Trabajo de 1931.

<http://dof.gob.mx/index.php?year=1931&month=08&day=28>.

Ley Federal del Trabajo

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de octubre de 2018.

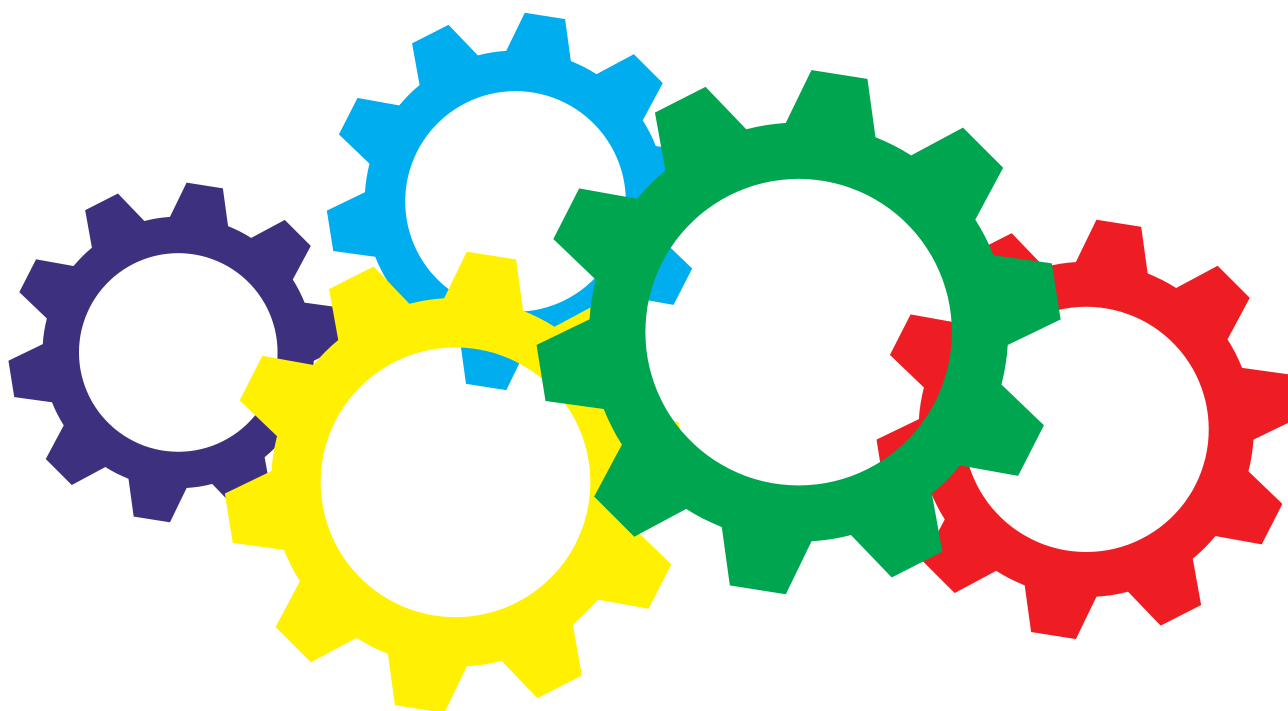
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

Reglamento Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

### \* Germán Reyes Gaytán

Licenciado en Derecho y Maestro en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor de derecho laboral en la Escuela de Derecho Ponciano Arriaga. Abogado litigante, con una estancia de investigación en la Universidad de Barcelona, España. Profesor de derecho laboral en la Universidad Iberoamericana, campus Ciudad de México. Director Técnico de Derechos Laborales en American Institutes for Research México. Abogado y consultor en materia laboral individual, colectiva y gubernamental. Autor de libros de texto, investigación y difusión en materia laboral.



Editora: Inés González Nicolás

<https://rmsindicalistas.mx>



[contacto@rmsindicalistas.mx](mailto:contacto@rmsindicalistas.mx)



[RMSCDMX](https://www.facebook.com/RMSCDMX)



[@RMSindicalistas](https://twitter.com/RMSindicalistas)



[RMSindicalistas](https://www.youtube.com/RMSindicalistas)

**Fundación C&A**  
[2014-2019]

Laudes —  
Foundation

Fundación  
**Avina**

El contenido de la presente publicación es responsabilidad del autor y no necesariamente refleja el pensamiento de la RMS.

Se autoriza su reproducción citando la fuente