
**El derecho a un Trabajo Libre de
Violencia, la instrumentación del
Convenio 190 de la OIT, reto para el
Estado Mexicano**

ÍNDICE

I. Introducción	3
II. Justificación	5
III. Objetivos de la investigación	7
IV. Planteamiento y delimitación del problema	8
V. Marco teórico y conceptual de referencia	9
VI. Hipótesis	19
VII. Pruebas empíricas o cualitativas de las hipótesis	20
Una aproximación general de la situación del empleo en México	20
Principales desafíos para la implementación del C190 y la R206 en México	67
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación	74
IX. Bibliografía	81

Introducción

Abordar temas como la violencia y el acoso en ámbito laboral es una tarea poco sencilla. Las dinámicas laborales se han transformado profundamente en las últimas décadas, sobre todo a partir de fenómenos como la globalización y las crisis económicas. Desafortunadamente, esas transformaciones han contribuido a que los empleos disponibles se vayan precarizando cada vez más y a que las desigualdades económicas se acentúen, sobre todo en aquellos países que no han tomado las medidas necesarias para proteger los derechos de la población trabajadora.

La adopción en junio de 2019 del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y de la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), por parte de la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surge del reconocimiento de la naturaleza diversa y en constante cambio que existe en el mundo del trabajo. Asimismo, ambos instrumentos internacionales proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Con la adopción del Convenio 190 (C190) y de la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (R206), se incluye, por primera vez como parte del derecho internacional laboral, el derecho que tienen todas las personas a trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso, estableciendo claramente la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En este trabajo se trata de reconocer cuáles serán los principales desafíos que enfrentará el Estado mexicano en distintos ámbitos, principalmente en el ámbito jurídico y en el gubernamental, para ejecutar una correcta implementación del C190 después de haberlo ratificado el 6 de julio de 2022.

Si bien los desafíos implicarán hacer una amplia reconfiguración de las protecciones jurídicas ante las situaciones de violencia y acoso laboral, también será necesario impulsar otras medidas para implementar políticas públicas, mecanismos de inspección, modelos de prevención, y campañas de difusión.

Con base en lo anterior, este trabajo plantea un objetivo general: reconocer las implicaciones que conlleva la implementación del C190 a partir de las disposiciones legales actuales que existen en México y esto no sería posible sin hacer una revisión acerca del panorama general del empleo en México. La revisión consideró de manera un poco más

profunda los últimos cinco años, y, de manera más superficial, en particular a partir de 1917, es decir, poco más de un siglo.

El problema más relevante al que se responderá es reconocer los principales cambios que deberá impulsar el Estado mexicano para llevar a cabo la correcta implementación del Convenio 190 y para ampliar la protección jurídica de las personas con base en lo que establece dicho instrumento internacional.

En el apartado del *marco conceptual y de referencia* se ofrecen en un primer momento los antecedentes históricos más relevantes en cuanto al derecho laboral a nivel nacional como a nivel internacional. Gracias a esa revisión histórica breve se puede comprender cómo fue que México se convirtió en una nación pionera en introducir en su Constitución Política de 1917 la protección de los derechos sociales. También se reconoce a nivel internacional la relevancia de la OIT en el marco del derecho internacional del trabajo.

Mediante una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, se ofrece una aproximación general de la situación del empleo en México, buscando tener elementos suficientes que permitan identificar cuáles serán los principales retos que del Estado mexicano para llevar a cabo la implementación del C190.

Para conocer el estado que guarda la situación del empleo en México, se muestra información para identificar las características principales de la población trabajadora en México, por ejemplo, cuántas personas participan, o no, de manera activa en el mercado laboral; para identificar si existen brechas de género en la participación laboral y en el nivel de ingresos.

La información que se ofrece para exponer el panorama general de la situación del empleo en México incluye también datos destacables acerca de los sectores en los que se emplea la población mexicana, sobre los indicadores de formalidad e informalidad en el empleo y sobre el acceso a la seguridad social, con especial énfasis en la exclusión de las personas trabajadoras del hogar a este derecho humano laboral.

En cuanto al ingreso, se expone el avance que se ha tenido en años recientes para hacer una recuperación paulatina del poder adquisitivo del salario mínimo. Además, se presentan datos sobre la pobreza laboral, un indicador fundamental para identificar qué porcentaje de la población se encuentra en una situación donde el ingreso que percibe el hogar es limitado y esto no permite que sus integrantes tengan una alimentación suficiente.

Se comparte información relativa a la jornada laboral y al derecho a las vacaciones, destacando que a partir del 2023 las y los trabajadores mexicanos podrán disfrutar de más días de vacaciones, pasando de 6 a 12 días a partir del primer año de antigüedad en el empleo. Asimismo, se expone un apartado a propósito de la formación profesional y la importancia de la capacitación continua de las personas trabajadoras.

Dos apartados de las *pruebas empíricas y cualitativas* corresponden a temas fundamentales: violencia y acoso laboral, y discriminación laboral. En estos espacios se comparten los datos más significativos que fue posible recabar para dimensionar cómo es que estos aspectos impactan en la vida de las y los trabajadores de México.

Se expone también un repaso para conocer las principales reformas en materia laboral que se han implementado en los últimos cuatro años en México, en el marco de la Nueva Política Laboral, y que serán de vital importancia para tener un avance en la reconfiguración normativa e institucional que implicará la implementación del Convenio 190 de la OIT.

En el apartado denominado *Principales desafíos para la implementación del C190 y la R206 en México*, con base en toda la información que se ofreció sobre el panorama general del empleo en México, se comparte un análisis con sugerencias puntuales sobre la reconfiguración en materia legislativa, de atención a los grupos históricamente discriminados, de diseño e implementación de políticas públicas, de consolidar mecanismos efectivos de inspección, entre otras, para consolidar la incorporación de los preceptos del C190 de la OIT en el sistema laboral mexicano.

Como parte de las conclusiones se analizan los hallazgos más relevantes del trabajo y se emiten una serie de propuestas para los temas que se considera que es necesario seguir investigando en el marco de los constantes cambios de las dinámicas laborales.

Justificación

Cuando escuchamos o leemos la palabra “violencia” comúnmente la asociamos a cuestiones que acontecen en el ámbito comunitario o en el ámbito familiar, difícilmente la pensamos en el espacio laboral. Sin embargo, la violencia en los lugares de trabajo es más frecuente de lo que se suele imaginar, la violencia laboral es un problema que impacta a muchas personas trabajadoras sin importar la industria o sector en el que ejerzan, ya sea en el trabajo formal e informal, aunque es evidente que quienes se encuentran en la última modalidad están en una situación de mayor vulnerabilidad frente a cualquier abuso.

Un botón de muestra es la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral, de acuerdo con datos revelados por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 40 millones de mujeres de 15 años en adelante han trabajado a lo largo de su vida (79.3 % del total de las mujeres), de esas mujeres, 27.9 % ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral, es decir, una de cada cuatro mujeres han experimentado violencia laboral: 18.1 % experimentó discriminación laboral, 14.4 % vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 % recibió violencia psicológica y 1.9 % vivió violencia física.

El hecho de que México haya depositado el 6 de julio de 2022 el instrumento de ratificación del [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resulta muy alentador porque este instrumento sobre el derecho de cualquier persona a gozar de un trabajo libre de violencia y acoso es muy novedoso y pretende responder a las dinámicas actuales en el ámbito laboral. Su pertinencia radica en que considera medidas orientadas a la prevención, atención, sanción y reparación, además de que reconoce la existencia de violencias múltiples, de la proporción en cuanto a los impactos y la propuesta de procedimientos orientados fuera de lo penal.

El compromiso para el Estado mexicano no es menor, si bien es muy relevante el esfuerzo legislativo y diplomático para que México fuera de los primeros países en ratificar el Convenio 190 de la OIT (México fue el 19° Estado Miembro de la OIT en ratificar el instrumento, y el 7° de América Latina y el Caribe), la responsabilidad para implementar dicho Convenio es mayúscula. La relevancia social de esta tarea es que la legislación nacional requerirá de toda una reconfiguración de protecciones jurídicas para poder

responder a todo lo que el instrumento internacional contempla, sobre todo porque esto marcará un punto de inflexión respecto de las concepciones tradicionales que se tenían acerca de lo que protege o no el derecho laboral. De igual forma, más allá de las modificaciones a la legislación nacional, también será necesario, como lo contempla el Convenio, implementar disposiciones legales que prevean políticas, diagnósticos, mecanismos de prevención adecuados en los lugares de trabajo e incluso el fortalecimiento de formas de inspección.

Es menester mencionar que, después de que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo decidiera adoptar el 10 de junio de 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso, el 21 de junio de ese mismo año, se decidió adoptar también la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). La R206 recoge diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y tiene el objetivo de complementar el C190.

La implementación del Convenio 190 de la OIT representa una oportunidad histórica para promover en México el derecho humano al trabajo, un derecho llave para la realización de otros derechos, y en particular para asegurar el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.

Cabe mencionar que, un año después de la entrada en vigor del C90, el Estado mexicano está obligado a presentar un informe ante la OIT donde dé cuenta de los avances que ha impulsado a fin de llevar a cabo la implementación del instrumento internacional que ha decidido ratificar.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar los principales cambios jurídicos e institucionales que deberá impulsar el Estado mexicano para llevar a cabo una adecuada implementación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT (C190) y de la Recomendación 206 (R206) de la Organización Internacional del Trabajo.

Objetivos particulares

Realizar un análisis de las principales áreas del ámbito laboral en México que tendrán una mayor implicación a partir de las proposiciones que contemplan ambos instrumentos internacionales, dicho análisis también considerará el tema de la configuración de las protecciones jurídicas vigentes. Se buscará ofrecer una perspectiva general orientada primordialmente a conocer los desafíos que implicará implementar el C190 y la R206.

Recolectar y compartir la información más relevante que permita reconocer cuáles son las condiciones laborales en las que se desempeñan actualmente las personas trabajadoras en México. Se buscará que la información sea lo más actualizada posible y será tanto de carácter cualitativa como cuantitativa.

Con base en la información recolectada y el análisis del panorama reconocido, se ofrecerán algunas sugerencias para que las y los actores involucrados reconozcan las modificaciones necesarias para atender la correcta implementación ante la adhesión a este instrumento internacional.

Contribuir a acotar las brechas que existen entre la legislación nacional y los estándares que contiene el C190 y la R205, lo anterior partiendo del reconocimiento del problema que implica definir nuevas fronteras en cuanto a los límites contra la violencia en el mundo del trabajo.

Planteamiento y delimitación del problema

México es un país que puede presumir que su actual Carta Magna es la primera en el mundo en incorporar derechos sociales. La discusión con motivo del constituyente de 1916-1917 sobre el contenido del artículo 123 de la Constitución Política permitió plasmar cuestiones tan novedosas como el derecho a huelga, tema que, por cierto, fue retomado poco después en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo.

La protección de los derechos humanos laborales ha seguido evolucionando tanto a nivel nacional como a nivel internacional y se ha ido enriqueciendo con el surgimiento de distintos instrumentos y mecanismos de exigibilidad; por mencionar algunos, México ha ratificado 82 Convenios y 1 Protocolo con la OIT, de los cuales 64 están en vigor. Existen otros recursos como distintas Declaraciones de organismos internacionales, Recomendaciones y Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU.

El instrumento más reciente y novedoso al que se ha adherido el Estado mexicano es el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT, partiendo del reconocimiento de todos los retos que enfrenta el mundo laboral en la actualidad y en la realidad mexicana, es posible identificar las prioridades en las que se deberán impulsar cambios frente a las directrices y definiciones que éste considera para la protección de las personas en el ámbito laboral.

A continuación, se exponen la pregunta principal y secundarias a responder ante las medidas que deberá adoptar México en distintos ámbitos para el fortalecimiento de la normativa laboral:

Pregunta principal: ¿Cuáles son los principales cambios jurídicos e institucionales que deberá impulsar el Estado mexicano para llevar a cabo una adecuada implementación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y de la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo?

Preguntas secundarias: ¿Cómo impulsar la mayor protección jurídica de las personas que trabajan tanto en el sector público y privado, así como en la economía informal y en zonas rurales? ¿Cómo ampliar la protección jurídica para que las personas voluntarias, que buscan o postulan a un empleo e incluso las y los trabajadores que hayan sido despedidos sean también considerados en la normatividad? ¿Cuáles serán los

cambios que deberán adoptarse para que la legislación laboral considere la protección de las personas trabajadoras, no solamente frente a las y los empleadores, sino también frente a otras personas trabajadoras y terceros? ¿Cómo reconocer las distintas formas de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral?

Con el propósito de responder los cuestionamientos que se han expuesto, se tomarán en cuenta aquellas herramientas metodológicas que se consideren más pertinentes a partir también de lo que se comparta en el marco teórico. Lo que es posible adelantar es que el abordaje implicará utilizar una metodología mixta, es decir, tanto cualitativa como cuantitativa.

Marco teórico y conceptual de referencia

Antecedentes internos

El derecho laboral en México es fruto de una amplia historia de luchas y movimientos sociales, existe cierto consenso entre las y los especialistas en la materia que refiere que esta rama del derecho nacional tiene antecedentes de manera más específicos y próximos en el siglo XX, en un contexto previo y posterior al movimiento de la Revolución Mexicana (Marquet, 2014).

En el presente trabajo se estima pertinente retomar algunos antecedentes más remotos a propósito de las relaciones de trabajo que existieron en un período previo a la Revolución Mexicana, lo anterior con el objetivo de tener mayores referencias históricas y comprender cómo es que han ido evolucionando las instituciones y las dinámicas laborales.

Un primer momento de referencia remota puede encontrarse poco después de la conquista, es decir, a inicios del período colonial, cuando se dio lugar a la *encomienda*, configurándose así una forma de explotación de las personas nativas. Se trataba de la consignación de un grupo de indígenas (*encomendados*) para prestar su fuerza de trabajo en distintas labores y a la vez debían pagar tributo en dinero y especie a los españoles (*encomenderos*), quienes a cambio tenían la obligación de brindarles protección y doctrina cristiana a las y los *encomendados*. La encomienda fue de vital importancia desde que Hernán Cortés otorgó las primeras consignas y esta figura se expandió por Mesoamérica, llegando a abolirse legalmente hasta 1720. Margarita Herrera (1992, p. 141) destaca: "Las encomiendas tuvieron en un principio una clara finalidad, proteccionista y evangelizadora, sin embargo, posteriormente se convirtieron en una forma de explotación del indígena, mediante el cobro de tributos".

Durante la época de la colonia existieron algunos esfuerzos, impulsados primordialmente por parte de los frailes de continuo, para tratar de proteger a las personas explotadas, es así como surgen las Leyes de Indias, las cuales pretendían poner un freno a los malos tratos que resentían las personas indígenas. Sin embargo, pese a que eran bienintencionadas y presentaban una buena integración, éstas carecían de algo fundamental: coacción para su cumplimiento.

