LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL T-MEC

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical México-Canadá

AUTORA: QUETZIQUEL FLORES VILLICAÑA

reddemujeressindicalistas

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL T-MEC

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical México-Canadá

AUTORA: QUETZIQUEL FLORES VILLICAÑA

reddemujeressindicalistas

© Red de Mujeres Sindicalistas, 2024

Coordinación Colegiada: Inés González Nicolás, Norma Malagón Serrano, Rosario Ortiz Magallón

Cuidado de la edición: Aurelia Juárez Nava

Impreso en México

Financiado por el Programa de Financiamiento Laboral del Gobierno de Canadá.

Las opiniones e interpretaciones en esta publicación son las del autor y no necesariamente reflejan las del Gobierno de Canadá.

Índice

Presentación 02

Introducción 03

1. Trabajo forzoso 05

   1.1. Concepto 05

2. La violencia contra los trabajadores. 08

   2.1. Concepto. 08

3. Trabajo de Menores 10

   3.1. Concepto 11

4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación 11

   4.1. Concepto 11

   4.2. Trabajo digno y no discriminación en el trabajo 15

5. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. 17

   5.1. Concepto 17

   5.2. Cambios en Materia Colectiva 18

   5.3. Obligaciones en Materia Colectiva del Trabajo del T-MEC 19

6. Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo 22

7. Un entorno de trabajo seguro y saludable (SST). 24

   7.1. Concepto 25

8. Eficacia de los Derechos Fundamentales del Trabajo. 26

Conclusiones. 28

Glosario 29

Bibliografía 33

Documentos en Sitios Electrónicos 34

Cuestionario de Autoevaluación 36

Presentación

En el presente trabajo se abordaran los cinco principios fundamentales en materia laboral, reconocidos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, afirmados como miembros de la OIT por los estos Parte del T-MEC, de tal suerte, que se analizará el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación en materia de empleo y ocupación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y las condiciones de trabajo seguras y saludables. (OIT, 1998, enmienda 2022). Este acercamiento nos permitirá comprender, no solo cuales son los derechos humanos laborales, sino, también, reflexionar sobre su importancia.

El T-MEC establece en su capítulo Laboral bajo el numeral 23 como derechos laborales internacionalmente reconocidos justamente los principios de la Declaración de la OIT anteriormente señalada precisándolos en el Artículo 23.1 Definiciones y 23.3 Derechos laborales.

Cabe señalar que, la Declaración de la OIT en comento fue promulgada en 1998 ahí se contemplaron los primeros principios fundamentales mencionados, en su enmienda de 2022 se agregó justamente el quinto principio sobre condiciones de trabajo seguras y saludables.

El curso acentúa el principio de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, profundizando en este último en lo que respecta a los retos que representa este derecho para las mujeres trabajadoras, tal y como se hace mención en el numeral 5 del Artículo 23.12 Cooperación del T-MEC, para tender la perspectiva de género en el ámbito del trabajo.

En este sentido la negociación colectiva a efecto de promover la democracia sindical observar cuestiones tales como salario igual por trabajo igual o trabajo de igual valor, eliminar la discriminación basada en el sexo respecto al empleo, la ocupación y los salarios, estabilidad en el empleo y capacitación específica para las mujeres debido a la importancia que tiene el sindicato como interlocutor, para mejorar las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores, asimismo, vamos a poder realizar una revisión de las reformas en materia de democracia sindical 2019 en nuestro país.

Estudiaremos también, los principios generales del derecho laboral que tienen un impacto directo en la consecución de los derechos colectivos como es el caso de la igualdad sustantiva que es la que se puede adquirir una vez eliminada la discriminación contra las mujeres trabajadoras sindicalistas o trabajadoras no sindicalizadas, es decir, discriminación contra todas las mujeres trabajadoras, que menoscaba o

anula el reconocimiento goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades laborales, establece la igualdad de oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales entre hombres y mujeres (Párrafo 5° Art. 2, LFT) a efecto de que el Estado mexicano garantice un ambiente libre de discriminación y de violencia y, con ello, la comprensión de la trascendencia del sindicato y la de una negociación como medio de lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital. Los avances democráticos replantean a las y los trabajadores el ejercer cambios importantes en la participación dentro de la vida sindical.

Así, la comprensión de los derechos fundamentales del trabajo brinda la oportunidad de explorar diversas vías para buscar la validez y eficacia de los mismos en cada centro de trabajo, lo que significa su cabal cumplimiento.

Introducción

En 1994 entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN por sus siglas en inglés) celebrado por Estados Unidos de América, Canadá y México. Su renegociación y aprobación dieron pauta a la entrada en vigencia, el primero de julio del 2020, del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC[1]). La negociación de este nuevo acuerdo se da en medio de un cambio de Gobierno en nuestro país, y, frente a un escenario de erosión de derechos laborales y prácticas de corrupción generalizadas.

En el T-MEC se pactaron, además de condiciones comerciales propias de un acuerdo de carácter económico, obligaciones y compromisos en materia laboral, los cuales se encuentran contemplados como hemos señalado en el capítulo 23, Laboral, del tratado, del cual hablaremos en este documento.

Las Partes reconocen tomando como marco los principios en materia de derechos laborales que emanan de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (OIT) de 1998, y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (OIT) de 2008 que:

1. “La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

---

[1] T-MEC. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf. Consultado el 12 de junio de 2022.

2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o de trabajo obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y otras protecciones laborales para los niños y menores;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo"[2].

Este conjunto de derechos, son reconocidos por las Partes que suscriben el T-MEC como derechos qué se obligan a cumplir, específicamente los marcados con los numerales del 1 al 4, ya que son los que se encuentran referidos en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Derivado de las declaraciones ya señaladas se establecen como objetivo el comercio de mercancías producidas únicamente en cumplimiento de los compromisos laborales del capítulo 23 del T-MEC.

Para ello, los Estados se deben a adoptar y mantener los derechos laborales (la libertad sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), mediante la adopción y mantenimiento de esos principios en las leyes, regulaciones y las prácticas que deriven de éstas, así como el respeto a condiciones aceptables de salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud, y para ello, se obligan las Partes a no renunciar a aplicar o derogar sus leyes o regulaciones que limiten o reduzcan la protección de los derechos señalados anteriormente.

De esta manera, en el T-MEC las Partes reconocen en sus leyes o regulaciones:

1. "Que es inapropiado fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección de los *derechos laborales*
2. Que ningún Estado Parte renunciara a aplicar o derogara de otra forma la protección de los *derechos laborales*
3. Que ningún Estado Parte ofrecerá renunciar a aplicar o derogar de otra forma los *derechos laborales*
4. Si su implementación, tiene como consecuencia al renunciar a aplicar o al derogar la

[2] Ídem.

a) incompatibilidad de los derechos laborales
b) debilitaría o reduciría la adhesión a un derecho laboral de los señalados en este texto o a una condición de trabajo (condiciones respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad, y salud en el trabajo)
c) que se implemente en una zona comercial o aduanera especial."

En el capítulo 23, las Partes establece que ninguna podrá dejara de aplicar efectivamente sus leyes laborales (ya sea por acción o inacción) que afecten el comercio, además de que se comprometen a promoverán medidas gubernamentales que permitan hacer efectivas dichas obligaciones. Se establece la obligación de vigilar el cumplimiento de derechos laborales, así como dar debida consideración, es decir atender correctamente a solicitudes para investigar una presunta violación de sus leyes laborales, incluso mediante la inspección *in situ* no autorizada. De forma que las Partes deberán proporcionar recursos para la aplicación efectiva en materia de vigencia de los derechos laborales.

Partes del T-MEC acuerdan asegurar que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes, toda vez que eso significa el reconocimiento de la vulnerabilidad de dichos trabajadores y trabajadoras respecto a las protecciones laborales.

1. Trabajo forzoso

En cuanto hace al trabajo forzoso, de acuerdo al artículo 23.6 del capítulo 23, las Partes del T-MEC reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Para ello, es importante referir que en el marco de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el Convenio No. 29 sobre trabajo forzoso (1930) y el Convenio No.105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957) que definen:

1.1. Concepto

Se entiende como trabajo forzoso, **"Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".**[3]

[3] Artículo 2, Convenio No. 29 Sobre el Trabajo Forzoso de la OIT (1930).

