

Hacia una reforma laboral con perspectiva de género

*Quetziquel Flores Villicaña**

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”, en el que se plantean importantes cambios en la materia. Los más significativos son la impartición de justicia a cargo del poder judicial, la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laborales.

Como paso siguiente, para concretar las modificaciones, se deben expedir las Leyes Secundarias encargadas de su regulación; en ese sentido, el 7 de diciembre de 2017 los senadores Tereso Medina Ramírez, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), e Isaías González Cuevas, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), presentaron la iniciativa por la que

* Maestra en Derecho y profesora investigadora del Departamento de Derecho de UAM Azcapotzalco.

se expide: la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales, mediante la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, todas ellas en materia de justicia laboral.

A mediados de diciembre de 2017, el senador por el Partido de la Revolución Democrática, Luis Sánchez Jiménez, hace suya la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Amparo, elaborada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), en materia de justicia laboral; y el 22 de febrero del 2018, la senadora María del Pilar Ortega Martínez presentó la propuesta del Partido Acción Nacional.

Como podemos apreciar, en el Senado existen tres iniciativas, sin embargo, la primera de estas es la única que se ha tomado como eje para la creación de las leyes secundarias, gracias al impulso del Partido Revolucionario Institucional; situación que se entiende cuando observamos que quienes la promueven son sectores obreristas, pertenecientes a este partido político y que por tradición han intercambiado las garantías laborales por beneficios personales.

Analizando la iniciativa, nos damos cuenta de que se

continúa con el desmantelamiento de los derechos laborales, lógica que se ha implementado, desde hace más de 30 años, en la reforma laboral de 2012, cuando se eliminó el derecho humano a la estabilidad en el empleo y se legalizó el *outsourcing*, lo que impacta de manera indirecta el ejercicio de la libertad sindical. Es por ello, que a más de tres décadas de haberse implementado el modelo neoliberal en México, la brecha de desigualdad es cada vez más profunda y extensa, ahondando la precariedad laboral. Como si tomar en cuenta solo la propuesta “oficial” y la falta de consenso entre los actores afectados no fuera suficiente problema, la Iniciativa de Leyes Secundarias en materia de justicia laboral plantea un grave retroceso a la tutela efectiva del derecho del trabajo, perdiendo su carácter social, toda vez que omite la incorporación de los principios rectores del derecho laboral, tales como *in dubio pro operario*, *pro persona* y el de progresividad, por lo que es inconstitucional y deja en evidencia un amplio desconocimiento de los derechos humanos laborales.

Cabe resaltar que en la iniciativa se pierde la oportunidad de dar vigencia a compromisos internacionales suscritos por México en temas tan específicos como la igualdad sustantiva, la eliminación de cualquier forma de violencia contra la mujer y la eliminación de la discriminación. Por ende, también se pierde la oportunidad de legislar con perspectiva de género, lo que sin duda ha sido una demanda permanente de todas y cada una de las mujeres trabajadoras de este país.

En cumplimiento de la CEDAW¹, el protocolo de Belén do Pará², el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales³, del protocolo de San Salvador⁴, de los convenios 100⁵, 111⁶, 87⁷, 98⁸ de la OIT, así como de la decla-

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981.

² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada en el Vigésimo Cuarto periodo ordinario de la Asamblea General de Estados Americanos, el 6 de septiembre de 1994.

³ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200^a (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

⁴ Protocolo Adicional a La Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado en San Salvador, adoptado en el décimo octavo periodo ordinario el 17 de noviembre de 1988.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34^a reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42^a reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31^a reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32^a reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

ración de trabajo decente⁹, el derecho humano a la no discriminación¹⁰, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres¹¹, las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, entre otras legislaciones, se omiten en la Iniciativa sobre las Leyes Secundarias que estamos analizando; un grave error que debería ser subsanado mediante la incorporación de los siguientes ejes temáticos:

1.- La eliminación del régimen especial de trabajo doméstico. Su reglamentación debe incorporarse al régimen general, el cual permite a las y los trabajadores del hogar ejercer plenamente los derechos consagrados a todos los trabajadores, como son: jornada de trabajo, descanso, tiempo extraordinario, vacaciones, estabilidad, seguridad social, etcétera. En México, el trabajo del hogar es uno de los sectores más significativos de inserción laboral de las mujeres. Al no establecer de forma general derechos mínimos de protección laboral, el Estado no solo permite la discriminación, la desigualdad, la precarización del trabajo femenino y la falta de acceso a una vida libre de violencia, sino que también

⁹ Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa. Consultado 10 de enero de 2018. Disponible http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCM_S_099_768/lang-es/index.htm

¹⁰ Consagrado en el artículo 1ro. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹¹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

incumple con la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades que se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana.

- 2.- La reforma de 2012, que incorporó las figuras del hostigamiento y el acoso sexual laboral, no avanzó en el ámbito procesal; lo que se requiere ahora es incorporar mecanismos de protección, en cuanto al establecimiento de las cargas probatorias en materia de discriminación, como lo establecen diversas normas internacionales, ya que la protección jurídica para erradicar la discriminación depende de la existencia de procedimientos judiciales eficaces que pueden ser invocados por las personas que se consideren objeto de discriminación.

El hecho de que las reglas procesales aplicables obligan a la parte que alega la discriminación a establecer los hechos que prueban que ésta ha ocurrido en realidad, ha sido reconocido como un obstáculo importante para la resolución eficaz de los casos de discriminación. Frente a este problema de la acreditación probatoria, en el derecho comparado¹², se han introducido reglas procesales invirtiendo o transfiriendo la carga de la

¹² En el ámbito internacional, como la Unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y del Consejo de Europa, existen en el terreno legislativo y jurisprudencial de diversos países, como Alemania, Bélgica, España, Francia, Inglaterra e Italia; hay precedentes de la

prueba al demandado, como una medida que permite a las víctimas de la discriminación la invocación eficaz de sus derechos y, con ello, evitar la revictimización.

- 3.- La reforma establece la conciliación obligatoria, sin que especifique ningún tipo de procedimiento de excepción a la misma, por lo que en el caso de discriminación sufrida por trabajadoras en temas como el acoso laboral o sexual, se les obliga a conciliar con su agresor, forzando a la víctima a someterse a una revictimización, que va desde la etapa de una conciliación obligatoria hasta la responsabilidad procesal de probar la discriminación, como se ha explicado anteriormente.
- 4.- El proyecto de reforma parece deliberadamente omiso, en términos de igualdad de género; lo que se debe hacer, es incorporar los mecanismos que permitan a la inspección de trabajo visibilizar la discriminación salarial de género, la prevención de riesgos laborales, el acoso y hostigamiento sexual, la discriminación por sexo en el ámbito de la negociación colectiva, la discriminación en el acceso al empleo y la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores con responsabilidades familiares; es decir, una ley en donde la perspectiva de género sea transversal y garante de la igualdad sustantiva.

Corte Europea de Derechos Humanos y del Comité Europeo de Derechos Sociales; existe la sentencia de la causa Pellicori, Liliana S. C. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, Argentina.

- 5.- En el ámbito de los derechos colectivos, es necesario el establecimiento, a nivel estatutario, de mecanismos de igualdad; es decir, que exista una representación proporcional de mujeres en los órganos directivos de los sindicatos, los cuales deben generar programas para impulsar el empoderamiento femenino y su acción política.
- 6.- Ya que el Estado está obligado a regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la iniciativa debe proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que permitan cumplir con este compromiso de propiciar la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado; para ello las políticas públicas deben dirigirse, también, a implementar mecanismos en los centros de trabajo del sector privado, ya que lograr la igualdad sustantiva concierne a todos los actores de la relación de trabajo y de la sociedad. La desigualdad social en el país se ha acentuado de forma dramática; la falta de oportunidades y la precarización laboral están en un momento crítico, lo que sin duda acrecienta las brechas de inequidad y desequilibrio, atentando contra el tejido social; lo que necesitamos no son reformas a modo, sino corregir el rumbo, es por ello que el Estado no puede perder su función social, pues citando a David Harvey: “un Estado que omite lo social deja de ser Estado”.