Una de las causas que motivaron el movimiento de Independencia de México fue la desigualdad social que afectaba de manera desproporcionada a personas indígenas,

mestizas y afrodescendientes. La Independencia representó un largo proceso social y político que finiquitó, gracias a un movimiento armado que duró once años, el dominio español sobre una nueva nación. Es durante esta convulsa guerra cuando Miguel Hidalgo y Costilla publica el 29 de noviembre de 1810 el decreto de la Abolición de la Esclavitud, documento emitido en la plaza de Guadalajara, Jalisco.

Posterior al movimiento de Independencia, el primer antecedente de la primera Carta Magna de México fue la Constitución de Apatzingán de 1814, documento que contenía buena parte de las ideas del Generalísimo José María Morelos y Pavón y que a pesar de no haber podido entrar en vigor dado los tiempos complicados en que se generó, fue un elemento inspirador para la redacción de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824. Cabe mencionar que la Constitución de Apatzingán contenía disposiciones para proteger a las personas más pobres mediante el aumento de su retribución y la contención de la opulencia.

La Constitución del 4 de octubre de 1824 sentó algunas de las bases recogidas en la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), establecía el federalismo, la división de poderes, la religión católica, los fueros clericales y militares y se mencionaban en su capítulo séptimo, las garantías individuales. Esta Constitución respondió primordialmente a la necesidad que tenía la nueva nación de contar con un sistema político federal.

A partir de 1824 en el México independiente se vivieron múltiples crisis, rebeliones y pronunciamientos, los presidentes no perduraban; hubo mucho movimiento en el poder ejecutivo. En este contexto se generaron dos Constituciones más, la de 1836 y la de 1847.

El 5 de febrero de 1857 se promulgó la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, donde se plasmaron artículos que serían antecedentes importantes a favor de la clase trabajadora, tales como: la prohibición de la esclavitud; la enseñanza libre; la libertad de vocación y prohibición de contratos con pérdida de libertad por causa de trabajo, educación o voto religioso. Asimismo, este precedente constitucional representó un parteaguas para el país al reivindicar las garantías individuales, los derechos políticos y dar origen al procedimiento judicial denominado como amparo. Sin embargo, este relevante esfuerzo no podría considerarse como el nacimiento de un derecho del trabajo en México (Marquet, 2014).

La Revolución Mexicana no estuvo exenta de ser motivada también por la desigualdad social y la concentración de la riqueza, además del rechazo al latifundismo impulsado durante el porfiriato, entre otras causas. Una de las principales herencias de esta Revolución popular fue convocar a un nuevo congreso constituyente en 1916 y motivar a una profunda reflexión que recogiera las principales demandas que venía exigiendo la fuerza trabajadora mexicana desde mediados del siglo XIX, cuestiones que fueron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917. Destacan el derecho de paro, de huelga y de sindicalización, el salario mínimo, jornada máxima de trabajo, prohibición del trabajo nocturno para la niñez y mujeres, indemnización por accidentes de trabajo y derechos de mujeres trabajadoras en caso de embarazo para no desempeñar trabajos físicos durante 90 días previo al parto, más un mes de descanso posterior al mismo, gozando en todo momento de su salario íntegro y el derecho a conservar su empleo, así como el pago de horas extras.

De 1918 a 1929 veinticinco estados se dieron a la tarea de expedir sus propias leyes reglamentarias del artículo 123. También en ese contexto se destaca la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante un decreto presidencial del 17 de septiembre de 1927 (Marquet, 2014). Con todos estos antecedentes, el 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM. Esta novedosa legislación en materia laboral favoreció el corporativismo de las organizaciones obreras, en virtud de que reglamentó el sindicalismo y consideró el contrato colectivo, mismos que no habían sido delimitados plenamente en la Carta Magna.

La publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 concretó la regulación de los aspectos más relevantes en cuanto al derecho laboral en México: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales. Porfirio Marquet (2014, p.265) destaca:

Concretamente se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley, de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las prescripciones, de las

autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como de las responsabilidades y sanciones.

El artículo 123 de la CPUEM ha sido reformado en múltiples ocasiones, destacando, la reforma del 5 de diciembre de 1960 y la del 21 de noviembre de 1962, que adicionaría el Apartado B. A partir de esta reforma, se publicaría el 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de dicho Apartado B. Esto daría mayor claridad con respecto a la relación entre las y los servidores públicos y el Estado federal.

El primero de abril de 1970, una década después de que el presidente de la República Adolfo López Mateos designara una primera comisión para diseñar un anteproyecto de Ley Federal de Trabajo, y después se creara una segunda comisión en 1967 por instrucción del titular del Ejecutivo Federal, Gustavo Díaz Ordaz, se publicó en el *Diario oficial de la Federación* una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

La Ley Federal en materia laboral de 1970 conservó los derechos originales de la clase trabajadora e introdujo figuras innovadoras como el aguinaldo, la prima de antigüedad, así como la figura del trabajador o trabajadora de confianza. Asimismo, se amplió el período vacacional, se instaura que no será necesario contar con un contrato específico de trabajo para validar la existencia de una relación de trabajo subordinada y se establece que en el caso de las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad superior a los 20 años de servicio, no deberán ser despedidas a menos que sea por causales agravadas.

Pretender hacer un análisis exhaustivo de todas las reformas que han sufrido tanto el artículo 123 de la CPUEM, así como de la Ley Federal del Trabajo vigente, excedería los propósitos de este trabajo. Se estima que la revisión que se expuso sobre los antecedentes a nil interior, en materia del derecho del trabajo en México, son suficientes para ofrecer un panorama histórico respecto del problema de investigación al que responde el presente trabajo. Asimismo, en el desarrollo del documento se irán destacando los preceptos jurídicos nacionales más relevantes vinculados con los temas que se analizarán sobre la implementación del Convenio 190 de la OIT.

Antecedentes internacionales

En cuanto a los antecedentes históricos relativos al derecho internacional del trabajo, es menester mencionar el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT es el organismo que ha establecido desde 1919 el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Este organismo fue creado en 1919 como parte del Tratado de Versalles, el cual dio fin a la Primera Guerra Mundial. La Constitución que habría de orientar el trabajo del organismo internacional se diseñó entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, ésta estuvo presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL) y se integró por representantes de nueve países: Bélgica, Estados Unidos, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Cuba. Sus reuniones se desarrollaron primero en París y posteriormente en Versalles (OIT, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo es la única en su género que tiene una organización tripartita, es decir, tiene representación en sus distintos niveles, no solo de personas trabajadoras sino también del sector empresarial y miembros de Gobiernos.

Otros esfuerzos relevantes en torno al surgimiento de la OIT fueron la Asociación Internacional para la Protección Internacional de Trabajadores, fundada en Basilea (Suiza), en el año 1901, así como movimientos sociales y organizaciones de trabajadores de distintos países.

Es importante mencionar que, pese a que México fue excluido en un principio de la Sociedad de Naciones y, por lo tanto, de la OIT, en virtud de que en los años en los que desarrolló la Revolución Mexicana la relación con países como Estados Unidos y Gran Bretaña fue muy tirante, esto no impidió que México influyera en el desarrollo de la Constitución de la OIT. Y es que la consolidación de la Constitución mexicana de 1917, que contenía principios muy innovadores, sobre todo en materia de derechos sociales y laborales, le ofreció a México cierta reputación a nivel internacional. En ese sentido, Fabián Herrera (2011) señala lo siguiente:

En el marco de las reuniones preparatorias de paz inmediatas a la Primera Guerra Mundial, Samuel Gompers, presidente de la American Federation of Labor de Estados Unidos, había difundido tales contenidos, especialmente los de su artículo 123 -rector del trabajo en México- con la intención de definir las metas de un reformismo social internacional, que serían perseguidas por la OIT.

La Constitución de este nuevo organismo internacional fue sensible a las consecuencias de la Primera Guerra Mundial y los movimientos obreros alrededor del mundo, por lo cual se manifestó en sus bases la importancia de la justicia social para el logro de la paz. Se considera conveniente citar las ideas que establecía el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023):

- ❖ Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- ❖ Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- ❖ Considerando que, si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Como sistema de supervisión de las normas del organismo, en 1925 se estableció un Comité de Expertos. Esta figura sigue vigente y se integra con personas juristas independientes quienes tienen la encomienda de hacer un análisis de los informes que remiten los distintos gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios reportes.

En 1944, en medio de la turbulenta Segunda Guerra Mundial, se llevó a cabo la importante reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la cual emanaría la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, misma que sigue siendo una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT.

Para el año de 1946, ante el surgimiento de la Organización de las Naciones Unidas (1945), la OIT se consolidó como una agencia especializada en materia de derechos humanos laborales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948. Este documento por primera vez señaló que los derechos humanos debían protegerse alrededor del mundo. El artículo designado para referir el derecho humano al trabajo fue el que se cita a continuación:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En las décadas posteriores al surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de las Naciones Unidas, los derechos relativos al trabajo en el marco del derecho internacional han seguido evolucionando y sumando instrumentos internacionales y recursos como las Declaraciones de organismos internacionales, Recomendaciones y Observaciones Generales de distintos comités buscando responder a las dinámicas del desarrollo económico local y global.

El 16 de diciembre de 1966 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó dos pactos fundamentales a fin de reforzar lo plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Del primer instrumento, el PIDCP, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976, se exponen a continuación los artículos relacionados de manera más directa con el derecho al trabajo.

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3.
 - a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
 - b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
 - c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:
 - i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;
 - ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.
 - iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;
 - iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no

impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

En cuanto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor el 3 de enero de 1976, se estima importante también mencionar los artículos relativos al derecho al trabajo:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) 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;

- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Exponer los principales términos vinculados a los derechos laborales rebasaría los objetivos que se han planteado en esta investigación, solamente para dimensionar el gran universo que representan todos los conceptos vigentes, a continuación, se mencionan algunos de los derechos laborales básicos plasmados en los primeros instrumentos internacionales: el derecho al trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, el derecho a la huelga, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la libertad de trabajo, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la protección contra el desempleo, el derecho a una remuneración mínima, la libertad sindical, el derecho a la seguridad social, la negociación colectiva, la protección contra el despido, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, la protección especial a niñas, niños, adolescentes y jóvenes, así como a mujeres trabajadoras, personas con discapacidad y personas migrantes.

La evolución de los derechos laborales en el derecho internacional ha dado paso a una serie de nuevos conceptos, los cuales se irán desarrollando a lo largo del trabajo para ahondar en los desafíos que implicará para el Estado mexicano ejecutar la implementación del Convenio 190 de la OIT. Sin embargo, vale la pena mencionar la adopción del término derechos humanos laborales que se retoma en este documento, término que ha sido usado por organizaciones internacionales y organismos privados. De acuerdo con Miguel F. Canessa (2009, p. 352):

los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetan la dignidad humana y satisfacen las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

Hipótesis

La implementación adecuada del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, así como de las proposiciones que contempla la Recomendación 206 (R206), es viable si se reforma el marco jurídico nacional asociado a la protección de la población trabajadora mexicana y, si se modifican y reconfiguran las atribuciones y la normatividad de las instituciones mexicanas relacionadas con el mundo del trabajo a fin de que éstas incorporen plenamente el nuevo paradigma de derechos humanos laborales que contemplan estos dos instrumentos internacionales de la OIT.

Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

A continuación, se expone un amplio análisis acompañado de toda la información cuantitativa y cualitativa que permita reconocer cuáles serán los principales desafíos que implicará llevar a cabo la implementación del Convenio 190 de la OIT frente al panorama actual de los derechos humanos laborales en México, en particular aquellos que están más relacionados con los artículos que comprende el instrumento internacional.

Una aproximación general de la situación del empleo en México

Como se mencionó previamente, México fue pionero en darle prioridad en su Carta Magna de 1917 a la protección de los derechos sociales. Lo que se complementó con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (1931) y en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (1963), reglamentaria de dicho Apartado B. De acuerdo con Néstor de Buen (2007) el caso mexicano es paradójico porque ese rango constitucional de los derechos sociales no surgió acompañado por una clase trabajadora exigiendo esos derechos ni con una gran infraestructura industrial que los justificara.

Tener un marco jurídico robusto y sólido en materia de derechos laborales permitió durante décadas que la fuerza trabajadora tuviera elementos jurídicos para defender sus derechos laborales, sin embargo, con el paso de los años, frente a los cambios económicos nacionales y mundiales, las dinámicas en las relaciones laborales han cambiado mientras los gobiernos no han logrado asegurar mejores condiciones de trabajo para las y los trabajadores, por el contrario, el desempleo y la informalidad laboral han ganado terreno cuando los regímenes políticos en México han privilegiado factores como la inversión nacional o extranjera.

Hacer una revisión histórica más detallada acerca de cómo fueron perdiendo fuerza algunas de las garantías constitucionales en materia laboral es algo que rebasa los alcances del presente trabajo. En ese sentido, se prefiere brindar primero algunos datos que nos permitan tener una aproximación general a la situación del empleo en México y, con ello, tener mayores elementos de referencia para abordar los ámbitos en los que se

considera que el sistema laboral mexicano tendrá mayores desafíos y posibles resistencias para poder llevar a cabo la implementación del Convenio 190 de la OIT.