De este concepto podemos inferir que existe trabajo forzoso cuando el trabajo se realiza sin la voluntad de las personas, o bajo la amenaza de una pena cualquiera. Lo anterior se da en casos donde el trabajador o la trabajadora esta forzada a realizar el trabajo, ya sea por el uso de la violencia, por la intimidación, por deudas, retención de documentos, manipulación, etc.

Son tres los elementos que podemos desprender del concepto de trabajo forzoso:

a) El elemento central que vamos a encontrar es la falta de consentimiento otorgada de forma libre y con pleno conocimiento por parte del trabajador/a para desempeñar un trabajo, así como su libertad para poder renunciar o dejar de hacer un trabajo en cualquier momento.
b) El trabajo o el servicio que se realiza se refiere a cualquier actividad, sea en el sector público, en el sector privado o en la economía informal.
c) El trabajo se da bajo una amenaza de pena, cualquiera que implica un abanico de posibilidades que son utilizados para coaccionar a una persona a realizar un trabajo.

Como toda regla, existen excepciones al trabajo forzoso;

a) "Servicio militar obligatorio.
b) Obligaciones cívicas normales.
c) Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones).
d) Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).
e) Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad)".[4]

Puesto que solo como excepción se permite el trabajo forzoso, se prohíbe a la autoridad estatal el uso del trabajo forzoso:

a) como castigo por la expresión de opiniones políticas
b) con fines de fomento económico
c) por la participación en huelgas

[4] Artículo 2, Párrafo 2, del Convenio 29 Sobre Abolición del Trabajo Forzoso de la OIT (1957). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029. Consultado el 19 de junio de 2022.

d) como medida de discriminación racial, religiosa o de otro tipo
e) como disciplina laboral.[5]

En este compromiso las Partes del T-MEC, prohibirán, tomando las medidas que consideren pertinentes, la importación de mercancías, a su territorio, que provengan de otras fuentes que de forma parcial o total hubiesen utilizado el trabajo forzoso u obligatorio, y acuerdan su cooperación para identificar el movimiento de mercancías producidas mediante el mecanismo de trabajo forzoso, aplicable de igual forma al trabajo infantil forzoso u obligatorio.

Se contempla en este punto la trata de personas incluso en buques pesqueros tal como se establece en el inciso d), numeral 5 del Artículo 23.12 Cooperación del T-MEC, la movilidad y comercio de personas no solo con objeto de explotación laboral si no sexual, es uno de los temas vulnerables en el mundo del trabajo que debe erradicarse es por ello que el T-MEC prohíbe cualquier acuerdo comercial con ningún centro que se vincule o presuma este vinculado con esta problemática.

Vale la pena vincular la definición de trata de personas contemplada en el Protocolo de Palermo "se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos (2003, pág. 2)

Cabe reflexionar que las poblaciones de América latina, África y algunas de así que enfrentan condiciones de extrema pobreza buscan mejorar su calidad de vida viajando a países que cuentan con un desarrollo económico sólido, y muchas veces se encuentran con este peligro en el que las personas son engañadas con la promesa de encontrar un buen trabajo, también por factores socioculturales las mujeres son las que suelen ser más afectadas.

---

[5] Estudio general relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm.29) y al Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-ed_norm/—-relconf/documents/meetingdocument/wcms_089201.pdf. Consultado el 19 de junio de 2022.

Existen diversas modalidades de explotación por medio de la trata la Organización Internacional de Migraciones (OIM) entre ellas se encuentra la laboral que se da en fábricas, maquiladoras, trabajo agrícola, plantaciones, minas, construcción, pesca, incluyo ventas de alquiler y trabajo doméstico solo por estar estos en el centro de las modalidades, aunque no son actividades en el T-MEC, no obstante, hay que tenerlas presentes.

Es necesario también observar que el cuerpo de las mujeres milenariamente ha sido usado para mercantilizarse, son captadas, engañadas o coaccionadas y sometidas a una situación de explotación. Por ello es importante el veto de los Estados para anular cualquier acuerdo de presentarse trata de personas vinculadas a las actividades derivadas del tratado.

2. La violencia contra los trabajadores

La violencia laboral es un tema que se abordan en el T-MEC y en que las Partes se obligan a dar atención a los casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores y trabajadoras directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el capítulo 23.3. y que se establece en el Artículo 23.7 del T-MEC.

Esta parte del contenido del T-MEC es relevante toda vez que deja claro que los derechos laborales fundamentales no podrán gozarse ni disfrutarse plenamente, si no se garantiza un clima laboral libre de violencia, amenazas e intimidación, así como mediante la garantía del debido proceso para su atención, sanción y reparación en caso de presentarse algún incidente, incluyendo hipótesis que podrían presentarse por realizar actividades sindicales tal como se señala en el inciso e), del numeral 5 del Artículo 23.12 sobre cooperación del T-MEC.

Cabe señalar que también que se contempla la prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo como una de las actividades de cooperación que las partes podrán desarrollar para evitar esa problemática que afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras, este punto se encuentra previsto en el inciso (V), del inciso (J), numeral 5 del Artículo 23.12 Cooperación del T-MEC.

2.1. Concepto

El tema de la violencia contra la o las trabajadoras, debe entenderse en un sentido amplio, el cual abarque cualquier forma que implique una conducta de abuso. Es

pertinente citar el concepto que la Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona sobre que es la violencia **"El uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones"**[6]. Es decir, cualquier conducta que tenga como característica la violencia, la agresividad contra el o la trabajadora, o contra los sindicatos, como puede ser la violencia física, la violencia verbal, las amenazas, el hostigamiento laboral y/o el sexual y, cualquier otro mecanismo de discriminación que provoque una desigualdad u obstruya el goce y ejercicio de los derechos laborales.

Es importante citar la definición que se contiene en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo que entrara en vigor en México el próximo 6 de julio de 2023 y que en su artículo 1 señala que:

"a) la expresión (violencia y acoso) en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten en una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razones de género, y

b) la expresión (violencia y acoso por razones de género) designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

Esta definición es relevante porque incluye los comportamientos y prácticas inaceptables desde los gritos, la forma y modo de pedir las cosas o girar instrucciones que muchas ocasiones se hacen de manera humillante y grosera acompañada con la frase "así es mi tono de voz" o indicar que el trabajador o trabajadora es demasiado susceptible, y con ello solo se evade la responsabilidad del buen trato y ambiente de cuidado que debe haber en un centro laboral. La definición también tiene una dimensión amplia que debe aplicarse al identificar la violencia física que incluso puede provocar la muerte del trabajador o trabajadora.

En el inciso b), como puede leerse distingue la violencia por razones de género, es decir, la violencia contra las mujeres por su condición de ser mujer, en una sociedad que otorga privilegios a los hombres en un sistema patriarcal dónde las mujeres por

---

[6] OMS. Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=FE9E06E8E58282BB298CA2086C64757F?sequence=1. Consultado el 23 de junio de 2022.

diferentes factores pero principalmente de origen cultural deben enfrentar a su vez un sistema de opresión en una sociedad identificada como "machista", en la que la mujer es confinada al ámbito de lo privado (la casa, la familia, la satisfacción sexual pero como objeto sexual, entre otros aspectos) y el ámbito de lo público generalmente es asignado a los hombres, justamente el mundo del trabajo, en donde además de la jerarquización de factores organizacionales incide una asimetría de relaciones de poder entre los sexos en menoscabo y detrimento de las mujeres.

Por lo anterior, contemplar también como en la definición de la OMS el acoso sexual como un tema laboral a erradicar, fortalece la posibilidad de trabajar en un ambiente libre de violencia sexual, lo que sin lugar a dudas favorece a las trabajadoras por ser ellas las que más deben enfrentar esa problemática en virtud de los constructos sociales que imperan todavía en el mundo y especialmente en México, Estados Unidos y Cañada.

La violencia en el trabajo afecta los procesos de producción, la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras, su entorno social familiar y su dignidad, así mismo el centro de trabajo se ve afectado por las cuantiosas pérdidas económicas que esto conlleva por lo que es preferible invertir en su prevención, atención y erradicación.

