

There are no translations available.

## Circular 2250-2022

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los avances de la Reforma Laboral.**

**El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 24 de junio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

DERECHOS LABORALES

## **Reforma laboral e inclusión, ¿qué tanto se ha avanzado en los últimos años?**

El derecho al trabajo es una de las conquistas sociales más importantes de la Revolución Mexicana, dice la abogada feminista Alix Trimmer. Pero en ese momento la sociedad era más machista y lo que no cupo en la estructura patriarcal quedó fuera de la protección de la ley

La **reforma laboral** logró un sentido incluyente y de **perspectiva de género** “al deshacerse de ese manto protector” del Poder Ejecutivo y pasar la justicia del trabajo al Poder Judicial, pues éste se ha alineado más pronto a las luchas de las mujeres, las personas no binarias, las disidencias sexuales y otras poblaciones vulnerables, dice Alix Trimmer, laboralista feminista.

El nuevo modelo de justicia del trabajo, con centros de conciliación y tribunales laborales, [ya se está implementando en 21 estados del país](#)

. Y partir del 3 de octubre entrarán en funciones en las 11 entidades restantes, entre ellas, la Ciudad de México.

Para Susana Casado, funcionaria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la **perspectiva de género**

en la reforma se encuentra en la obligación de los sindicatos a incluir a mujeres en sus directivas y en que las empresas cuenten con un protocolo de atención a la violencia, acoso y hostigamiento, sostuvo en un foro convocado por la embajada británica.

Definitivamente hay un avance dice, Alix Trimmer. En entrevista, recupera la memoria histórica del **derecho laboral** en el país y detalla: “Éste surgió en un contexto bélico, que fue la Revolución Mexicana”, y cosas más patriarcales que la guerra hay pocas. Su origen se ubica en un tiempo en el que la sociedad era estructuralmente “más machista”, explica.

El **mundo del trabajo** estaba identificado principalmente “con el **hombre cisgénero**, heterosexual” y sin discapacidad. “Y lo que no cupo en esa cajita, simplemente quedó fuera de la protección de la ley”. La palabra cisgénero se refiere a las personas que se sienten identificadas con el género que les fue asignado al nacer.

Desde la segunda década del siglo pasado, [cuando surgió el derecho laboral en México](#) y fue algo novedoso en el país y a nivel mundial, poco a poco las poblaciones excluidas han logrado que algunos de sus derechos sean reconocidos.

Pero aunque las normas puedan modificarse, “lo relevante es generar un cambio en las conciencias y, con ello, un **cambio social**. Ahí es donde deben estar centrados nuestros esfuerzos como profesionistas jurídicos, como activistas”, y del Estado en su conjunto, considera la abogada.

## Mujeres en la reforma laboral

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) está compuesto por una buena parte de mujeres, según Susana Casado, directora general de capacitación y Difusión para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS.

El **62% del personal conciliador** es mujer y el 43% de las plazas para ejecutar notificaciones, también. En los tribunales laborales federales hay paridad de género. A nivel local, el 56% del personal conciliador y el 47% de titulares de los juzgados son mujeres.

La [proporcionalidad de género en las directivas de los sindicatos](#) es otra medida con perspectiva de género y así lo explica la funcionaria: “si una empresa tiene 100 trabajadores y 30% es mujer, en consecuencia, su directiva sindical estará compuesta por esa proporción”.

Pero debido a que los sindicatos determinan cómo distribuyen las carteras, “mayormente las colocan en la **comisión de género** o en la organización de actividades secundarias. Es uno de los grandes retos, que las mujeres se sitúen en las comisiones de finanzas, de gobierno, en aquellas donde se encuentra el corazón del sindicato”.

Y para frenar la **violencia de género en el trabajo** las empresas están obligadas “a implementar un protocolo para prevenir discriminaciones, atenderlas y evitar que las personas sean despedidas por embarazo, por su orientación sexual o identidad de género”. Así como para atender casos de acoso y hostigamiento.

En abril pasado, fue aprobado el *Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma laboral*, informa.

## La cajita se va rompiendo

El **derecho del trabajo** en este país “es una de las conquistas sociales más importantes de la Revolución Mexicana”. Antes “había una cultura de explotación obrera muy arraigada”, con las tiendas de raya y otro tipo de relaciones laborales “completamente inhumanas, con horarios extenuantes”, dice Alix Trimmer.

Así fue como se creó el **artículo 123 en la Constitución** de 1917. “Ese artículo tiene un enfoque proteccionista hacia la clase trabajadora, porque era la que tenía una desventaja frente a la parte patronal”.

En 1931 se creó la **Ley Federal del Trabajo** (LFT), su creación estuvo influenciada por Estados Unidos, pero no lo suficiente como para establecer el modelo “at will”, que se traduce como “a voluntad”, dice Alix Tremmer. Es decir, que las personas pueden ser despedidas en cualquier momento sin repercusión para la compañía.

“En México tenemos una noción completamente distinta: el principio **de estabilidad en el trabajo**. Desde el artículo 123 quedó claro que hay que protegerlo”. Por eso en la LFT se establecieron una serie de causales para dar por terminada la relación laboral.

Fue un gran avance, pero la igualdad de género y la protección a otras poblaciones vulnerables, como las **disidencias sexuales**, aún no figuraban. “A pesar de lo que ha evolucionado, no ha logrado completamente deshacerse del heteropatriarcado”.

Las normas surgen como resultado de las personas que interpretan la realidad y entienden el contexto social que están viviendo, puntualiza. “En una sociedad que tenía más marcado los roles y estereotipos de género basadas en el binarismo, las mujeres y **las personas LGBT** quedaban fuera. No hemos llegado a que incluyan en su lenguaje a las disidencia sexual y personas no binarias. Pero para allá vamos”.

Uno de los últimos grandes avances, celebra, es el **Convenio 190** de la OIT sobre violencia y acoso. “Aunque pareciera que el grupo focalizado son las mujeres, porque somos quienes más padecemos violencia en todos los ámbitos, se incluye a otros grupos: LGBTQI+, indígenas, migrantes, población con discapacidad, que están en este riesgo de sufrir violencia laboral”.

**El problema al que se enfrenta nuestro país es que todas las ramas del derecho están en transición y no hay recursos suficientes para implementarlas correctamente, el ejemplo claro, es la reforma penal (la oralidad del procedimiento penal) que se realizó hace ya muchos años y aun no termina de implementarse correctamente y lo mismo nos va a pasar con la reforma laboral.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**