Empleo en México

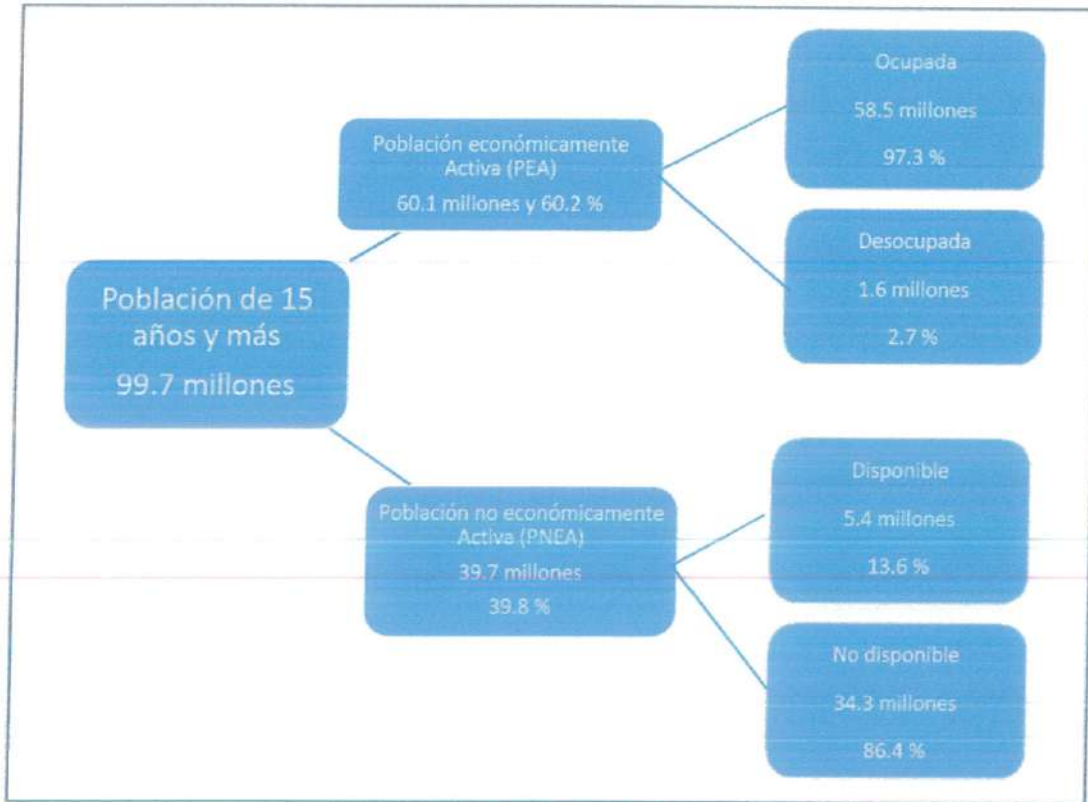
Las cifras más recientes publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), derivadas de la aplicación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2023, revelan que, para marzo de 2023, la Población Económicamente Activa (PEA) en México fue de 60.1 millones de personas, esto representó una tasa de participación de 60.2 %¹. La diferencia en esta población con respecto al primer trimestre de 2022 fue de 2 millones de personas (58.1 millones). Cabe mencionar que la cifra total que se estima para toda población en México de 15 años y más fue de 99.7 millones de personas. Los datos mencionados se presentan en el cuadro 1.

¹ Se considera como Población Económicamente Activa (PEA) a las personas de 15 años y más que tuvieron relación con alguna actividad económica o que la buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas (Glosario INEGI).

Cuadro 1

Distribución de la población mexicana en edad de trabajar

Primer trimestre de 2023

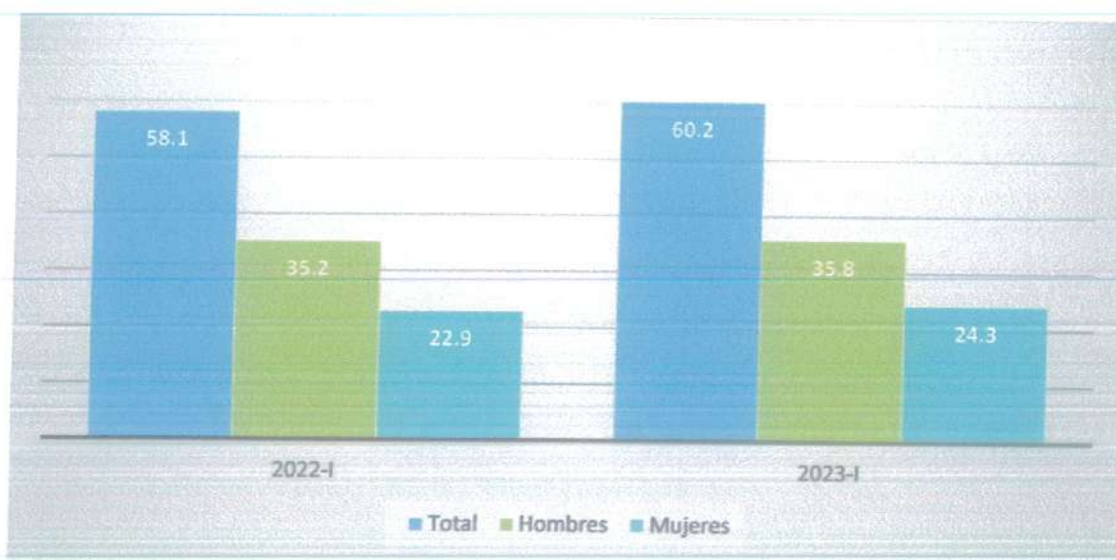


Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2023

El desglose por sexo refleja que la PEA masculina fue de 35.8 millones, la cual tuvo incremento de 602 mil millones de personas más en cuanto al mismo periodo en 2022. Se destaca también que la PEA femenina fue de 24.3 millones, reflejando un incremento muy notable de 1.4 millones de personas más con respecto al mismo trimestre de 2022. La ENOE resalta en ese sentido como 76 de cada 100 hombres en edad de trabajar fueron económicamente activos, mientras que, en la población femenina, la cifra llega apenas a 46 de cada 100 mujeres (gráfica 1). El contraste con respecto al mismo trimestre de 2022 reflejó que estas cifras fueron superiores en 0.6 y 2.3 puntos porcentuales, respectivamente.

Gráfica 1

**Población económicamente activa de acuerdo al sexo
(millones de personas)**



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022 y primer trimestre de 2023.

Se desprende también que 58.5 millones de personas estaban ocupadas en ese momento: 2.4 millones de personas más con respecto al mismo período en 2022. En cuanto a la población subocupada², esta fue de 4.3 millones de personas, representando un 7.3% de la población ocupada, en este caso, la diferencia fue menor con respecto al primer trimestre de 2022 en un 9%.

Asimismo, la población desocupada³ que se reportó fue de 1.6 millones de personas. Esta proporción de tasa de desocupación correspondió al 2.7% de la PEA.

Los datos en cuanto a la Población No Económicamente Activa (PNEA), es decir, aquellas personas de 15 años y más de edad, que no participan en la actividad económica ni como ocupadas ni como desocupadas, fue de 39.7 millones de personas, cifra que

² Personas cuya edad es de 15 años o más y que tienen tanto la necesidad como la disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

³ Población con 15 años o más que en la semana de referencia buscaron trabajo porque no estaban vinculadas a una actividad económica o trabajo.

equivale a 39.8% del total de la población de ese rango de edad, la diferencia de ese dato con respecto a 2022 fue de 1.1 millones menos.

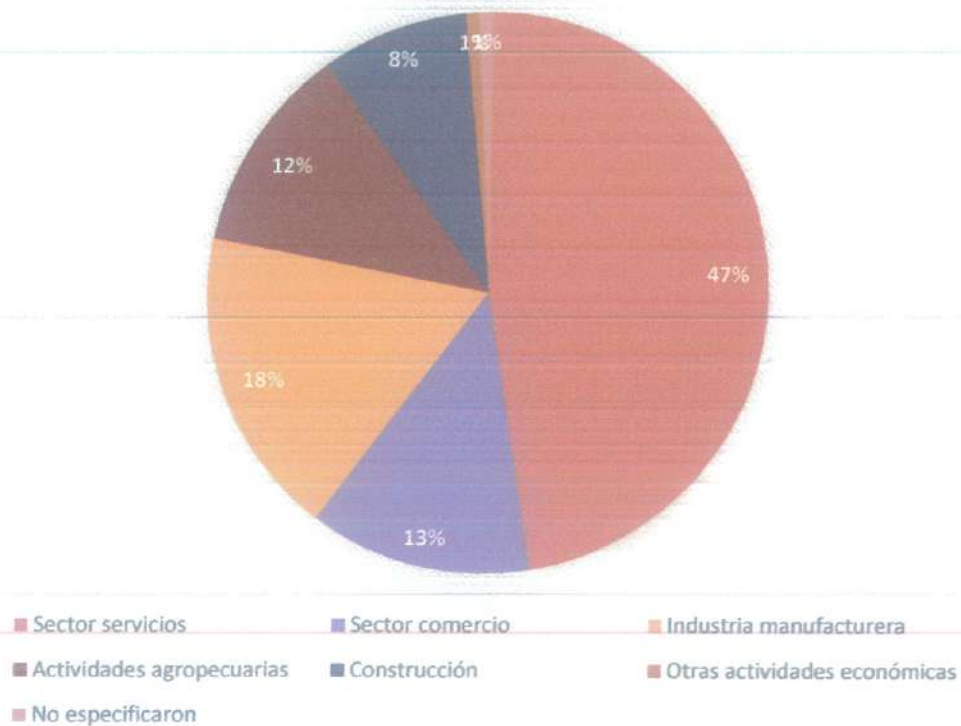
Cabe mencionar que, de la PNEA, hubo un grupo de 5.4 millones de personas que manifestaron estar disponibles para trabajar (13.6% de esta población), esto significa que, aunque no buscaron un empleo, estarían dispuestas a aceptar uno en caso de que se los ofrecieran. Este sector se reconoce con potencial para participar en el mercado como desocupado u ocupado. Mientras que 34.4 millones de personas, es decir el 86.4% del PNEA, manifestaron que no estaban disponibles para emplearse dado que tenían otras obligaciones, o quizá tenían interés, pero su contexto o su condición no contribuían a que les fuera posible hacerlo, ya sea por impedimentos físicos, obligaciones familiares u otras condiciones. En el caso de la PNEA, esta disminuyó 2.2 millones de personas con respecto al mismo periodo de 2022.

Sectores en los que se emplea la población mexicana

La población mexicana que se encontraba ocupada al mes de mayo de 2023 se distribuyó de la siguiente forma: el sector servicios fue el que más contribuyó en la oferta de empleos, albergando 25.3 millones de personas (43.4% del total); le siguió el sector comercio, donde se emplearon 11.7 millones de personas (20% del total); mientras que, la industria manufacturera concentró 9.6 millones de empleos (16.4%); en cuanto a las actividades agropecuarias, fueron 6.4 millones (11%); por parte de la construcción, 4.5 millones de personas se emplearon en dicho sector (7.6% del total). A su vez, en lo que se reporta como "otras actividades económicas", que incluyen minería, electricidad, agua y suministro de gas, estas representaron 419 mil (0.7%). En tanto que, 448 mil personas (0.8%) no especificaron su actividad. Haciendo la comparación con el mismo trimestre de 2022, se desataca que los sectores con mayor incremento en su población ocupada fueron: servicios profesionales, financieros y corporativos, con 431 mil personas y comercio, con 381 mil.

Gráfica 2

Sectores en los que trabaja la población mexicana



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2023

Empleo formal e informal en México

Una tendencia que se ha presentado en México y en muchos países más en las últimas décadas, y que resulta inquietante, ha sido la pérdida de empleos formales. Un empleo informal "es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social, y carece de prestaciones relacionadas con el empleo" (OIT, FORLAC).

Sería complicado ofrecer en este trabajo un análisis profundo acerca de las causas que motivan la informalidad en el empleo, pero dentro de los factores que más se mencionan a partir de distintos enfoques y autores podemos destacar: el atraso económico del sector informal, la globalización y el reacomodo económico que inciden en la precarización del empleo en las cadenas productivas globales, la desigualdad social, demasiada tolerancia al incumplimiento de las empresas, debilidad de las instituciones y un

estado de derecho débil, falta de incentivos y oportunidades, los programas asistenciales y la ausencia de protección ante el desempleo.

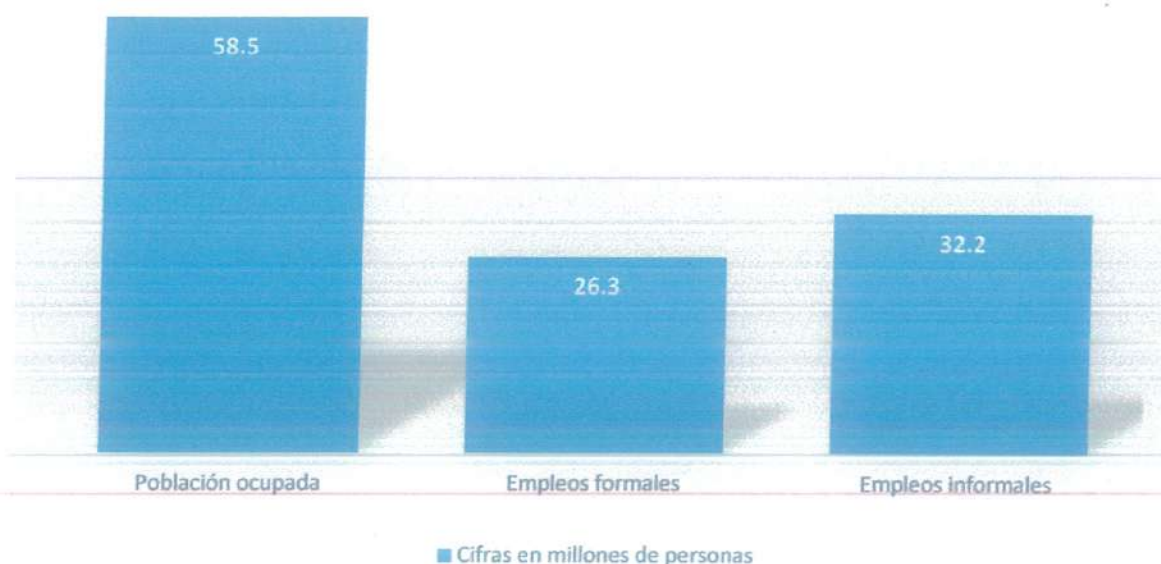
El papel del gobierno para poder revertir la informalidad en el empleo es fundamental, tal como lo señala Pabón (2021, citado en CONEVAL, 2022, p. 73): "Para resolver esta problemática, las políticas públicas deben ser aplicadas por el gobierno, para combatir la informalidad y la falta de acceso a servicios básicos insatisfechos por la población desempleada y dedicada al trabajo informal".

La ENOE del primer trimestre de 2023 reportó también que, en México, la suma de todas las personas que manifestaron estar en alguna modalidad de empleo informal fue de 32.2 millones. Esta suma representó un 55.1% de la población considerada como ocupada (gráfica 3). Se destaca un incremento de 1.2 millones de personas respecto al mismo período de tiempo de 2022.

Gráfica 3

Población ocupada, trabajos formales e informales

Primer trimestre 2023



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2023

Es importante mencionar que el reporte de la ENOE considera una medición ampliada de la informalidad en donde integra las siguientes categorías como parte del sector informal: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el trabajo del hogar remunerado no protegido, así como las y los trabajadores subordinados quienes, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen sin seguridad social.

Asimismo, tener un contrato de trabajo suele vincularse con un mayor disfrute de derechos laborales y el acceso a la seguridad social, además de tener más probabilidades de estabilidad en el empleo, es por eso que la ENOE reporta también los datos de las y los trabajadores subordinados y remunerados⁴ que contaban con algún contrato escrito en el primer trimestre de 2023, un total de 22.6 millones de estas y estos trabajadores (que

⁴ Se entiende por trabajadora o trabajador remunerado a la persona que tiene un empleo a cambio del cual percibe una retribución económica en monetario. (Glosario INEGI)

constituyen 56.3 % del total) tuvo acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo. La diferencia con respecto al mismo periodo en 2022 fue de un millón de personas. Mientras que 22.3 millones (1.1 millones de personas más) tuvieron un contrato por escrito, otras 17.2 millones de personas no contaron con uno.