Cabe señalar que la OIT ha reconocido que es un derecho humano laboral, el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, además de amenazar la igualdad de oportunidades, además de ser incompatibles e inaceptables en un trabajo decente. (Convenio 190, págs. 1-2)

3. Trabajo de Menores

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar el trabajo infantil forzoso u obligatorio, en razón de la necesidad de proteger el desarrollo de las y los niños y adolescentes, tanto físico, como intelectual y emocional. Existe un marco normativo internacional amplio de protección a las y los niños y adolescentes, en forma general, que implica obligaciones a los Estados, también en cuanto se refiere a la protección en la esfera laboral.

La edad establecida en el Convenio No. 138 sobre edad mínima de la OIT (1973) es de 15 años, sin embargo, se considera la edad de 18 años para trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desarrolla implica un riesgo a la salud, la seguridad o la moralidad del menor.

3.1. Concepto

Las Partes tiene como objetivo la eliminación de "las peores formas de trabajo infantil" que, de acuerdo con el Convenio No. 182 de la OIT (1999) son:

a) "todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños y niñas, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños y niñas para utilizarlos en conflictos armados;
b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas y niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños".[7]

4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

4.1. Concepto

Las Partes establecen como objetivo del tratado eliminar la discriminación en el empleo, y la ocupación, así como promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Implementando para ello políticas de protección para las trabajadoras y los trabajadores que garanticen la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en el sexo.

De acuerdo con el artículo primero del Convenio No. 111 en materia de igualdad en el empleo y la ocupación de la OIT (1958), se define a la discriminación **"como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados criterios que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"**[8]. Los 3 elementos que encontramos en este concepto son:

---

[7] Artículo 3 del Convenio 182 Sobre las peores formas de explotación infantil de la OIT (1999). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO. Consultado el 15 de julio de 2022.

[8] Informe III (Parte cuatro) Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, 23, p. 12. Disponible en: https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang—es/in-

1. **"un elemento de hecho, la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o una omisión que constituye la diferencia de trato**
2. **el motivo determinante de la diferencia de trato, y**
3. **el resultado objetivo de tal diferencia de trato, o sea, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato"[9].**

Es importante señalar que no todas las distinciones, exclusiones o preferencias constituyen actos discriminatorios. Son discriminatorias y consideradas ilícitas aquellas como la raza y el color, la ascendencia nacional, la religión, el origen social, la opinión política y el sexo.

La discriminación puede ser directa o indirecta. **"La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico como el sexo o la raza, etcétera, para negar la igualdad de oportunidades"[10]**. Mientras que la discriminación indirecta **"se da cuando una ley, una política, una reglamentación o alguna práctica aparentemente es neutra, pero que en la práctica conlleva a la exclusión de un sector, sobre todo de las mujeres".[11]**

Cuando hablamos de la discriminación por sexo, estamos basándonos en los caracteres y funciones biológicas que establecen la diferencia entre un hombre y una mujer y que se socialmente se establecen en detrimento de uno u otro sexo. A pesar de que la discriminación por sexo también puede darse contra los hombres, es una práctica muy generalizada que este tipo de discriminación sea contra las mujeres, ya que encuentran su origen en concepciones tradicionales que consideran a la mujer subordinada al hombre y por lo tanto inferior, es decir es un constructo social. La discriminación contra las mujeres en el empleo o la ocupación afecta los derechos laborales de la trabajadora y evita que estas disfruten de una vida libre de violencia. Dentro de las prácticas de discriminación por cuestión de sexo encontramos las siguientes:

---

dex.htm#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20existe%20cuando,negar%20la%20igualdad%20de%20oportunidades. Consultado el 13 de agosto de 2022.

[9] Ídem.

[10] Artículo 3 de Convenio 182 Sobre las peores formas de explotación infantil del a OIT (1999). Disponible en: https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang—es/index.htm#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20existe%20cuando,negar%20la%20igualdad%20de%20oportunidades. Consultado el 18 de agosto de 2022.

[11] Ídem.

a) Estado Civil. La discriminación fundada en el sexo incluye el estado civil, es decir, la condición matrimonial y como consecuencia de esa condición las cargas familiares, las responsabilidades respecto de las personas a cargo, el embarazo, el parto. La discriminación ópera cuando se impone a una persona de un sexo determinado un requisito o condición que no se le exige al sexo opuesto.
b) Condición de embarazo. **"Está discriminación consiste en tratar a una mujer trabajadora de manera no favorable por embarazo, parto o alguna afección médica relacionada con el embarazo o el parto. Afectando cualquier aspecto del empleo, la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios, tales como licencia y seguro médico, y cualquier otro término o condición de empleo"**[12].
c) Hostigamiento Sexual. **"Se entiende por hostigamiento sexual o atenciones sexuales no solicitadas, los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, etc., las actitudes condescendientes o paternalistas de connotación sexual que sean una afrenta para la dignidad, las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas, las miradas lascivas u otros ademanes asociados a la sexualidad, los contactos físicos inútiles como tocamientos, caricias, pellizcos. Para que un acto sea considerado un hostigamiento sexual en el empleo, dicho acto debe ser recibido claramente como condición de conservación del empleo o previo al mismo, e influye en las decisiones adoptadas al respecto o perjudica el rendimiento profesional, el hostigamiento sexual puede surgir de un clima generalmente hostil hacia uno u otro sexo".**[13]

Es de hacer notar que el T-MEC contempla la discriminación basada en el sexo con respecto al salario en el i) del inciso J) del numeral 5, Artículo 23:12 Cooperación, toda vez de que el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un tema para atender en los tres países.

Se hace énfasis a las oportunidades de la fuerza de trabajo diversa por lo que se incluye en los elementos de cooperación entre los tres países la promoción de la

---

[12] Informe III (Parte Cuatro) del Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y ocupación prevista en el Convenio número 111, 37, p. 15. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1996-4B).pdf. Consultado el 26 de julio de 2022.

[13] Ibidem, 39, p. 16.

igualdad, la eliminación de la discriminación en razón de edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, entre otras, tomando en cuenta así mismo la condición de migrantes y otras vulnerabilidades como trabajadores y trabajadoras de bajos salarios, ya sean eventuales o temporales.

El propio T-MEC en su Artículo 23.9: Discriminación en el centro de trabajo establece que **"las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes el cuidado de los miembros de familia y proteger contra la discriminación salarial"**. (págs. 1350-1351)

Se pretende evitar la segregación laboral que ha mantenido a las mujeres relegadas a la realización de actividades tradicionalmente femeninas y que incluso registran menor paga que las actividades tradicionalmente desempeñadas por hombres que se les asigna mayor pago por exigir mayor conocimiento, habilidades, destreza y desarrollo profesional, criterios que van en detrimento del derecho de las trabajadoras de trabajo igual por trabajo igual, a mayor abundamiento trabajo igual por trabajo de igual valor, como lo señala la OIT en el convenio 100. Las mujeres suelen desempeñar muchas actividades que son desvalorizadas y no obstante tienen una incidencia alta en los procesos de producción sin que eso sea tomado en cuenta. Es por ello la importancia de la pertinencia de esta disposición contra la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones incluida el sexo como elemento a prevenir, sancionar y erradicar. Como ya lo he señalado la condición de ser mujer sigue siendo en el sistema patriarcal un obstáculo para el desarrollo pleno de las mujeres trabajadoras cuya labor en el mundo del trabajo se sigue considerando como una labor de colaboración, pues su actividad principal es las labores en el hogar y el cuidado de los otros.

El T-MEC da cuenta de que la Discriminación también es un problema que daña la productividad y afecta el ambiente de armonía y colaboración que debe haber en los centros de trabajo aunado a que "busca facilitar el acceso igualitario de las mujeres y los hombres, apoyar la participación plena de las mujeres en el comercio y la inversión domésticos, regionales e internacionales" (Tomo I, pág. 17).

Sin duda el crecimiento económico de un país está en la participación de su población en las actividades productivas, es por ello que apoyar la participación de las

mujeres en el comercio y la inversión contribuirá a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y el disfrute pleno de sus derechos.

4.2. Trabajo digno y no discriminación en el trabajo

En el año 2012, en nuestro país se reformó la Ley Federal del Trabajo incorporando en ella el artículo 2° el cual señala que **"las normas de 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, estableciendo que el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición 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. De igual manera, se tiene el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de la negociación colectiva".**

Como podemos observar, la reforma amplía el abanico de los criterios de discriminación de la OIT, de tal suerte que, cuando hablamos de eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación, tendremos que atender en forma integral las obligaciones del T-MEC en su capítulo 23, que se refiere a los derechos laborales reconocidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT, además de atender el marco normativo de nuestro país. Si bien hay avances importantes, existe aún trabajo por hacer en materia de cargas probatorias para este tema, tanto en los procedimientos en materia de acoso u hostigamiento sexual, como en las políticas de las empresas, como son planes de igualdad y protocolos de atención en los casos de violencia en el centro de trabajo.

a) Responsabilidades familiares. Las responsabilidades familiares son una causa importante de la discriminación directa o indirecta, fundamentalmente contra las mujeres. Son responsabilidades de cuidados que asume la trabajadora o el trabajador hacia niñas y niños, adultas y adultos mayores, personas con enfermedad o discapacidad, no remuneradas, que permiten la realización del trabajo que produce valor y posibilitan el funcionamiento de la sociedad y la reproducción de la fuerza de trabajo.

b) Discriminación salarial. Si bien existe un marco normativo que señala la obligación de **"un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual"**[14], existe una práctica, muy extendida en nuestro país, donde las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para tener acceso a trabajos, que muchas ocasiones son de igual valor. Dentro de las actividades de cooperación entre las Partes, establecidas en el T-MEC, se encuentra desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor. Es importante destacar que la determinación de trabajo de igual valor requiere de instrumentos y métodos de establecimiento de los mismos, en los cuales deben participan las y los trabajadores y así garantizar la de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual o de igual valor, y los salarios deben establecerse en la legislación, en los sistemas de fijación de salarios, en los contratos colectivos, por lo que es fundamental la participación sindical con una clara perspectiva de género.

Si bien hemos abundado de forma más nutrida en la discriminación por cuestión de sexo, vimos que el marco normativo nacional en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo implica la eliminación de la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, siendo esto enunciativo, ya que abre la posibilidad calificar de discriminación a cualquier acción u omisión que implique una distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Un avance importante, en esta materia, se dio con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019. En el artículo 371, se señala que los estatutos sindicales deben contener en la integración de las directivas sindicales una representación proporcional en razón de género, esto permite a cada sindicato, de acuerdo a su composición, garantizar la proporcionalidad de la representación, para que participen las sindicalistas en las directivas sindicales, en las comisiones de seguridad e higiene, en las comisiones mixtas, en la comisión revisora salarial y contractual, y en toda las estructuras sindicales de toma de decisiones democráticas. Esta participación permite

---

[14] Artículo 1° del Convenio número 100 Sobre igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra masculina por un trabajo de igual valor de la OIT (1951). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO. Consultado el 22 de agosto de 2022.

a las trabajadoras sindicalizadas la negociación de las de condiciones de trabajo y, con ello, atender problemáticas concretas, que históricamente han sido representadas por varones o invisibilidades durante las negociaciones. Es decir, en todas las instancias sindicales se debe garantizar la representación de las mujeres, aunque éstas sean minoritarias respecto del número de afiliados, como suele ocurrir en el sector automotriz.

5. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Este tema recobra en el T-MEC un tratamiento especial, toda vez que va a establecer, para la parte mexicana, compromisos específicos que se deben de cumplir en el marco del derecho de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En un primer momento la temática de libertad sindical y negociación colectiva es una respuesta a la vigencia plena de los Convenios 89 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, como parte del quehacer de la propia OIT y del reconocimiento del derecho humano a la asociación, enmarcado dentro de las libertades públicas en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998, referida como parte central de los compromisos asumidos por las Partes en el T-MEC. En un segundo momento, la necesidad de garantizar el efectivo derecho a la negociación colectiva atendiendo a circunstancias históricas de la práctica generalizada de contratos colectivos de protección patronal (CCPP)[15] en nuestro país.

5.1. Concepto

La libertad de asociación de los trabajadores y trabajadoras es ejercer su derecho a crear las organizaciones que consideren pertinentes y a afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes para proteger sus intereses. (Libertad, OIT)

---

[15] El término de Contratos Colectivos de Protección Patronal se refiere a contratos que en sentido jurídico se encuentran en forma, pero que son suscritos con el fin de evitar la negociación bilateral, las condiciones laborales en un centro de trabajo. Es decir, se trata de un contrato que no representa los intereses de los agremiados, pero como cuenta con la forma legal cumple con la finalidad de imposibilitar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en un determinado centro de trabajo.

La negociación colectiva "es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salario, condiciones de trabajo justas, y garantizar la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres" (8. Libertad, OIT)

Su objetivo es llegar a un acuerdo colectivo que regule las condiciones del empleo protegiendo los intereses de las partes previendo la protección laboral de las y los trabajadores.

5.2. Cambios en Materia Colectiva

Sin duda, en el caso de México, la negociación colectiva real y representativa es una nota pendiente, por ello se requería generar un claro compromiso del Estado en disuadir practicas perniciosas y corruptas en el ejercicio de los derechos colectivos, máxime en un momento de cambio de gobierno y frente a la renegociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, eventos que se convirtieron en mecanismos que presionaron los cambios en materia de libertad sindical, negociación colectiva y justicia laboral que se fueron gestando desde el 2017 con un nuevo modelo de justicia laboral. Las exigencias a México durante la negociación del T-MEC, obligaron a nuestro país a generar un marco normativo que garantizara el derecho de libertad sindical y fundamentalmente la negociación colectiva, así como la ratificación del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de la OIT (1949). Nuestro país asumió los compromisos exigidos por el T-MEC en materia de derechos laborales y la reforma del 2019 al establecer:

1. Procedimientos de participación, mediante consulta a las y los trabajadores en la vida del sindicato cómo es la aprobación del contenido de los acuerdos de negociación colectiva, solicitud de celebración de un nuevo contrato colectivo con la consulta de la mayoría obrera, a través del voto, libre, personal, secreto y directo.
2. La incorporación normativa de un sistema de verificación de elecciones de líderes sindicales, así como el establecimiento de infracciones a conductas de dilatación, obstrucción o que afecten procedimientos de registros sindicales y de contratos colectivos.
3. La creación de un organismo especializado, el Centro Federal de Conciliación y Registros Sindicales, responsable del registro de todos los contratos colecti-

vos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como de los mecanismos de conciliación.
4. El establecimiento del mecanismo de proporcionalidad de género en la representación sindical, propiciando, con ello, el avance en la promoción de la igualdad de la mujer en el centro de trabajo.

5.3. Obligaciones en Materia Colectiva del Trabajo en el T-MEC

Destaca en el anexo 23 las obligaciones que asume México en materia de negociación colectiva:

1. Se establece el derecho de las y los trabajadores a la libertad sindical, esto se entiende como la libertad de constituir libremente sus sindicatos, a afiliarse a los ya existente y a dejar de pertenecer a la agrupación sindicales cuando así se desee, a participar en los procesos de negociación colectiva. La protección en el ejercicio de este derecho de las y los trabajadores sindicalizados, sin que se pueda establecer prohibición para el ejercicio del mismo, interferencia por parte de empleador en el quehacer sindical, así como prácticas de discriminación especial por actividad sindical.
2. El establecimiento de una estructura en la impartición de justicia en materia laboral de forma independiente e imparcial. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se encargará de la publicidad de los registros laborales, como son los estatutos sindicales, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, etc. Y la implementación de un nuevo modelo de impartición de justicia laboral a cargo de Tribunales Laborales del Poder Judicial.
3. Un nuevo marco legal acordé a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el que se garantiza el voto personal, libre, secreto y directo de las y los sindicalizados, así como los mecanismos en caso de conflictos sobre representación sindical.
4. La adopción en la legislación de requisitos legales para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, en los que destaca la necesidad del respaldo de las y los trabajadores a los contratos colectivos mediante la acreditación de la mayoría obrera, garantizando el voto personal, libre y secreto. Así como las consultas directas con las y los trabajadores o inspecciones in situ en el lugar de trabajo, para determinar si está en funcionamiento, para verificar si la copia del contrato colectivo se hizo accesible a las y los trabajadores individuales an-

tes de la votación, para verificar si la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo dieron su apoyo a este a través del voto personal, libre, secreto y directo.

5. Adoptar la legislación, de conformidad a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) para garantizar que exista el apoyo mayoritario mediante el voto personal, libre y secreto de las y los trabajadores cubiertos por dicha contratación colectiva, para los casos de revisión salarial y condiciones laborales.