Otra forma de prevenir el crecimiento de personas que se emplean en el sector informal cruza con implementar estrategias orientadas a proteger sus ingresos frente a la posibilidad de perder sus empleos. Una estrategia relevante puede ser el seguro de desempleo, este mecanismo puede reducir la urgencia por obtener un ingreso y por ende aceptar empleos precarizados e informales.

Atender los índices de informalidad en el empleo resulta fundamental para reducir cuestiones como la desigualdad y la exclusión social. Parecería que la clave para mejorar estos índices depende del crecimiento económico, pero eso no será ninguna garantía si no existe una estrategia desde gobierno que impulse la adopción de políticas y acciones integrales que vinculen las tendencias económicas con las sociolaborales.

Seguridad social

El derecho a la seguridad social se ha plasmado en cuantiosos instrumentos de derechos humanos, destacando como un derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Se enfatiza la trascendencia de este derecho porque es un elemento fundamental para garantizar mejores condiciones de vida a las personas trabajadoras. Este derecho humano laboral juega un papel primordial para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.

En México se ha sostenido un sistema desigual en el acceso a la seguridad social para las personas asalariadas. Las instituciones que integran el sistema de seguridad social

en nuestro país son: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Secretaría de Marina (Semar) y Secretaría de la Defensa Nacional (Sedena).

De las instituciones que comprende el esquema de seguridad social en México, el IMSS tiene un papel preponderante, dado que cubre más de la tercera parte de la PEA (33%); mientras que los otros programas cubren alrededor de otro 7% (Meléndez, 2017, citado en CONEVAL, 2022).

El CONEVAL (2021) define a la seguridad social como

el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como el embarazo en las mujeres en edad fértil o la vejez después de cumplir 65 años o más.

Con el objetivo de ampliar la medición multidimensional de la pobreza, este Consejo decidió construir un indicador que permita reconocer a la población que tiene una carencia por falta de acceso a la seguridad social, esta medición considera los elementos mínimos que necesitan las personas para poder ejercer este derecho.

A continuación, se citan los criterios que el CONEVAL considera como vías de posible acceso a la seguridad social, lo anterior como parte de la información referente a la pobreza laboral reportada al primer trimestre de 2023:

- En cuanto a la población económicamente activa, asalariada, se considera que no tiene carencia en esta dimensión si disfruta, por parte de su trabajo, de las prestaciones establecidas en el artículo 2° de la LSS (o sus equivalentes en las legislaciones aplicables al apartado B del artículo 123 constitucional).
- Dado el carácter voluntario de la inscripción al sistema por parte de ciertas categorías ocupacionales, en el caso de la población trabajadora no asalariada o independiente se considera que tiene acceso a la seguridad social cuando dispone de servicios médicos como prestación laboral o por contratación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS y, además, cuenta con SAR o Afore.
- Para la población en general, se considera que tiene acceso cuando goza de alguna jubilación/pensión o es familiar de una persona dentro o fuera del hogar con acceso a la seguridad social.

- En el caso de la población en edad de jubilación (sesenta y cinco años o más), se considera que tiene acceso a la seguridad social si es beneficiario de algún programa social de pensiones para adultos mayores cuyo monto mensual otorgado sea mayor o igual al valor promedio de la canasta alimentaria (calculado como el promedio simple de las líneas de pobreza extrema por ingresos en el ámbito rural y urbano, respectivamente).
- La población que no cumpla con alguno de los criterios mencionados se considera en situación de carencia por acceso a la seguridad social.

En el reporte sobre la carencia por acceso a la seguridad social 2020, con base en la información de la medición multidimensional de la pobreza a nivel nacional, en el periodo que comprende de 2018 a 2020, el porcentaje de población con carencia por acceso a la seguridad social mostró una disminución de 1.4 puntos porcentuales, pasando de 53.5% a 52.0%, respectivamente.

Los contrastes a nivel estatal son significativos y contribuyen a reconocer que el promedio de disminución haya sido limitado. CONEVAL reportó que algunas entidades federativas presentaron reducciones destacables, se trata de Oaxaca, Nayarit y Tabasco con disminuciones de 5.3, 4.9 y 4.7 puntos porcentuales; en contraste, hubo entidades que presentaron incrementos importantes, se trata de Quintana Roo, Nuevo León y Coahuila con aumentos con respecto a 2018 de 4.3, 3.5 y 2.5 puntos porcentuales, respectivamente.

Como se ha enfatizado previamente, tener acceso al derecho humano laboral a la seguridad social es fundamental para proteger la dignidad de todas las personas, sobre todo cuando llegan a enfrentar circunstancias que limitan su capacidad para ejercer plenamente sus derechos humanos. De ahí que se considere importante mencionar que los grupos en situación de vulnerabilidad⁵ son grupos de la población a los que se les debería poner especial atención para facilitarles el acceso a empleos que les permitan contar con seguridad social.

⁵ En este trabajo se adopta el concepto de *grupos históricamente discriminados*, que ha sido promovido recientemente en el estudio de los derechos humanos en México para enfatizar la discriminación sistemática e histórica que ha vulnerado los derechos humanos de ciertos grupos de la población en razón de determinadas condiciones o características.

Trabajo del hogar remunerado y su exclusión del derecho a la seguridad social.

Un botón de muestra a propósito del vínculo entre la vulnerabilidad y el acceso a la seguridad social son las personas que hacen trabajo del hogar remunerado, porque históricamente su trabajo ha sido poco reconocido y valorado. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) reportaba al cuarto trimestre del 2022 que en México un total de 2.5 millones de personas de 15 años y más se ocuparon en el trabajo del hogar remunerado. El trabajo del hogar remunerado ha sido una ocupación realizada primordialmente por mujeres, de acuerdo también con la ENOEN, del total de población de 15 años y más se ocuparon en esta actividad laboral, el 90.2 % (2.2 millones) correspondió a mujeres y 9.8 %, a hombres (INEGI, 2023).

En México se ha impulsado en años recientes el reconocimiento de su trabajo gracias a que algunas personas de este gremio se han organizado y han sido acompañadas por instituciones gubernamentales tales como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para promover la dignificación de su trabajo e impulsar las reformas necesarias para que puedan ser afiliadas a la seguridad social.

Desde la segunda Encuesta Nacional para Prevenir la Discriminación (ENADIS, 2010) se incorporó un módulo para conocer las percepciones sobre discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar. A la fecha se han realizado cuatro ENADIS, cabe mencionar que las últimas dos han sido realizadas por el INEGI, esto en colaboración con el CONAPRED y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

En la ENADIS 2022 se presenta primero un módulo relativo a las percepciones sociales de la población en general en torno a la discriminación, en cuanto a la información relativa a este grupo de la población, se destaca que, en 2022, 58.3% de la población de 18 años y más en México opinó que en el país los derechos de las personas trabajadoras del hogar se respetan *poco o nada*⁶.

En el módulo de la ENADIS dedicado a conocer las percepciones sobre las prácticas y conductas discriminatorias por parte de los grupos históricamente discriminados, en el caso de las mujeres que se dedican al trabajado del hogar remunerado, 39% manifestó

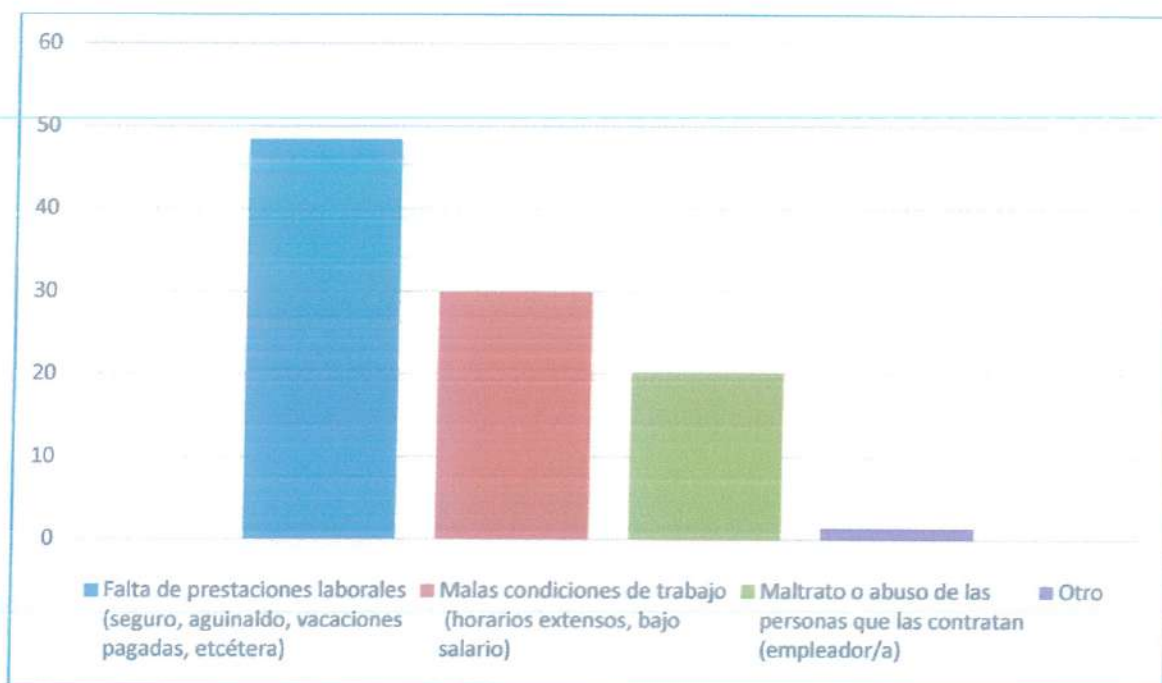
⁶ El porcentaje de 58.3 se obtuvo al sumar los porcentajes de las respuestas *poco* (44.0%) y *nada* (14.3%).

haber percibido *poco* respeto a sus derechos en el país. Consideramos fundamental destacar un dato que se revela en esta encuesta, de acuerdo con la ENADIS 2022, 9.4% de la población de 18 años y más declaró haber *realizado actividades de quehaceres domésticos a cambio de un pago* en los últimos 12 meses, es decir, prácticamente 1 de cada 10 mujeres en el país que tienen 18 años y más, reconocieron haber realizado esta actividad en el último año.

Ahora bien, de este casi 10% de la población de mujeres de 18 años y más en México, que manifestó haber *realizado actividades de quehaceres domésticos a cambio de un pago* en el último año, el 48.4% declaró que *la falta de prestaciones laborales (seguro, aguinaldo, vacaciones pagadas, etcétera)* es el principal problema para este grupo de la población históricamente discriminado, mientras que, 29.9% declaró que son las *malas condiciones de trabajo (horarios extensos, bajo salario)*.

Gráfica 4

Población de trabajadoras del hogar remuneradas de 18 años y más por principal problemática declarada a la que se enfrentan como grupo



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022.

Otro dato importante revelado también en la ENOE del cuarto trimestre de 2022, en torno a las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, es que, “las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado percibían ingresos de 3 829 pesos mensuales, en promedio: 3 767 pesos las mujeres y 4 399, los hombres” (INEGI, 2023).

Los datos que se presentaron en torno al trabajo del hogar remunerado nos permiten dimensionar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra este grupo de la población que debe enfrentar en su gran mayoría situaciones de enfermedad cubriendo los gastos médicos con sus propios recursos o los de un familiar.

Disminuir la informalidad en el empleo es una tarea en la que el Estado debe tomar la iniciativa para promover que las y los empleadores cumplan con sus obligaciones patronales. El caso de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado es un buen ejemplo para dimensionar el gran desafío que representa tratar de revertir la falta de acceso a derechos humanos laborales como lo es la seguridad social. Y es que, a pesar de que en 2019 el activismo de las personas trabajadoras del hogar consiguió que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ordenara al IMSS crear un programa piloto para que este sector de la población comenzara a ser afiliado, fue hasta octubre de 2022 que pudieron dar un paso más firme al conseguir el reconocimiento pleno de ese derecho en la normatividad gracias a una reforma a la Ley del Seguro Social. Pero, como bien dice Marcelina Bautista, fundadora y directora del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar (*El Economista*, 2022): “El avance en la lucha por un trabajo digno ha sido significativo [...] el reto es la implementación” Lo anterior se constata cuando se observa que, para junio de 2023, el IMSS reportó que el número total de personas trabajadoras del hogar remuneradas afiliadas al Programa de Incorporación para Trabajadoras del Hogar fue de 60 110, es decir, apenas un 2.4% de la población total que se dedica al trabajo del hogar de forma remunerada (2.5 millones de personas) que se había reportado en la ENOEN al cuarto trimestre de 2022.

Vale la pena hacer un paréntesis en esta aproximación general de la situación del empleo en México para enfatizar cómo los grupos en situación de vulnerabilidad enfrentan más obstáculos para poder ejercer sus derechos humanos, en este caso los laborales. Ser mujer, ser una persona indígena, tener alguna discapacidad, ser migrante, ser una persona

apoyarse con las comisiones especiales de carácter consultivo que estime necesarias para mejorar su desempeño, cabe mencionar que estas reformas fueron incorporadas a la Ley Federal del Trabajo.

El 26 de diciembre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, tanto en su versión impresa como en su versión digital, la resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), estableciendo así los salarios mínimos general y profesionales que estarían vigentes a partir del 1º de enero de 2019, mismos que fueron acordados desde el 17 de diciembre con el voto unánime de las y los representantes del sector obrero, patronal y de gobierno.

Con el fin de acotar la aplicación de los salarios mínimos en el país, se definieron dos áreas geográficas: el área de Salarios Mínimos Generales y la Zona Libre de la Frontera Norte⁸. El Salario Mínimo General para 2019 tuvo un incremento del 16%, pasando 88.36 pesos diarios a 102.68. Mientras que, el SMG Fronterizo para 2019 se estableció en \$176.72 pesos diarios.

El incremento de 2019 marcó el inicio de la Nueva Política de Salarios Mínimos, impulsada por el Gobierno de México con el objetivo de promover una recuperación paulatina de un salario mínimo que por décadas fue perdiendo su poder adquisitivo y cuya principal consecuencia fue la precarización del empleo.