Es pertinente resaltar que la CPEUM, establece en su Artículo 1 que los tratados Internacionales en materia de derechos humanos son ley suprema de la nación, por lo que los compromisos en materia internacional suscritos por parte de México deben contemplar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), lo cual fortalece tanto el alcance de los derechos laborales fundamentales contenidos en el T-MEC, de manera específica debo resaltar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, el derecho a la no discriminación por razones de género y la igualdad entre hombres y mujeres, como derechos colectivos que deben adoptarse en México en materia laboral, a saber todos los contratos colectivos para ser legales deben contener la cláusula de proporcionalidad, establecer disposiciones contra la violencia y acoso laboral y a efecto de mantener su legalidad deben contener cláusulas para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el centro del trabajo, como ya hemos, señalado en el presente texto son las mujeres trabajadoras sindicalistas las que más enfrentan esta problemática, es por ello que un contrato colectivo de vanguardia y en armonía con el T-MEC debe contemplar estas claves de género en materia laboral para ser calificado de contar con los requisitos legales con el fin de que pueda ser registrado y entrar en vigor.

Además, se estipula la revisión de los contratos colectivos existentes, al menos una vez cada cuatro años, y no podrá establecerse la terminación de ningún contrato colectivo como consecuencia de la expiración del término antes indicado, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren el apoyo a dicho contrato a través del voto personal, libre y secreto.

También, se establece que las revisiones deben depositarse, en este caso, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que éste verifique, ya sea por evidencia documental o por consulta directa de las trabajadoras y los trabajadores o

las inspecciones in situ, que el contrato colectivo revisado estuvo a disposición de los trabajadores cubiertos por dicha contratación antes de su votación, y que la mayoría de los trabajadores lo hubiesen apoyado mediante el voto personal, libre, secreto y directo.

Establecer que el contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición, en una forma fácilmente accesible, para las y los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, como lo la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como el establecimiento de un sitio web centralizado que proporcione acceso público de los contratos colectivos vigentes cuyo sistema de operación este a cargo del registro de los contratos colectivos, que es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral centrolaboral.gob.mx.

Estos compromisos asumidos por México al firmar el T-MEC, han sido atendidos en las reformas en materia laboral de 2019. Así, encontramos la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo descentralizado dotado de autonomía técnica y de gestión, responsable de la conciliación y de la concentración de los registros sindicales y los contratos colectivos federales y locales. La verificación del respaldo de las y los trabajadores a través del voto libre, directo y secreto de los contratos colectivos de trabajo, de sus revisiones salariales, de sus revisiones de las condiciones laborales, de la elección de sus directivas, etcétera.

Como podemos observar, el mecanismo del voto personal, libre, directo y secreto de las y los trabajadores en la vida del sindicato, garantiza la representatividad y la legitimidad democrática de los sindicatos. Con ello, se trata de contrarrestar la práctica de los contratos colectivos de protección patronal y dar plena vigencia al ejercicio de los derechos colectivos.

De igual manera se alcanza la garantía de que el estado mexicano, en el marco del T-MEC, de vigencia a la libertad sindical, ya que este derecho establece la libertad de las y los trabajadores a constituir organizaciones gremiales en un ambiente de libertad o, en su caso, a formar parte de organizaciones ya constituidas y, en un sentido negativo, a dejar de formar parte de las organizaciones a la cual se encontraba agremiada la trabajadora o el trabajador.

Finalmente, las obligaciones en materia colectiva para el Estado Mexicano cruzan por fomentar el respeto a los derechos colectivos, la democracia sindical con los que también se tutela la igualdad sustantiva misma que se encuentra definida en la Ley Federal del Trabajo como **“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”**. (Art. 2, LFT).

La igualdad sustantiva, **"supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres."** (Art. 2, LFT), así mismo no podemos dejar pasar de señalar que la LFT señala como de interés social un ambiente libre de discriminación y de violencia dejando de manera explícita que en el mundo del trabajo se presentan problemas tales como el hostigamiento y el acoso sexual, que desde luego afectan las relaciones colectivas en el mundo del trabajo, es por ello que se sugiere contemplar disposiciones en el CCT que prevengan, sancionen y tiendan a erradicar la violencia contra las mujeres trabajadoras sindicalistas por su condición de ser mujer.

6. Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo

La Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008 de la OIT, intenta dar vigencia al mandato constitucional de la OIT en un contexto de cambios acelerados, con la finalidad de lograr, en el ámbito universal, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente. Para ello, se establecieron cuatro objetivos estratégicos:

a) Los derechos en el trabajo,
b) Las oportunidades de empleo,
c) La protección social y,
d) El diálogo social.

Para las Partes del T-MEC, este proceso de globalización les implica el intercambio de bienes y servicios, la internacionalización de capitales y negocios, innovaciones tecnológicas, circulación de personas, y especialmente de trabajadoras y trabajadores que ha tenido como consecuencia la modificación del mundo del trabajo. La OIT ha reconocido que los procesos de integración global han dado cuenta de grandes desafíos en torno a las desigualdades de ingreso, generando altos niveles de desempleo y pobreza, además de un incremento del trabajo informal carente de protección social.

Destaca la afirmación de las Partes del T-MEC de sus obligaciones como miembros de la OIT, sobre los derechos del trabajo y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, que reconocen, además de los derechos laborales: **"libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación**

colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, el reconocimiento de condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud del trabajo, con ello se impulsa el trabajo decente"[16].

Las Partes dan importancia fundamental a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y reconocen que estos no pueden ser limitados o renunciados con la finalidad de tener ventaja comparativa. En este marco reconocen las condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos[17] horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

El salario es una de las condiciones más importantes para un trabajador o trabajadora ya que es la retribución que la parte patronal les paga por su trabajo, es el dinero con el que cuentan para vivir, por lo que se señala en la LFT que este debe ser remunerador. Aquí es muy importante verificar el principio de trabajo igual por salario igual sin importar sexo o género. El salario mínimo según la LFT **"es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo"**. (Art. 90, LFT)

La jornada de trabajo que es el tiempo en el que la trabajadora y el trabajador están al servicio y ordenes de un patrón, este lapso debe ser compatible con el tiempo que la clase trabajadora dedica a su familia y actividades de cuidado, el tiempo de trabajo no debe ser excesivo que afecte la salud.

Se sugiere que los aspectos de seguridad y salud de las y los trabajadores atiendan especificidades en lo que respecta a condiciones físicas, por ejemplo, el hecho de que las mujeres trabajadoras en estado de gestación no carguen cosas pesadas, de igual forma es muy importante que trabajadores y trabajadoras no realicen actividades peligrosas e insalubres que pongan en riesgo su salud o en el caso de las mujeres en estado de gestación que no pongan en riesgo su embarazo.

---

[16] Es un concepto que busca expresar lo que debería ser en la globalización un trabajo digno, permitiendo el desarrollo de las propias capacidades de las personas en cualquier trabajo, con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, con un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado con poca tensión social. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang—es/index.htm. Consultado el 28 de julio de 2022.

[17] Se define como condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos incluyendo los pagos de beneficios relacionados con aquellos destinados al reparto de utilidades, bonos, jubilaciones y cuidado de la salud. T-MEC. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf. Consultado el 29 de julio de 2022.

Es necesario que se atiendan todos los aspectos de seguridad e higiene que protejan de manera específica los derechos humanos de las mujeres, por lo que se debe contar con el instrumental adecuado para realizar sus labores como caretas, guantes, botas entre otros, a decir aquellos instrumentos que facilitan el desempeño de su labor.

En los tres países hay una similitud con relación a los constructos sociales que se promueven en una sociedad patriarcal por lo que es un tema de seguridad laboral también el generar un ambiente libre de violencia para toda la clase trabajadora y en especial para las mujeres trabajadoras que enfrentan más frecuente el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo de manera indistinta en su mayoría por parte de jefes y compañeros de trabajo, lo que va en detrimento de su salud psicoemocional y su productividad en el trabajo, erradicarlo es tarea de patrones, sindicatos y de la propia base trabajadora.

7. Un entorno de trabajo seguro y saludable (SST)

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, en su versión enmendada en 2022, establece que todos sus Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, como parte de la OIT, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales, a decir, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable, este último principio incorporado desde la enmienda de 2022.