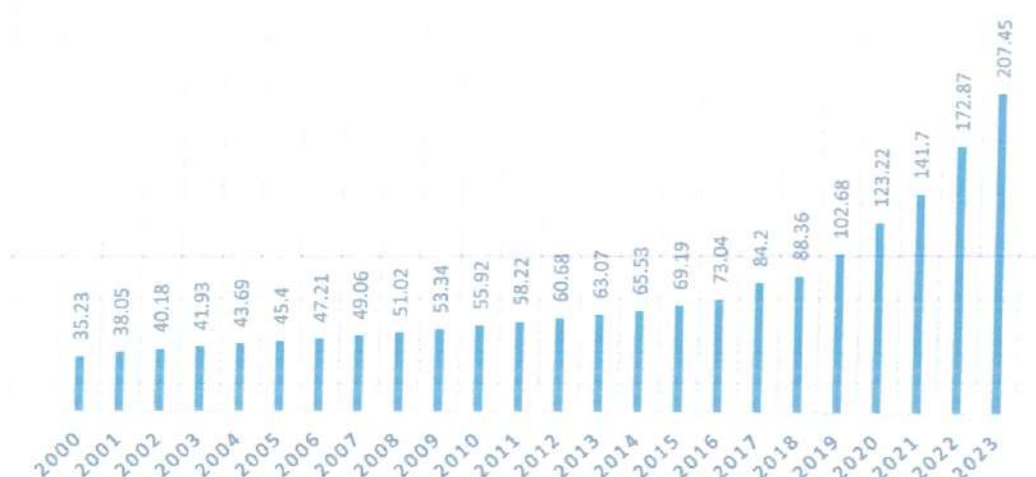
Los incrementos al salario mínimo en México han seguido aumentando de manera notoria. A la fecha, el salario mínimo normal es de 207.45 pesos diarios. En tanto que, en la zona libre de la frontera norte el monto es de 312 pesos al día. En la gráfica 5 se expone la evolución del salario mínimo desde 2000 al 2023.

⁸ La Zona Libre de la Frontera Norte, integrada por los siguientes municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en Tamaulipas.

Mientras que el área de Salarios Mínimos Generales está integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México (Gobierno de México, 2018).

Gráfica 5

**Evolución del salario mínimo nominal de México
en los últimos 23 años en México**



Fuente: Elaboración propia con información de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Si bien el salario mínimo (SM) obtuvo una recuperación importante en los últimos años a partir de los aumentos sostenidos, se ha observado que persiste un monto bajo de ingresos entre la población ocupada, asalariada y las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado. Al respecto, el CONEVAL destaca que la mayoría de la población ocupada y asalariada percibe hasta tres salarios mínimos y, en contraste, solamente una pequeña parte recibe más de tres salarios mínimos. Se toman como referencia datos del primer trimestre de la ENOE 2020, donde se observa que 22.5% de las personas ocupadas, 18.5 % de las asalariadas y 49.9 % de las personas trabajadoras del hogar percibían hasta un SM, en tanto que, 9.6 %, 10.3 % y sólo 1.3 % percibía más de tres SM, respectivamente (CONEVAL, 2022).

En este aspecto se hace evidente también la vulnerabilidad de los grupos históricamente discriminados, por ejemplo:

Según datos del Censo de Población y Vivienda 2020, un porcentaje mayor de población hablante de lengua indígena recibe menos de dos SM (65.1 %) en comparación con la población ocupada que no habla lengua indígena (54.8 %), entre dos y cinco lo hace solo el 12.3 % frente al 28.3 % de la población no hablante de

lengua indígena, y solo 1 % recibe entre cinco y diez SM frente a 5.2 % de las personas trabajadoras no hablantes de lengua indígena (CONEVAL, 2022).

Otro indicador relevante que se destaca para medir la correlación entre salario mínimo y el alcance de los ingresos laborales es el porcentaje de la población con ingreso inferior a la línea de pobreza extrema por ingresos. Respecto a este indicador, a nivel nacional en 2020 fue de 35.7 %; con un índice superior en áreas rurales donde fue de 47.9 % y en áreas urbanas se estimó en 31.8 %.

Lo que se puede destacar a propósito del salario mínimo es que los aumentos sostenidos de los últimos años han contribuido a que el ingreso laboral de la población sea suficiente para cubrir la canasta básica. Sin embargo, es necesario implementar políticas integrales que contribuyan a reducir las brechas que persisten, poniendo especial énfasis en los grupos en situación de vulnerabilidad.

Pobreza laboral

Como ya se ha mencionado previamente, tener un empleo formal no es sinónimo de tener asegurado un ingreso que permita vivir de manera digna y satisfacer necesidades básicas. La pobreza laboral se refiere a estar en una situación donde el ingreso que percibe un hogar es limitado y esto no permite que sus integrantes tengan una alimentación suficiente.

Con relación a este aspecto de la fuerza laboral, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), con base en la información que recaba la ENOE del INEGI, genera un Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP), el cual permite medir de manera trimestral la variación del ingreso laboral y su relación con respecto al costo de la canasta alimentaria, es decir, estimar el porcentaje de la pobreza laboral.

Para el primer trimestre de 2023, el porcentaje de la pobreza laboral fue de 37.7 %, lo cual representó una disminución de este índice nacional de 1.1 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre de 2022 cuando fue de 38.8 %. Lo anterior significa que 37.7 % de la población mexicana percibe ingresos de alguna fuente de empleo que no son suficientes para adquirir una canasta alimentaria básica, este porcentaje representa 48.6 millones de personas en condición de pobreza laboral en México.

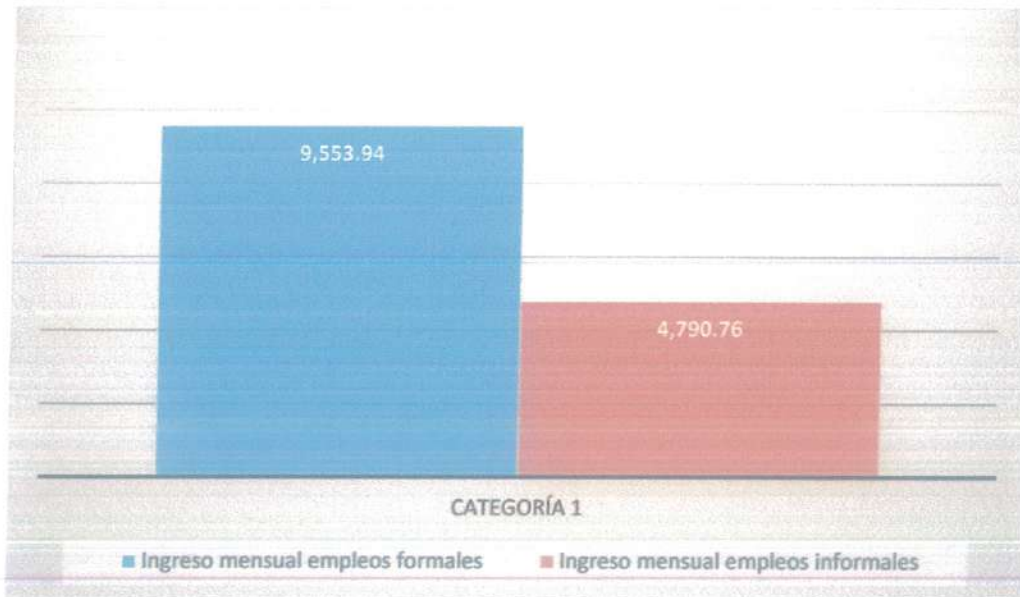
Algo que se destaca acerca de estas cifras es que, pese a que el porcentaje de pobreza laboral mejoró, este aún no logra tener un nivel más bajo al que se tenía antes de que empezara la pandemia por el COVID-19, que era de 36.6 %. Un factor clave que ha impedido alcanzar esos niveles nuevamente es la inflación, porque esto impacta en los precios de la canasta básica y condiciona una posible mejora. Sin embargo, un factor que puede contribuir a mejorar estos niveles es el incremento del salario mínimo, cuyo incremento anual pasó de 172 a 207 pesos diarios.

Se destaca también que la pobreza laboral en el ámbito urbano fue de 34.0 %, porcentaje superior del primer trimestre de 2020 que fue de 32.3 %, es decir, previo a la pandemia; en cuanto al ámbito rural, la pobreza laboral reportada fue de 49.6 %, lo que refleja una disminución con respecto a la cifra previa a la pandemia que fue de 50.3 %. Este dato sobresale porque desde el primer trimestre de 2013 la pobreza laboral en el ámbito rural no se había reportado por debajo del 50.0 %.

En cuanto al ingreso real per cápita, este tuvo un incremento anual de 7.3 %, dado que pasó de \$2 850.25 a \$3 058.60 entre el mismo periodo de 2022 y 2023. Este incremento se vio acompañado por un alza en el número de población ocupada que fue de 2.4 millones de personas, de las cuales se estimó que 1.2 millones de ellas fueron de algún empleo informal. Un contraste relevante es que, si observamos únicamente a las personas que trabajan en la formalidad, se reportó que su ingreso mensual fue de 9 553.94 pesos, lo que contrasta con el ingreso mensual de las personas que se encontraban en empleos informales, que fue de 4 790.76 al mes (gráfica 6).

Gráfica 6

**Ingreso mensual de la población ocupada formal e informal
al primer trimestre de 2023**



Fuente: Elaboración propia con información de CONEVAL, Pobreza laboral al primer trimestre de 2023.

Uno de los desafíos más importantes que tiene México en materia laboral es la brecha de género, los datos que presentó CONEVAL para el primer trimestre de 2023 muestran que el ingreso laboral real promedio de la población ocupada a nivel nacional fue de \$6 820.85 al mes. La población masculina ocupada tuvo un ingreso laboral real mensual de \$7 480.62, mientras que el de las mujeres fue de \$5 860.84 pesos; esto significa que la brecha en el ingreso laboral de los hombres es 1.3 veces con respecto a las mujeres (gráfica 7).

Gráfica 7

Ingreso real promedio al primer trimestre de 2023



Fuente: Elaboración propia con información de CONEVAL, Pobreza laboral al primer trimestre de 2023.

Desde 2015 México ha visto una evolución de la pobreza laboral orientada a la baja. Lo anterior ha respondido a distintos factores, en ese sentido, el doctor Gerardo Esquivel (2023) señala que la reducción que se presentó en 2015-2018 apunta a estar vinculada con el crecimiento constante en la actividad económica, tendencia que venía sosteniéndose desde 2009, y se presume que favoreció a las y los trabajadores de la parte más desfavorecida en la distribución salarial.

Gerardo Esquivel destaca también un segundo período en la tendencia a la baja de la pobreza laboral en México, el cual comprende de 2018 a 2022, esta etapa la asocia con el cambio de la política de salarios mínimos y a la política redistributiva, donde destaca que en este lapso el ingreso per cápita disminuyó en 3.7 %. La evidencia de esta tendencia hoy en día es un poco más evidente porque la economía y el mercado laboral cada vez están menos afectados por los estragos de la pandemia por el COVID-19.

Se considera pertinente compartir parte de la conclusión que hace el doctor Esquivel (2023, p. 36) sobre este análisis en la disminución de la pobreza laboral:

Estos episodios revelan dos formas alternativas en las que hemos podido avanzar recientemente en el combate a la pobreza. Hacia adelante, es posible que lo mejor sea buscar una ruta que combine de alguna manera a

ambos mecanismos, es decir, uno que sea el resultado de un crecimiento más inclusivo, de tal manera que los beneficios de éste terminen alcanzando más rápidamente a todos los segmentos de la población.

Jornada de trabajo y vacaciones

En México, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo actual, la jornada de trabajo es el tiempo en el que las personas trabajadoras se encuentran a disposición de las o los patrones para prestar su trabajo. Existen tres tipos de jornadas de trabajo que determinan un límite de horas para cada una de ellas:

Cuadro 2

Tipos de jornadas laborales en México

Tipo de jornada laboral	Horarios que abarca la jornada	Límite máximo de la jornada laboral
Diurna	Entre las 6:00 y las 20:00 horas del mismo día.	8 horas
Nocturna	Entre las 20:00 horas de un día y las 6:00 horas del siguiente día.	7 horas
Mixta	Abarca periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, ya que, si comprende 3 y media o más horas, se determinará como jornada nocturna.	7 horas y media

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de la jornada laboral, la Ley Federal de Trabajo contiene una amplia serie de disposiciones para regular este aspecto en el empleo y asegurar el derecho al descanso de las y los trabajadores. Al respecto, se destacan las siguientes disposiciones:

- Las personas trabajadoras podrán distribuir las horas de la jornada con el objetivo de permitir que las y los trabajadores puedan descansar desde el sábado, o

cualquier modalidad similar. Por ejemplo, las personas que trabajan en tiendas departamentales o en el sector de servicios, muchas veces descansan entre semana.

- Las y los trabajadores podrán determinar junto con sus empleadoras o empleadores la extensión de la jornada laboral, sin que se rebase el máximo legal definido para cada tipo de jornada.
- En el caso de que la jornada laboral deba prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder tres horas por día, y no más de tres veces a la semana; estas horas se considerarán como horas extra de trabajo y se cubrirán al cien por ciento más del salario que le corresponda por hora de trabajo adicional.
- A lo largo de la jornada laboral se permitirá a las y los trabajadores disfrutar de un descanso de al menos media hora. Existen ciertos empleos donde, ante posibles riesgos que ponen en riesgo la vida de las y los trabajadores y, por lo tanto, la jornada laboral debe extenderse, en esos casos deberán pagarse las horas de trabajo con un monto igual al que corresponda a cada hora de jornada.
- Cuando la jornada extraordinaria exceda las nueve horas por semana, las y los empleadores estarán obligados a pagar a sus trabajadoras y trabajadores el tiempo extraordinario con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a cada hora de la jornada.
- Respecto a las personas menores de edad, la jornada laboral para menores de 16 años no podrá ser superior a seis horas diarias, que dividirse en períodos máximos de tres horas. Podrán disfrutar de reposos de una hora por lo menos entre los distintos lapsos de la jornada. Queda prohibida la utilización del trabajo de personas menores de dieciocho años en horas extraordinarias y en los días de descanso obligatorio.

Con respecto a las vacaciones, hasta diciembre de 2022 las y los trabajadores en México solamente podían disfrutar de seis días a partir del primer año de servicio, incrementándose por cada año adicional en el empleo. México era hasta entonces el país que otorgaba menos días de vacaciones entre los países de la OCDE y de los que menos daba vacaciones en el mundo. Lo anterior cambió un poco al aprobarse y publicarse en diciembre del año pasado una reforma a la LFT que aprobó subir el número de días a doce a partir del primer año de antigüedad en el empleo, incrementándose de la siguiente forma:

Cuadro 3

Esquema del derecho a disfrutar de vacaciones vigente desde el 1° de enero de 2023

Años de trabajo	Días de vacaciones
1 año	12
2 años	14
3 años	16
4 años	18
5 años	20
6 a 10 años	22
11 a 15 años	24
16 a 20 años	26
21 a 25 años	28
26 a 30 años	30
31 a 35 años	32

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley Federal del Trabajo, 2023, artículos 76 y 78.

De acuerdo con CONEVAL (2022), las personas trabajadoras que estaban ocupadas en años recientes, con una jornada superior a 48 horas se mantuvieron en porcentajes similares en los últimos años alcanzando aproximadamente el 28 % de las personas ocupadas en 2020, con un porcentaje más elevado entre los hombres (33.8 %) que el de las mujeres (19.1 %). Para 2021 se registró una pequeña disminución entre la población ocupada que trabaja más de 48 horas semanales, con un 27.1 %. Vale la pena destacar que más de la mitad de esta población trabajadora tiene jornadas de más de 56 horas semanales.

Una cuestión muy relevante es cuántas personas trabajadoras tienen acceso al derecho a disfrutar de vacaciones. De acuerdo con datos de la ENOE de 2020, 54.2 % de las personas ocupadas tienen acceso a este derecho, dentro de las cuales, las mujeres tienen un mayor porcentaje en comparación con los hombres (57.1 % y 52.3 %, respectivamente).

Formación profesional y capacitación

En el marco de la economía global actual, la posibilidad de acceder al trabajo decente⁹ y tener mejores condiciones de vida implica tener una mejor formación profesional y acceder a opciones de capacitación de calidad. Los países deberán ofrecer educación básica y profesional, así como coadyuvar en la promoción de una capacitación laboral permanente para que las y los trabajadores mejoren sus oportunidades laborales.

Respecto a esta materia, el 17 de junio de 2004 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (R-195), donde se reconoce que:

La educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada.

Hablar de la formación profesional implica considerar la actividad educativa, tanto formal (educación general) como informal (formación que brindan las y los empleadores), así como el aprendizaje entre las y los trabajadores, orientada a desarrollar las habilidades y competencias destinadas al empleo.

De acuerdo con el Reporte del Futuro del Empleo 2023, publicado por el Foro Económico Mundial, con base en las nuevas dinámicas laborales y económicas, las habilidades con mayor preponderancia son las cognitivas, es decir, pensamiento analítico y creativo, así como las de autoeficacia, que se refieren a la motivación, flexibilidad, resiliencia y curiosidad. Estas habilidades responden a la necesidad cada vez mayor de las empresas por adaptarse a situaciones de inestabilidad en los sistemas laborales.

⁹ De acuerdo con Virgilio Levaggi (2004), ex Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el *trabajo decente* se refiere al deber ser del empleo digno en el mundo globalizado actual. El trabajo debe, ante todo, dignificar a las personas y permitir el desarrollo de sus propias capacidades, como destaca Levaggi: “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

El CONEVAL (2022) enfatiza que, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la población adulta en general sigue teniendo una baja participación en el aprendizaje. Se destaca también información relevante arrojada por la Encuesta de Habilidades de Adultos 2019 del Programa de Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC, por sus siglas en inglés), donde se revela que, dentro de los países de la OCDE, en promedio el 40 % (2 de cada 5) de las personas adultas participaron en la capacitación formal o no formal vinculada con el empleo en el último año previo al levantamiento de la encuesta. Respecto al caso de México, los datos no son alentadores al mostrar que el porcentaje desciende a 20.9 %, lo cual se traduce en que solamente 2 de cada 10 personas adultas tuvieron algún tipo de capacitación vinculada con el empleo, se menciona también que este porcentaje es menor al que reportaron países de América Latina como Ecuador (22.2 %), Perú (31.9 %) y Chile (37 %).

Las y los patrones están obligados por ley a promover la capacitación de las personas que trabajan con ellos, sin embargo, debido a factores como la alta rotación laboral, las empresas prefieren no invertir en la formación y capacitación de su personal. Sin embargo, si las empresas aspiran a consolidar el empleo pleno, junto con un crecimiento económico estable, deberán apostar por invertir en la educación y el desarrollo de sus recursos humanos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social también tiene la obligación de promover y garantizar el derecho de las y los trabajadores a la formación profesional y la capacitación, esto se configura en la legislación laboral y la política sectorial de tres formas (CONEVAL, p. 87-88):

- 1) aprobar y registrar los programas de capacitación y adiestramiento de las empresas, y la creación de comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad en las empresas con más de 50 trabajadores;
- 2) vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales; y,
- 3) Impartir capacitación y formación profesional.

En distintos trabajos se ha documentado cómo la formación y capacitación en México se ha deteriorado en las últimas décadas. Sólo por citar un ejemplo, la Ley Federal del Trabajo señala, en el artículo 153T, que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debe crear un Patrón de Trabajadores Capacitados (PTC) con base en la información que le remitan las

empresas o centros de trabajo acerca de constancias de capacitación y adiestramiento que acrediten las habilidades de las y los trabajadores capacitados. Al respecto, de acuerdo con CONEVAL (2022) el número de personas trabajadoras que han sido registradas en el PTC, en proporción con el universo total de la fuerza laboral registrada de manera permanente en el IMSS, ha oscilado alrededor de un 25 % entre 2017 y 2020. Y pese a que se observó un aumento paulatino al subir a 26.2 % en 2021, la proporción sigue siendo muy baja.

Otra cuestión por considerar es la calidad de la formación impartida, porque, como se ha mencionado previamente, las y los patrones prefieren no invertir en esta materia, sobre todo porque no reconocen el beneficio en ello. Acceder a la formación de alta calidad comúnmente implica que las personas trabajadoras asuman costos personales que no siempre son debidamente reconocidos en sus centros de trabajo. De ahí que existan también pocos estímulos para incentivar a las y los trabajadores a fortalecer sus habilidades laborales.

Resulta importante rescatar también de la Encuesta de Habilidades de Adultos que esta ha permitido detectar las principales limitantes que impiden asegurar una mayor participación en actividades de aprendizaje, las cuales se concentran en cuatro categorías (OCDE, 2012, 2015 y 2018, citado por MTPE, 2020):

Laborales. Estaba muy ocupado con el trabajo, falta de apoyo del empleador.

Económicas. La capacitación era demasiado costosa.

Familiares. Crianza de hijas, hijos, hijes y otras responsabilidades familiares.

Horarios. El horario era inconveniente.

A propósito de la falta de motivación para promover la formación entre la población trabajadora, es pertinente destacar que la Encuesta de Habilidades de Adultos, del PIAAC de la OCDE, arroja que un 63.3 % de las personas que trabajan, de entre 25 a 65 años, no se involucran en el aprendizaje dirigido a la población adulta y tampoco tienen disposición para participar en el aprendizaje disponible (OCDE, 2019, citado por CONEVAL, 2022).

Asimismo, la Encuesta recién mencionada, constata que en promedio, entre los países de la OCDE, generalmente la población adulta con menores niveles de educación está en mayor desventaja al tener menos probabilidades que sus colegas con mayor educación de acceder a la capacitación y formación; se estima que 20 % de las personas adultas que tienen un nivel escolar igual o menor a la secundaria manifestaron haber tenido

acceso a al menos un tipo de aprendizaje, lo anterior contrasta con el 58 % de las personas adultas con un nivel de escolaridad medio superior o superior que manifestó haber tenido también algún tipo de aprendizaje.

Desde el Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018 (CONEVAL, 2018), ya se destacaba que, dentro de la falta de estímulos para que las y los trabajadores exigieran a sus patrones poder ejercer su derecho a tener mayor capacitación laboral, era posible reconocer:

- El incremento del ingreso o las prestaciones como resultado de la capacitación, a través de bonos de productividad. Al respecto, se analiza el porcentaje de personas trabajadoras involucradas anualmente en revisiones contractuales y salariales beneficiadas con bonos de productividad, que se incrementó sustancialmente entre 1996 y 2016, al pasar de 14.5 % a 35.9 %, sin embargo, esta proporción descendió hasta alcanzar 28.3 % en 2020, de acuerdo con información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA).
- La expectativa de obtener de este modo un ascenso o promoción. El disfrute de este derecho depende esencialmente de la calidad de las relaciones laborales en el seno de las empresas, el Estado solo puede intervenir indirectamente a través de su obligación como fiscalizador del cumplimiento de la normatividad, o directamente como empleador.

Con base en la información expuesta, relativa a la importancia de fomentar la formación profesional y la capacitación laboral, es posible reconocer la necesidad de impulsar políticas que involucren tanto al gobierno como a las y los empleadores e incidan en motivar a la población trabajadora para adquirir nuevas habilidades para el acceso y la continuidad en el mercado laboral. Se hace imperiosa la necesidad de fortalecer un sistema de formación profesional que permita cerrar las brechas que se acentuaron particularmente después de la pandemia por COVID-19 y que sea capaz de responder a la demanda de habilidades novedosas ante la reconfiguración de las ocupaciones.

Violencia y acoso laboral

Se considera importante ofrecer información acerca de un tema central para poder llevar a cabo la implementación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como de la Recomendación 206 de la OIT, y es que la violencia y el acoso laboral representan un problema que afecta a una parte considerable de la población trabajadora en México y en el mundo. De entrada, se estima pertinente ofrecer algunas definiciones al respecto. Incluso, es posible comenzar a citar parte del contenido del C190, porque en este instrumento se ofrecen las primeras definiciones internacionales en la materia:

- 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 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 razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón 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.

El 5 de diciembre de 2022 se publicó el informe denominado *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, un esfuerzo sin precedentes por hacer un análisis conjunto, en el cual participan la OIT, la Lloyd's Register Foundation (LRF) y la empresa mundial de análisis y asesoramiento, Gallup, orientado a tratar de ofrecer una visión sobre la dimensión de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, buscando conocer cuáles son las distintas modalidades en que ocurre, así como los elementos que pueden inhibir la denuncia por parte de las personas afectadas.

El estudio integró la información de entrevistas realizadas a 75 000 personas trabajadoras aproximadamente, de 15 años y más, en 121 países y territorios, en el marco de la *Encuesta Mundial de Riesgos de la Fundación Lloyd's Register*.

Dentro de la información más relevante que rescata el informe, se revela que la violencia y el acoso en el ámbito laboral es un fenómeno que se ha generalizado a nivel global. Más de una de cada cinco personas que están empleadas (743 millones, es decir,

el 22.8 %) ha sufrido durante su trayectoria laboral algún tipo de violencia y acoso laboral. Dentro del grupo de personas que han experimentado violencia y acoso en el entorno laboral, de un tercio (el 31.8 %) manifestó haberlo padecido en más de una modalidad, mientras que el 6.3 % expresó que ha vivido durante toda su trayectoria laboral las tres modalidades (física, psicológica y sexual).

Cuadro 4

Modalidades y recurrencia de las principales formas de violencia y acoso laboral

Modalidad de violencia y acoso¹⁰	Hallazgos
Física	Casi una de cada diez personas que se encuentran empleadas (277 millones, equivalente el 8.5 %) ha sufrido violencia y acoso físico en el trabajo a lo largo de su trayectoria laboral. Se destaca que los hombres tendían más que las mujeres a manifestar haber padecido violencia y acoso físico.
Psicológica	La violencia y acoso psicológico en el ámbito laboral fue la modalidad más denunciada tanto por hombres como por mujeres; casi una de cada cinco personas en empleo (583 millones, es decir, el 17.9 %) manifestaron haberla padecido durante su trayectoria laboral.
Sexual	Una de cada quince personas que se encuentran empleadas (205 millones, equivalente al 6.3 %) reconocieron haber sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo durante su trayectoria laboral. Se enfatiza que las

¹⁰ El Informe refiere que, para facilitar algunas posibles distinciones culturales en torno a las definiciones, las preguntas de la encuesta fueron diseñadas en una dicotomía simple a manera de “sí” o “no”, utilizando redacciones que fueran probadas cognitivamente en un grupo de naciones diversas. En ese sentido, el estudio explora la prevalencia y frecuencia de las siguientes principales formas de violencias y acoso en el trabajo:

- Violencia física y acoso, como golpear, restringir o escupir.
- Violencia y acoso psicológico, como recibir insultos, amenazas e intimidación.
- Acoso y violencia sexual, como tocamientos sexuales no deseados, comentarios, fotografías, correos electrónicos o peticiones sexuales. (OIT, 2022)

	<p>mujeres están particularmente expuestas a padecer esta modalidad de violencia y acoso laboral. Así lo revelan los datos relativos a este tipo de violencia y acoso, dado que tienen la mayor diferencia de género (8.2 % de las mujeres frente al 5.0 % de los hombres) entre las tres modalidades de violencia y acoso.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia con información del informe Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, 2022.

La encuesta *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo* confirma que ciertos grupos de la población tienen mayor grado de vulnerabilidad y se encuentran más expuestos a padecer algún tipo de violencia y acoso en el trabajo, dado que las personas jóvenes, migrantes o asalariadas tendían más a sufrir este tipo de situaciones. Y es que, por ejemplo, ser mujer y ser joven duplica las probabilidades de haber sufrido violencia y acoso en el ámbito laboral con respecto al caso de hombres jóvenes.

Algo muy importante que revela esta encuesta también es que compartir este tipo de experiencias no es algo sencillo, lo cual no contribuye a detectar a tiempo este tipo de situaciones y poder visibilizarlas. Solamente, poco más de la mitad de las personas que experimentaron violencia o acoso laboral hablaron de su experiencia con alguien más.

Asimismo, se detectaron distintos factores y obstáculos que inhiben que las personas hablen o denuncien más los casos de violencia y acoso en el trabajo. Los obstáculos más mencionados fueron la "pérdida de tiempo" y el "temor por su reputación".

En el caso de México no se cuenta con datos estadísticos tan precisos en materia de violencia y acoso laboral, sin embargo, se pueden destacar algunos datos recabados por el INEGI.

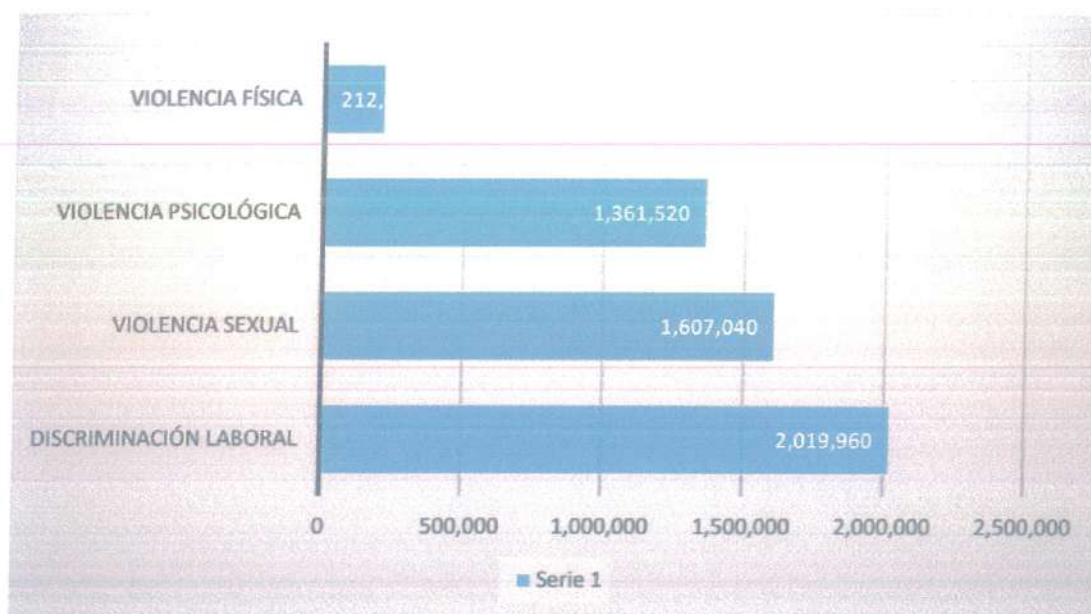
De acuerdo con datos recabados por el INEGI, en 2022 se reportaron 109 319 abandonos de empleo de personas que manifestaron haber recibido maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades, de hecho, algunas personas reconocieron haber sufrido amenazas y agresiones físicas. Lo anterior equivale a sostener que cada hora 12 personas trabajadoras renuncian a sus empleos en México como consecuencia de haber sufrido acoso o violencia laboral. Si bien esta cifra representa un 3.4 por ciento de todas las

renuncias registradas en el país, se destaca que, en la Ciudad de México y entidades como Aguascalientes, la discriminación laboral llega a tener índice del 7.8 y 6.3 %.