El principio de Seguridad y Salud en el Trabajo, pese a su reciente incorporación al núcleo de derechos fundamentales en el trabajo, ha sido abordado ampliamente, ya que existen numerosas normas que contienen la temática de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Destacan en este grupo los Convenios No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985 y, el No. 187 convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006, así como las recomendaciones 164, 171 y 197.

Anteriormente, en el presente texto señalamos que las Partes del T-MEC afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, respecto de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración sobre la Justicia

Social para una Globalización Equitativa, por tanto, también la enmienda realizada en 2022 en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Recordando que las Partes del T-MEC reconocen que no pueden ser limitados o renunciados para la obtención de ventaja comparativa los derechos fundamentales en el Trabajo.

7.1. Concepto

Un ambiente de trabajo seguro y saludable (SST) **"es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas, prácticas razonables y factibles, para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable".**[18]

Como podemos ver, el concepto anteriormente citado cubre todos los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y acentúa la prevención primaria de riesgos contra la salud y la seguridad derivados de las actividades relacionadas con el trabajo. La anticipación para identificar los peligros potenciales permite controlar y evaluar los riesgos de forma preventiva para el establecimiento de un ambiente laboral seguro y saludable. En un primer plano los patrones son quienes deben garantizar la seguridad en los espacios laborales y que estos no representen riesgo a la salud de las y los trabajadores. Sin embargo, los gobiernos son esenciales, ya que estos deben adoptar políticas nacionales en materia de SST, que involucra no solo a los patrones, sino a las y los trabajadores y sus representantes, por ello podemos considerar que los tres actores para garantizar seguridad y salud en el trabajo son gobierno, patrón y personas trabajadoras.

Para que la prevención de riesgos sea exitosa se deben tomar en cuenta factores específicos de género, tomando en cuenta necesidades particulares de las mujeres trabajadoras por ejemplo, su constante cotidiano de conjugar su responsabilidad de cuidados, crianza, es decir, armonizar el trabajo en el hogar con la jornada de trabajo, cargas pesadas o poco pesadas, pero constantes que pueden poner en riesgo su salud física y más en estado de gestación, y por otro lado igual de importante es el acoso y hostigamiento laboral incluyendo el sexual y si a esto agregamos su participación activa en el sindicato, así como situaciones derivadas de la desigualdad en el

[18] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf. Consultado el 20 de enero de 2023.

trabajo por salarios y división sexual del trabajo y discriminación, se hace urgente hacer visible esta situación a efecto de ser tomadas en cuenta en las políticas de trabajo seguro y saludable de los tres países parte en este Tratado.[19]

8. Eficacia de los Derechos Fundamentales del Trabajo

La obligación sobre la vigencia de los derechos humanos laborales en México, como cualquier derecho humano, es proteger y defender la dignidad de las personas trabajadoras frente al Estado, por ello, es esencial que el Estado regule su actuar, así como la toma de control y sanción ante la violación de dichos derechos. Por ello el estado mexicano es el principal garante de estos derechos, en este sentido debe vigilar que se cumplan, que se apliquen, para poder estar frente a la máxima del derecho sobre validez y eficacia. Un derecho es válido si este tiene eficacia es decir si se cumple.

En nuestro país, los derechos humanos laborales cuentan con un marco normativo constitucional y convencional y, para lograr eficaz goce de derechos humanos laborales se apoya de la Inspección del Trabajo, instancia que atiende la asesoría e inspección de los derechos y obligaciones de las y los trabajadores, así como del patrón y la vigilancia en el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, de Capacitación y Adiestramiento y las normas en materia la Seguridad y Salud en el Trabajo. La inspección del Trabajo elabora instrumentos (protocolos) mediante la participación tripartita como es el que atiende el principio de eliminación de trabajo forzoso, (Protocolo de Inspección para prevenir y detectar la trata de personas en los centros de trabajo) y el principio de eliminación del trabajo infantil, así como las peores formas de este, (Protocolo de inspección para el trabajo infantil), de aquí que la Inspección del Trabajo es una de las instituciones de mayor relevancia en la vigencia de los derechos laborales[20].

Por lo anterior y para estar acorde con el T-MEC la inspección del trabajo debe incorporar la perspectiva de género a efecto de dar cuenta del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, capacitación y adestramiento en el ámbito de los derechos humanos laborales de las trabajadoras en general y de las trabajadoras sindicalistas en particular, por lo que es necesario verificar por ejemplo el protocolo o

---

[19] OIT. La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo, Hoja Informativa, Equipo de trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Disponible en: https/www.oit.or.cr.

[20] https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion.

normas laborales relativas a prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y el acoso sexual en el centro de trabajo entre las diversas disposiciones que en el mundo laborar deben tomarse en cuenta para conquistar la igualdad sustantiva en el trabajo y garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación para la clase trabajadora.

Otra instancia importante es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, institución creada hace más de cien años y cuya finalidad es la protección de los derechos laborales y de la seguridad social de las y los trabajadores. Dentro de las funciones que realiza es la de orientación, acompañamiento, representación en apoyo a las personas trabajadoras. Existen procuradurías en cada entidad federativa y también existen procuradurías locales.[21] Esta instancia es muy importante también porque el estado mexicano tienen la obligación de adoptar todas las medidas conducentes para realizar las acciones pertinentes de carácter administrativo, legislativo y judicial idóneos para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres trabajadoras en general y para las sindicalistas particularmente, así como garantizar el derecho a la no discriminación por razones de género y con ello lograr la igualdad sustantiva que tanto se anhela en el mundo laboral por lo que administrar y procurar justicia en materia de derechos humanos laborales es un mandato constitucional.

Es de la importancia destacar que ahora los tribunales laborales dependientes del poder judicial tienen que la obligación constitucional de juzgar con perspectiva de género a efecto de proteger y garantizar en igualdad los derechos humanos laborales de las trabajadoras y de los trabajadores.

Para el caso de libertad sindical y negociación colectiva, el T-MEC estableció, en el anexo 23-A, El Mecanismo Laboral de Resolución Rápida (MLRR), diseñado para atender violaciones en materia de libertad sindical y negociación colectiva en empresas cuya producción de bienes o servicios sean objeto de comercio entre las Partes del T-MEC y cuyas sanciones derivadas del MLRR afectan directamente a la empresa que cometa la violación[22].

Como podemos observar, los derechos fundamentales en materia de trabajo o derechos humanos laborales son de vital importancia en nuestra sociedad, ya que buscan la protección de la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores, para ello se tiene un marco normativo constitucional, legal y convencional en el que el Estado es el responsable de garantizar el cumplimento efectivo de ellos.

---

[21] https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos.

[22] https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec#:~:text=El%20Cap%C3%ADtulo%2023%20del%20T,ministerios%20de%20comercio%20y%20trabajo.

Sin duda alguna, el escenario de los derechos laborales en México frente a la vigencia del T-MEC se fortaleció en el marco normativo, como todo proceso histórico, los cambios más importantes se tendrán que construir cotidianamente con base en el diálogo social, en las prácticas democráticas al interior de los sindicatos, en el funcionamiento transparente de los órganos tanto el registral y de conciliación como de los Tribunales Laborales. No solo es una visión optimista, sino necesaria e inherente a los grandes cambios en el mundo del trabajo y a la necesidad de transitar hacia el trabajo decente y fortalecer las normas de trabajo que tutelan la igualdad sustantiva.

Conclusiones

Estados Unidos, Canadá y México, Partes del T-MEC, en el capítulo laboral reconocen los principios fundamentales del trabajo a decir, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación en materia de empleo y ocupación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y a las condiciones de trabajo seguras y saludables. Así como condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios, por lo que se comprometen a vigilar y atender la vigencia de estos derechos en un clima libre de violencia para los y las trabajadoras.

Se destaca el tema de la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, toda vez que tiene un ámbito amplio de aplicación a las problemáticas de género que sufren las trabajadoras, por su condición de ser mujeres que se encuentran incorporadas a una actividad históricamente masculina (el trabajo económico) en el cual hay asimetrías de carácter jerárquico organizacional, diferenciación salarial a trabajo igual o de igual valor, discriminación por sexo. Destaca en materia de libertad sindical la incorporación, en la reforma de 2019, de la cláusula de proporcionalidad, que garantiza a las trabajadoras sindicalizadas la posibilidad de que en la negociación colectiva tengan voz directa para buscar el acceso a una vida libre de violencia.