Adicionalmente, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), reveló que de los 40 millones de mujeres de 15 años y más, que han trabajado a lo largo de su vida (79.3 % del total de las mujeres que habitan en el país), 11 millones 160 mil, es decir, 27.9 % han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral, es decir, una de cada cuatro mujeres han experimentado violencia laboral: 2 millones 19 mil 960 (18.1 %) experimentaron discriminación laboral, 1 millón 607 mil 40 (14.4 %) vivieron situaciones de violencia sexual, 1 millón 361 mil 520 (12.2 %) experimentaron violencia psicológica y 212 mil 40 (1.9 %) vivieron violencia física. (Gráfica 8).

Gráfica 8

Número de mujeres en México que han experimentado algún tipo de violencia laboral en su vida



Fuente: Elaboración propia con información de la ENDIREH 2021.

La mayor prevalencia de violencia en contra de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral se presentó en las siguientes entidades federativas: Chihuahua (37.8 %), Ciudad de México (34.6 %) y Baja California (34.4 %). Vale la pena hacer un paréntesis para destacar que, en el caso de la Ciudad de México, el aumento con respecto a 2016 fue de 5.1 puntos porcentuales.

Los estados con índices más bajos en cuanto a la violencia laboral en contra de las mujeres fueron Oaxaca (21.9 %), Guerrero (21.9 %), Zacatecas (20.3 %) y Chiapas (17.2 %).

Otro aspecto relevante que contribuye a reconocer la ENDIREH 2021 son las personas que agreden más comúnmente en el ámbito laboral a las mujeres. El principal grupo que perpetra este tipo de violencia son las y los compañeros de trabajo (34.2 %); el segundo grupo son las y los jefes o patrones (21.7 %); seguido por las personas que fungen como coordinadores, supervisoras o coordinadoras (10.7 %).

Algo notable, y que no se debe dejar de mencionar, con respecto a la información que develó la ENDIREH 2021, es que nos permite conocer cuáles son los lugares en los que se dan con mayor frecuencia las agresiones y/o manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, en ese sentido, el lugar con mayor preponderancia, con un 79.9 % son *las instalaciones del trabajo*. Otro porcentaje destacable, del 12.0 %, refiere que aconteció en *la calle, parque o en un lugar público cerca del trabajo*, un 3.3 % se dio en *la calle, parque o en lugar público lejos del trabajo*.

El hecho de que en México una de cada cuatro mujeres haya vivido a lo largo de su vida algún episodio de violencia laboral delata que aún falta mucho por hacer para mejorar la experiencia de las mujeres en su trayectoria laboral. En ese sentido, la información estadística es fundamental para poder llevar a cabo diagnósticos que permitan diseñar políticas públicas que contribuyan a ir cerrando las brechas de género y la violencia hacia la población trabajadora.

A continuación, se expone de manera separada un tema vinculado a la violencia laboral, pero que se estima pertinente tratarlo aparte para poder distinguir y profundizar en sus matices, se trata de la discriminación laboral, que fue el tipo de violencia laboral que más señalaron haber experimentado las mujeres en su trayectoria laboral.

Discriminación laboral

La discriminación es un fenómeno estructural que involucra a un conjunto de situaciones y prácticas que atentan en contra del trato igualitario de las personas y de grupos de la población, lo anterior basado en prejuicios y estigmas asignados de manera injusta, esto puede incidir en la reducción o exclusión en el acceso y ejercicio de sus derechos humanos.

En México, el derecho a la no discriminación es un tema que ha sido visibilizado gracias a que, en el año 2001 se aprobó en el Congreso introducir en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos una "cláusula antidiscriminatoria", dando lugar también a que en el 2003 se aprobara la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Y fue en ese mismo año cuando surgió el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), que es la institución rectora para promover políticas y medidas que contribuyan a garantizar el derecho a la igualdad en México.

Pese a que México cuenta con una Ley en materia de no discriminación, con una institución rectora en el tema y que, dentro de las atribuciones del CONAPRED está la de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones, llama la atención que la discriminación, específicamente laboral, carece de suficiente protección en el orden jurídico nacional. Sin embargo, el marco de protecciones se puede robustecer gracias a algunas sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia, así como a todos los tratados internacionales que reconocen este derecho.

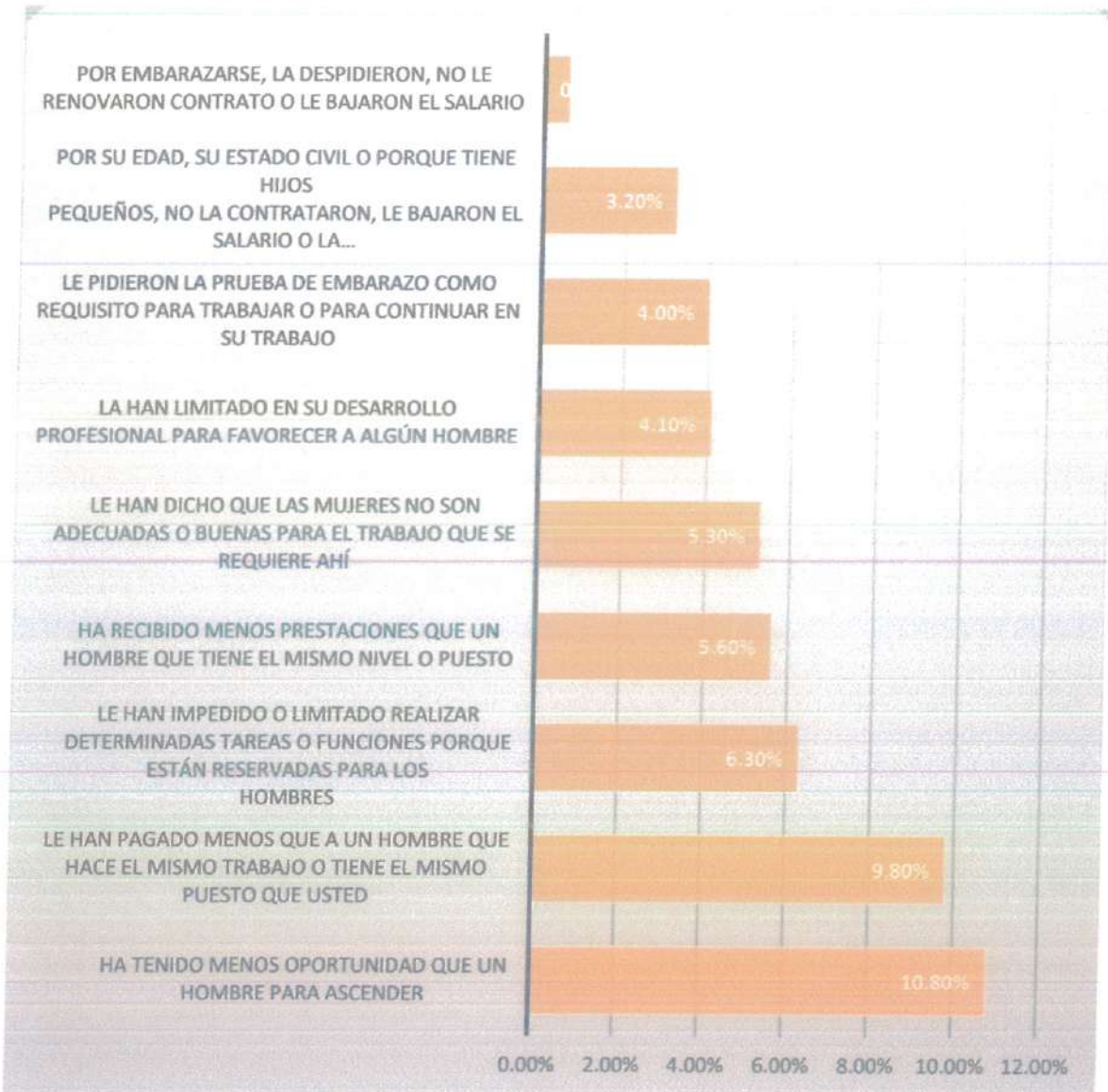
Respecto a la información disponible en materia de discriminación laboral se presentan los datos arrojados por la ENDIREH 2021, la ENADIS 2022 e información proporcionada por el CONAPRED respecto a las quejas y reclamaciones que han documentado en materia de discriminación laboral.

La ENDIREH 2021 permite reconocer distintas expresiones de discriminación laboral que vivieron las mujeres en el periodo que comprende de octubre de 2020 a octubre de 2021, en donde 21.7 % de las mujeres de 15 años manifestó haber experimentado algún tipo de discriminación laboral. Del universo de mujeres que reconoció haber vivido este tipo de violencia laboral, las situaciones más mencionadas fueron: 10.8 % expresó que había tenido menos oportunidad que un colega hombre para ascender, mientras que, 9.8 % señaló

que recibió un pago menor con respecto a un hombre que habría hecho el mismo trabajo que ella o con el mismo puesto, otro 6.3 % manifestó que le impidieron o limitaron en la realización de determinadas tareas o funciones dado que estaban reservadas para los hombres. (Gráfica 9).

Gráfica 9

Situaciones de discriminación laboral más mencionadas por mujeres trabajadoras entre octubre 2020 y octubre 2021



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021.

Nota: La distribución porcentual no suma 100 % porque se excluyen los casos en los que no se especificó si hubo o no situaciones de discriminación laboral en los últimos 12 meses. La suma de las situaciones de discriminación laboral no coincide con el total pues cada mujer pudo haber declarado más de una.

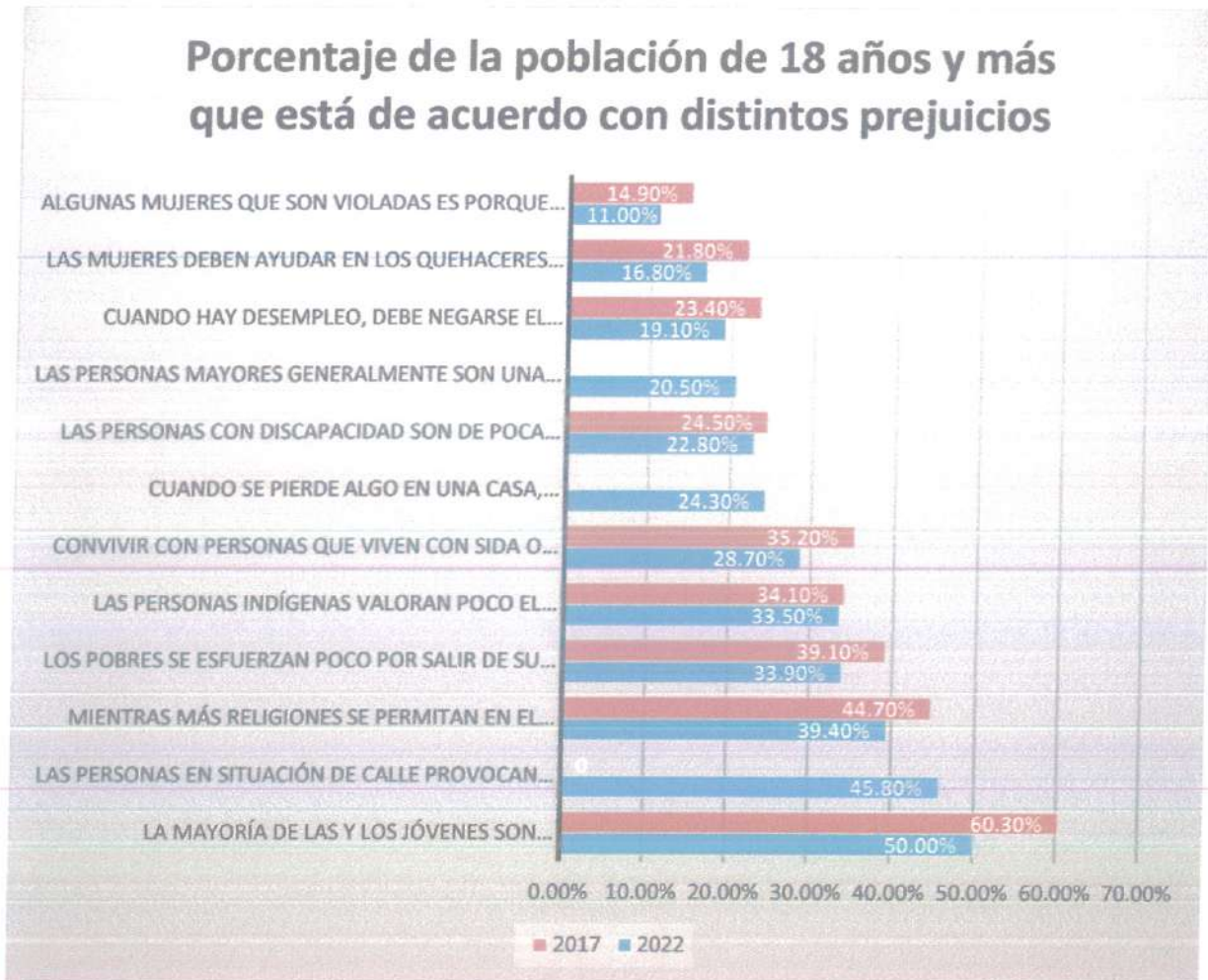
En cuanto a la información que develó la ENADIS 2022, se considera pertinente compartir la siguiente información relacionada con la discriminación en el ámbito laboral.

La ENADIS presenta en su primer apartado, denominado *Percepciones sociales de la discriminación*, tres cuestionarios que se estiman relevantes para poder dimensionar la percepción de la población en general en cuanto a la discriminación laboral.