México para garantizar el principio de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, en el marco del T-MEC implemento cambios importantes que plantean a las y los trabajadores la participación democrática en la vida sindical a través del voto libre, personal, directo y secreto. Un ejemplo se encuentra en la necesidad de acreditar la aprobación del contenido de los acuerdos de negociación colectiva, así como el establecimiento de la garantía de proporcionalidad. También, se dio paso a la creación de un organismo especializado como el Centro Federal de Conciliación y Registros Sindicales responsable de los procesos de conciliación individual y colecti-

vo, así como del registro de sindicatos, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores, entre otros. Asimismo, se establece un nuevo sistema de justicia laboral a cargo de Juzgados de Trabajo del Poder Judicial.

Los compromisos establecidos en el T-MEC tienen como eje central los derechos humanos laborales, sin perder de vistas que estos están interrelacionados con el derecho de trabajadoras y trabajadores a un mundo de trabajo libre de violencia en cualquiera de sus formas.

Otro de los elementos centrales para dar vigencia a los principios fundamentales del trabajo es la igualdad sustantiva, ya que esta posibilita erradicar prácticas que menoscaban o anulan el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres en el trabajo y permite su acceso a una vida libre de violencia y discriminación, el ejercicio de los derechos fundamentales debe ser observado desde la perspectiva de género a efecto de que en la realidad trabajadores y trabajadores los ejerzan plenamente, no se puede obviar los factores de origen sociocultural que aún inciden en profundizar la desigualdad social y el sistema de opresión que prevalece en las relaciones laborales en general, en dónde a las mujeres trabajadoras les toca enfrentar condiciones más complejas, es por ello que el T-MEC contiene disposiciones que pretenden eliminar esa fuente de asimetrías a efecto de trasformar los ambientes laborales donde prevalezca una justicia social más igualitaria y democrática.

Glosario

Acción o inacción. Se entiende por curso de acción o inacción, la manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, si el curso involucra o no a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio comerciado entre las Partes, o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación, o a una persona o una industria que produce una mercancía o suministro, un servicio que compite en el territorio de una Parte con una mercancía o servicio de otra Parte.

CCPP. Contratos Colectivos de Protección Patronal. Es el término que se refiere a contratos que en sentido jurídico se encuentran en forma, pero que son suscritos con el fin de evitar la negociación bilateral, las condiciones laborales en un centro de trabajo. Es decir, se trata de un contrato que no representa los intereses de los agremiados, pero como cuenta con la forma legal cumple con la finalidad de impo-

sibilitar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en un determinado centro de trabajo.

CFCRF. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es un organismo descentralizado, dotado de autonomía técnica y de gestión, responsable de la conciliación y de la concentración de los registros sindicales y los contratos colectivos federales y locales.

Convenio No. 29. Sobre trabajo forzoso, adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 12 de mayo de 1934.

Convenio No. 87. Sobre la libertad sindical y la protección al derecho sindical, adoptado el 09 de julio de 1948 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de octubre de 1950.

Convenio No. 98. Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado el 8 de junio de 1949 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 23 de noviembre del 2018.

Convenio No. 100. Sobre igualdad salarial, adoptado el 29 de junio de 1951 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

Convenio No. 111. Sobre discriminación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

Convenio No. 138. Sobre edad mínima, adoptado el 26 de junio de 1973 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 10 de junio de 2015.

Convenio No. 182. Sobre las peores formas de explotación infantil, adoptado el 17 de junio de 1999 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 30 de junio de 2000.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de julio de 1998.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en París, el 10 de diciembre de 1948.

Derechos Fundamentales. son aquellos derechos declarados a través de la Constitución o Carta de Derechos de cada país, y gozan del máximo nivel de protección. Se les reconoce el carácter de derechos inalienables, inviolables e irrenunciables.

Derechos humanos. Son atributos que se le reconocen a todas las personas del mundo, independientemente de su territorio, condición económica, social o personal, se les consideran universales, intransferibles, irrenunciables e interdependientes.

Diálogo social. Son todas las comunicaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

Discriminación. Es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados criterios que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Discriminación Directa. Esta existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico como el sexo o la raza, etcétera, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación Indirecta. Esta se da cuando una ley, una política, una reglamentación o alguna práctica aparentemente es neutra, pero que en la práctica conlleva a la exclusión de un sector.

Estudios generales. Son parte integrante del informe anual de la Comisión de Expertos consta de tres partes. La Parte I contiene el Informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene un estudio general sobre un tema particular elegido por el Consejo de Administración de la OIT.

Hostigamiento Sexual. Son atenciones sexuales no solicitadas, los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, etc., las actitudes condescendientes o paternalistas de connotación sexual que sean una afrenta para la dignidad, las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas, las miradas lascivas u otros ademanes asociados a la sexualidad, los contactos físicos inútiles como tocamientos, caricias, pellizcos. Son las mujeres trabajadoras por su condición de género las que en mayor medida enfrentan esta problemática.

In situ. En el lugar del sitio.

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. (Art. 2, LFT)

Libertades públicas. Son los derechos y las libertades básicas garantizadas en las constituciones, en la Declaración de Derechos o interpretadas por los tribunales, entre las que se encuentran: libertad de expresión, derecho a la privacidad, derecho a un juicio justo en un tribunal y, el derecho al voto, entre otros.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. Organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU) integrado de forma tripartita con representación del sector gubernamental, de los empleadores y del trabajo, con la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Organización Mundial de la Salud, OMS. Es el organismo de la ONU especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención de la salud a nivel mundial.

Partes. Se denomina así a los Estados firmantes del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos de América y Canadá.

Recurrente. Se entiende por recurrente, si el uso de la acción o inacción ocurre periódicamente o repetidamente y cuando las ocurrencias están relacionadas o son de la misma naturaleza.

Representación Proporcionalidad Sindical. Es la garantía de incorporar en los estatutos sindicales, en la integración y en las directivas sindicales, la representación de género.

Responsabilidades Familiares. Son responsabilidades de cuidados que asume la trabajadora o el trabajador hacia niñas y niños, adultas y adultos mayores, personas con enfermedad o discapacidad, no remuneradas, que permiten la realización del trabajo que produce valor y posibilitan el funcionamiento de la sociedad y la reproducción de la fuerza de trabajo.

Sostenida. Se entiende por sostenido, si el curso de acción o inacción es constante o continuo.

TLCAN. Tratado de Libre Comercio de América del Norte, acuerdo firmado en 1992 por Estados Unidos de América, Canadá y los Estados Unidos Mexicanos y que entró en vigencia en la región el 1ro. de enero de 1994.

Tribunales Laborales. En el marco de nuevo Sistema de Justicia Laboral, los Tribunales de lo Laboral van a sustituir a las Juntas Federal y Local de Conciliación como órganos impartidores de justicia laboral. Estos Tribunales son parte del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales estatales.

Trabajo de igual valor. Este se establece cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad sean equivalentes a otro trabajo.

Trabajo digno o decente. Es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición 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. De igual manera, se tiene el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de la negociación colectiva.

Trabajo forzoso. Es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

TPP. Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica.

Violencia. Es el uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Voluntad. Consiste en la capacidad que tienen las personas para decidir con libertad lo que se desea y lo que no.

Bibliografía

Alcalde, Arturo y otros, *Ley Federal del Trabajo Reforma 2019 comentada*, Editorial Porrúa, México, 2021.

Canessa Montejo, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional, Tesis Doctoral*, Universidad Carlos III de Madrid, 2006. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/55003f35-5044-4c2f-a46b-04a8652d0386/content.

De Buen Unna, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2011. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf.

Encinas Nájera, Alejandro, *México: La transición a la democracia laboral*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2020. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17563.pdf.

Franco Hernández, Pablo, *Reforma laboral para todos*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2021. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17577-20210809.pdf.

Guamán Hernández, Adoración y otro. *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*, Editorial Sequitur, España, 2012.

Hernández Cervantes, Aleida, *T-MEC reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2020. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf.

Melis Valencia, Christian, *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, Abeledo Perrot, Chile, 2010.

Mora Cabello de Alba, Laura, *Un derecho del deseo, un derecho sexuado*, Icaria Más Madera, España, 2015.

Olvera Sule, Claudia Iris, *Diagnóstico sobre la situación actual de la población trabajadora en México: derechos humanos laborales del TLCAN al T-MEC y su capítulo 23*, Red de Mujeres Sindicalistas, Fundación C&A, México, 2020. Disponible en: https://rmsindicalistas.mx/wp-content/uploads/2021/12/ClaudiaOlvera_Diagnostico_RMS_MRMT_2021.pdf.

Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho Sindical (Cambios y Retos)*, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2021.

Reynoso Castillo, Carlos, *Los Derechos Humanos Laborales*, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2017.

Documentos en Sitios Electrónicos

Convenio No. 29 Sobre el Trabajo Forzoso de la OIT. (1930) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_HISTORICAL:312174,Y.

Convenio No. 87. Sobre la libertad sindical y la obstrucción al derecho de sindicación de la OIT (1948) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.

Convenio No.98. Sobre el derecho de sindicación y la negociación de la OIT (1949) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO.

Convenio No. 100 Sobre igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra masculina por un trabajo de igual valor de la OIT (1951), Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::-NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO.

Convenio 105 Sobre abolición del trabajo de la OIT (1957). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_089201.pdf.

Convenio 138 Sobre edad mínima de la OIT. (1999). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO.

Convenio 182 Sobre las peores formas de explotación infantil de la OIT. (1999). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::-NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO.

Informe III (Parte cuatro) Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, 23 p. 12. Disponible en: https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm#:~:text=La%20discriminaci%-C3%B3n%20directa%20existe%20cuando,negar%20la%20igualdad%20de%20oportunidades.

Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm.

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1900 98 y su versión enmendada en 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO.

OMS. Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=FE9E06E8E-58282BB298CA2086C64757F?sequence=1.

T-MEC, disponible enhttps://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23-Laboral.pdf.

8. La libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--es/index.htm.

OIT La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo, Hoja Informativa, Equipo de trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. https://www.oit.or.cr.

Cuestionario de Autoevaluación

1. Son los Derecho en el Trabajo reconocidos por las Partes en el T-MEC en el Capítulo 23.

a) Derechos económicos, sociales, culturales y medio ambientales.
b) Derechos políticos de paridad electoral, libertad de trabajo y reparto de utilidades.
c) La libertad de asociación y negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o de trabajo obligatorio; abolición del trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Retroalimentación: Las Partes del T-MEC reconocen los derechos del Trabajo contemplados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. En dicho instrumento se reconoce a la libertad de asociación, la negociación colectiva, a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, a la abolición del trabajo infantil y de las peores formas de trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, los derechos fundamentales del trabajo o derechos humanos del trabajo, considerando que éstos constituyen el núcleo duro o básico de las obligaciones de los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

a) Trabajo forzoso.
b) Trabajo de confianza.
c) Trabajo de menores.

Retroalimentación: La característica central del trabajo forzoso es que el trabajo se realiza sin la voluntad de las personas, o bajo la amenaza de una pena cualquiera. Existe muchas formas modernas de la existencia de trabajo forzoso, como es la trata y la servidumbre por deudas, en las que la existencia de la voluntad se encuentra viciada por algún mecanismo de coacción.

3. Son excepciones al trabajo forzoso

a) Servicio militar obligatorio, pequeños trabajos comunales y trabajo en caso de fuerza mayor.
b) Obligaciones cívicas normales, trabajo electoral y trabajo en las universidades.
c) Pequeños trabajos comunales, trabajos en los templos de carácter religioso y el voluntariado.

Retroalimentación: Puesto que solo como excepción se permite a la autoridad la posibilidad de exigencia de trabajo forzoso, cuando se trata de los casos establecidos de forma estricta, se le tiene la prohibición del uso de trabajo forzoso como castigo, como disciplina laboral, como medida de discriminación, por sanción en la participación de huelga y con fines económicos.

4. México en el marco del T-MEC se compromete a adoptar y mantener medida para el ejercicio de

a) Del derecho efectivo de la negociación colectiva.
b) La Transparencia y rendición de cuenta.
c) Los derechos laborales del sector burocrático.

Retroalimentación: México, en este marco del T-MEC, se compromete a adoptar y mantener las medidas para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y a adecuar sus instituciones y procedimientos a fin de que las y los trabajadores participen en organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y en la negociación colectiva, para ello, se han implementado importantes cambios en materia de impartición de justicia laboral, registral, así como un esquema de garantías de participación de las y los trabajadores en la vida sindical.

5. Es una medida adoptada por las Partes del T-MEC, cuando se hubiesen utilizado el trabajo forzoso u obligatorio.

a) Prohibirán la importación de mercancías a su territorio de estado Parte.
b) Denunciar ante la OIT violaciones al convenio 105 y 29.
c) Acudir a la jurisdicción del estado.

Retroalimentación: Como parte de este compromiso, los estados Partes del T-MEC, prohibirán, tomando las medidas que consideren pertinentes, la importación de mercancías, a su territorio, que provengan de otras fuentes que de forma parcial o total hubiesen utilizado el trabajo forzoso u obligatorio, y acuerdan la cooperación entre los estados Parte para identificar el movimiento de mercancías producidas mediante el mecanismo de trabajo forzoso, aplicable de igual forma al trabajo infantil forzoso u obligatorio.

6. Consiste en la obligación de las Partes de dar atención a los casos contra trabajadores directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el capítulo 23.3.

a) Protección sindical.
b) Protección contra actos de violencia.
c) La negociación colectiva.

Retroalimentación: Esta obligación consiste en la protección de actos de violencia, amenazas o intimidaciones, contra las y los trabajadores y sindicatos que ejercen sus derechos laborales ya sea a través de un curso de acción o inacción sostenida o recurrente.

7. Es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados criterios que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

a) Discriminación.
b) Elección de personal.
c) Equidad.

Retroalimentación: La discriminación constituye una conducta que tiene como hecho la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o una omisión que representa la diferencia de trato y este es determinante en la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.

8. Es la edad mínima para incorporase a trabajar:

a) 18 años.
b) 21 años.
c) 15 años.

Retroalimentación: La edad establecida en el Convenio No. 138 sobre edad mínima de la OIT (1973) es de 15 años, sin embargo, se considera la edad de 18 años para trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desarrolla implica un riesgo a la salud, la seguridad o la moralidad del menor.

9. Son formas de discriminación por cuestión de sexo que sufren las mujeres en el trabajo.

a) Hostigamiento sexual, discriminación por condición de embarazo y discriminación por responsabilidades familiares.
b) Discriminación sindical, discriminación religiosa y discriminación por edad.
c) Discriminación directa, discriminación por origen étnico y raza.

Retroalimentación: La discriminación contra las mujeres en el empleo o la ocupación, afecta los derechos laborales de la trabajadora y evita que estas disfruten de una vida libre de violencia. Dentro de las prácticas de discriminación por cuestión de sexo podemos mencionar el hostigamiento sexual, la discriminación por condición de embarazo, la discriminación por responsabilidades familiares, salarial, estado civil.

10. México asumió obligaciones específicas, contempladas en el capítulo 23- A del T-MEC, respeto a fortalecer los siguientes rubros.

a) La democracia y la gobernabilidad.
b) Libertad sindical y negociación colectiva.
c) Crecimiento económico.

Retroalimentación: No solo México reconoce la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, si no que, en la parte anexo 23 A, estableció que en sus leyes laborales, constitución y reglamentos adoptará medidas para garantizar la participa-

ción de actividades concertadas de negociación o protección colectiva, al permitir a las y los trabajadores organizar, formar y afiliarse a sindicatos bajo la garantía de la libre elección y a prohibir leyes que interfieran en la actividad sindical, misma que, garantiza, debe darse sin discriminación y sin coerción contra los trabajadores.

Acerca de la Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas cuenta con más de 26 años de trayectoria, impulsando el ejercicio de los derechos humanos laborales y sindicales de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género, así como el impulso de liderazgos y la creación de espacios sindicales de atención a las problemáticas de género. Conoce más acerca de nuestro trabajo y nuestros materiales que también son para ti.

https://rmsindicalistas.mx

@RMSindicalistas

/RMSCDMX

Red de Mujeres Sindicalistas