De acuerdo con la ENADIS 2022, buscando tener una aproximación relativa sobre los *prejuicios, estigmas sociales y estereotipos hacia grupos seleccionados*, se destaca que 50 % de la población con 18 años y más estuvo *de acuerdo* con la afirmación “*La mayoría de las y los jóvenes son irresponsables*”, cabe mencionar que en la ENADIS 2017 el porcentaje fue de 60.3, es decir, se redujo en un 10.3 % en cinco años. Otra expresión relativa a posibles manifestaciones de discriminación en el empleo fue: “*Las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo*”, un 22.8 % de la población entrevistada estuvo *de acuerdo* con dicha afirmación, en 2017 el porcentaje que estuvo también *de acuerdo* fue 24.5 %. Frente a la frase “*Cuando hay desempleo, debe negarse el trabajo a personas extranjeras*”, 19.1% manifestó estar *de acuerdo*, es decir, casi 1 de cada 5 personas considera que discriminar a las personas extranjeras es válido cuando hay desempleo. (Gráfica 10).

Gráfica 10

Porcentaje de la población de 18 años y más que está de acuerdo con distintos prejuicios



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI.
Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 y 2022.

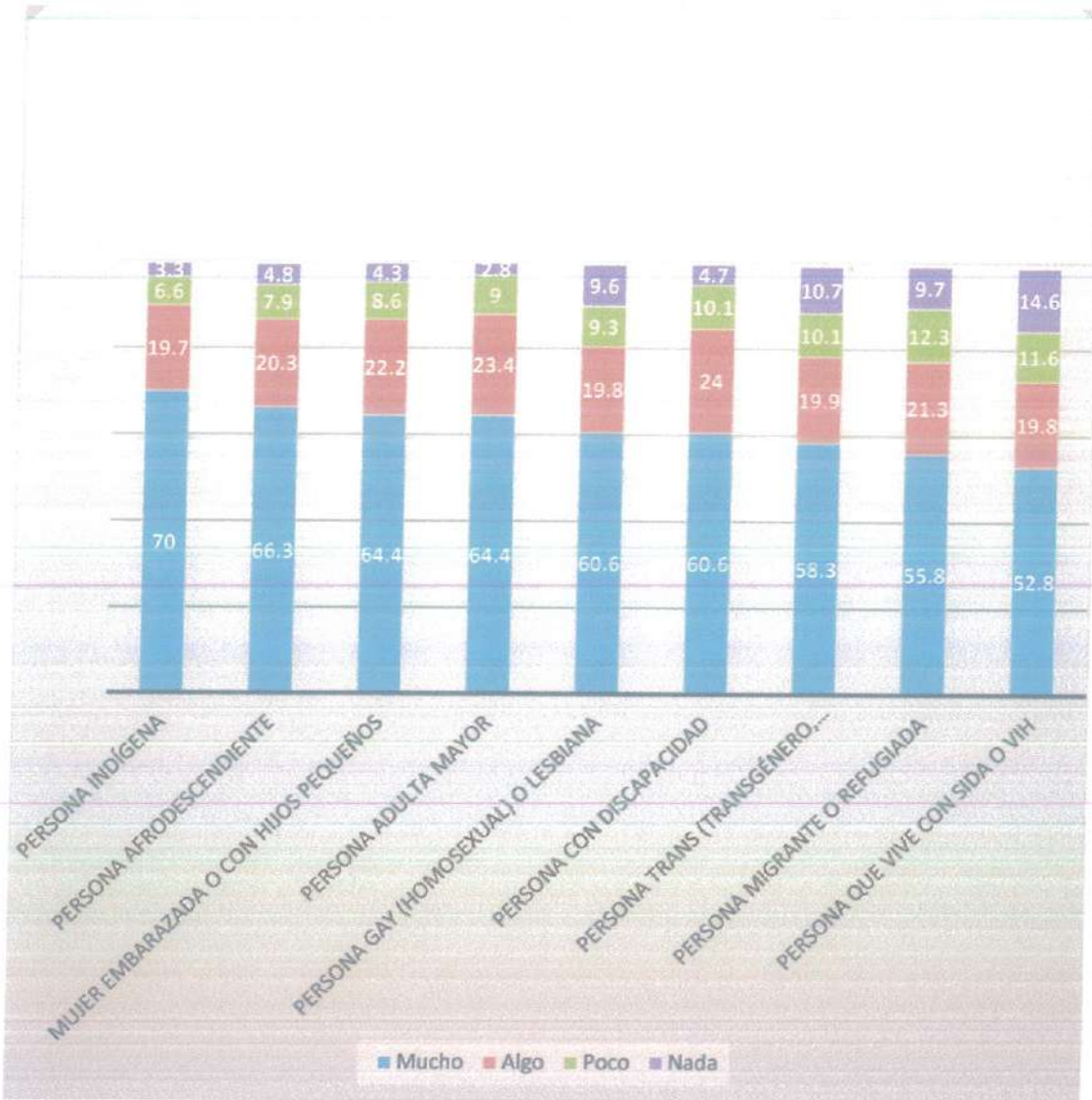
Otro grupo de reactivos orientados a medir el grado de *permisividad ante la discriminación* nos permite reconocer una manifestación discriminatoria vinculada con el ámbito laboral. De acuerdo con la ENADIS 2022, 77.5 % de la población de 18 años y más expresó que *no se justifica negarle el empleo a una persona adulta mayor*, mientras que un 12.1 % señaló que se justifica *poco*, 5.9 % indicó que se justifica *algo* y 4.0 % manifestó que se justifica *mucho*.

En cuanto a la *apertura a la diversidad en distintos ámbitos* se recopila información relativa al ámbito *laboral*. Con base en la información recabada se puede observar que, de acuerdo con la ENADIS 2022, 14.6 % de la población de 18 años y más *no estaría de acuerdo* en contratar a una *persona que vive con SIDA o VIH*, sin embargo, si sumáramos el porcentaje que estaría *poco* de acuerdo (11.6 %) estaríamos hablando de un 26.2% de la población con una permisividad muy baja ante este grupo de la población históricamente discriminado, estaríamos en posibilidad de señalar que una de cada cuatro personas en México tiene *poco o nada* de apertura para permitir que se contratara a personas con SIDA o VIH.

Por otra parte, un 10.7 % de la población de 18 años y más *no estaría de acuerdo* en contratar a una *persona trans (transgénero, transexual o travesti)*, en tanto que un 9.7 % *no estaría de acuerdo* en contratar a una *persona migrante o refugiada*, y un 9.6 % *no estaría de acuerdo* en contratar a una *persona gay (homosexual) o lesbiana*. (Gráfica 11).

Gráfica 11

Población de más de 18 años según grado de apertura para contratar a personas de los grupos de interés



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI.
Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 y 2022.

Los resultados de la ENADIS nos permiten reconocer que la discriminación es un fenómeno que está muy presente en el ámbito laboral. Los estereotipos, los prejuicios y los estigmas siguen motivando actitudes discriminatorias a partir de las cuales las personas pueden ver vulnerados sus derechos humanos laborales.

A continuación, se exponen algunos datos relativos a las denuncias que el CONAPRED ha logrado recopilar a partir de su experiencia como organismo rector en la promoción del derecho a la no discriminación en nuestro país.

Las quejas que ha recibido el CONAPRED desde que comenzó a operar pueden ofrecer un poco de claridad acerca de cuáles son los principales motivos de discriminación laboral. En su obra, *La discriminación en el empleo en México* (2017), Estefanía Vela Barba comparte los datos del informe sobre "Quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017"¹¹. A continuación, se retoman los datos que se estiman más relevantes para fines del presente estudio.

De la información que se rescata del informe mencionado, se puede advertir que la discriminación en el empleo es una de las formas de discriminación que más se denuncian ante el CONAPRED, porque el 44 % del total de lo que esa institución resolvió en el periodo de tiempo señalado, correspondió a discriminación laboral. Asimismo, de las quejas que involucraron a personas particulares, aquellas que se vincularon con discriminación laboral representaron el 45 % del total. Mientras que, del total de reclamaciones y quejas relacionadas con personas servidoras públicas de la federación, las que tuvieron que ver con discriminación laboral fueron el 39 %.

Se contabilizó que, de 2011 a 2017 las quejas sobre discriminación en el ámbito laboral fueron en su mayoría dirigidas contra personas particulares, con un total 2 222 quejas, en tanto que las que fueron contra servidoras y servidores públicos fueron 713.

Los principales motivos de discriminación por los cuales se recibieron denuncias fueron: embarazo (713 quejas), con un 24 % del total de las quejas por esta modalidad de discriminación; por *condiciones de salud*, con un 19 % del total; seguido por *el género* con un 12.57 %; por la *apariencia física* que

¹¹ Desde 2014, a partir de una reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2014, se derogó la figura de la *Reclamación*, que anteriormente era el procedimiento que se seguía contra personas servidoras públicas de carácter federal que, en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, presuntamente hubieran cometido alguna conducta discriminatoria. Desde entonces, la figura de la Queja se utiliza tanto para dar seguimiento a los presuntos actos de discriminación contra particulares como aquellos que involucren el ejercicio de la función pública.

representó un 12.19 %; la *discapacidad* ocupó un 10.8 %; la *edad* fue señalada por el 9.6 % y; la *preferencia u orientación sexual* con un 8.3%.

Cuadro 5

Motivos de discriminación de acuerdo con las quejas recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación laboral entre 2011-2017

Motivo de la discriminación	Número de quejas	Motivo de la discriminación	Número de quejas
Embarazo	713	Situación familiar	23
Condición de salud	562	Condición económica	20
Género	369	Condición jurídica	16
Apariencia física	358	Color de piel	15
Discapacidad	317	Antecedentes penales	12
Edad	282	Racial	10
Preferencia u orientación sexual	244	Sexo	9
Cualquier otra	89	Lugar de nacimiento	8
Origen nacional	79	Filiación política	5
Condición social	69	Lengua	4
Por ejercer la maternidad	62	Por ejercer la paternidad	2
Identidad de género	49	Xenofobia	1
Religión	28	Antisemitismo	1
Estado civil	27	Conducta	1
Opiniones	26	Homofobia	1
Origen étnico	24		

Fuente: Informe sobre "Quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017", citado por Vela, 2017.

De acuerdo con Vela (2017, p. 91): "Los derechos que más se alegan vulnerados en las quejas son genéricos, sin que indiquen necesariamente de qué trató el acto de discriminación". Al respecto, es importante compartir cómo el derecho al trabajo es el que más se reconoce como afectado ante el histórico de quejas y reclamaciones recopiladas por presuntos actos de discriminación, tal y como se observa en el cuadro 5.

Cuadro 6

Derechos que fueron vulnerados en presuntos actos de discriminación de acuerdo con las quejas y reclamaciones recibidas por el CONAPRED 2011-2017

Derechos vulnerados	Quejas
Al trabajo	2700
Al trato digno	1580
A la igualdad de oportunidades y de trato	555
A la vida libre de violencia	393
Por ejercer la maternidad/paternidad	270
A la confidencialidad de la condición de salud	80
A la salud	46
A la integridad personal	44
A la accesibilidad	23
A la seguridad social	20
Al reconocimiento a la identidad de género	16
A la educación	15

Fuente: Informe sobre "Quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017", citado por Vela, 2017.

Cabe mencionar que, dentro de las entidades federativas en las que se dieron los presuntos actos de discriminación, destacan la Ciudad de México con el 70

%, en tanto que, el Estado de México tuvo un 10.49 %, Jalisco un 5 % y Nuevo León otro 2 %.

Se estima pertinente comentar que es muy complejo tratar de dimensionar cuántos casos de actos discriminatorios no llegan nunca a ser denunciados, porque dar seguimiento a una queja ante entidades como el CONAPRED no es una tarea sencilla, en muchos casos las personas necesitan tener algún tipo de acompañamiento legal para que sus casos prosperen, además, en caso de que el acto discriminatorio haya derivado en un despido injustificado, muy probablemente la víctima deba preocuparse primordialmente por reincorporarse en algún otro empleo.

La información que se ha presentado permite reconocer que en México existe un alto grado de discriminación en el empleo, mismo que, como se reconoce en la ENDIREH 2021, es la principal forma de violencia laboral que padecen las mujeres en nuestro país. Sin embargo, la información sigue siendo insuficiente, uno de los mayores desafíos para poder llevar a cabo la implementación del C190 será contar con más información que permita elaborar diagnósticos más precisos sobre la violencia laboral en el país.

A propósito de las reformas laborales más recientes en México

Uno de los ámbitos que más ha sufrido cambios en la administración actual es el laboral. A continuación, se presentan las reformas más trascendentes que se han dado en los últimos cuatro años y que serán de vital importancia para tener un avance en cuanto a la reconfiguración de protecciones jurídicas que será necesaria para implementar el C190. Esto también nos permitirá reconocer cuáles serán las áreas que ameritarán más cambios jurídicos.

Es importante destacar que existe un antecedente relevante que data de 2017, se trata de la reforma constitucional a los artículos 107 y 123 de la CPEUM, que tuvo el objetivo de sentar las bases para llevar a cabo un proceso de modernización del sistema de justicia en materia laboral, así como transformar el régimen sindical y de negociación colectiva.

Nuevo Modelo Laboral.

Desde el 1º de mayo de 2019 México ha tenido distintas reformas laborales que se enmarcan en la implementación de lo que la actual administración ha denominado como el

Nuevo Modelo Laboral. La Reforma Laboral de gran trascendencia que se dio en 2019 se basó en los tres pilares que se describen a continuación.

Cuadro 7

Los tres pilares del Nuevo Modelo Laboral

Pilares del Nuevo Modelo Laboral	
<p>Nuevo Sistema de Justicia Laboral</p>	<p>Antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo. Para ello, se crean Centros de Conciliación Laboral integrados por profesionales capacitados en medios alternos de solución de conflictos.</p> <p>De no lograr conciliar, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán, una vez que concluyan su rezago.</p>
<p>Libertad y Democracia Social</p>	<p>Las y los trabajadores podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno.</p> <p>Además, las personas trabajadoras podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto, pues serán consultados sobre la elección de sus directivas y la aprobación de sus contratos colectivos y revisiones, entre otros procesos democráticos. No más sindicatos simulados y líderes sin representatividad.</p> <p>Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán, una vez que concluyan su rezago.</p>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Un organismo público responsable de la conciliación laboral en materia federal; del registro sindical de asociaciones, contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional; y de la verificación y seguimiento de procesos de democracia sindical.
---	---

Fuente: Elaboración propia con información retomada de la página web de la STPS sobre la Reforma Laboral.

De manera muy ejecutiva se puede destacar que el Nuevo Modelo Laboral aspira a brindar más libertad para las y los trabajadores, democratizar la elección de representantes sindicales y asegurar mayor transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos. Asimismo, se impulsa a hacer más expedito el sistema de justicia en materia laboral, mediante la creación de tribunales independientes del Poder Judicial y privilegiando la conciliación en los litigios obrero-patronales. Adicionalmente, se promueve la prevención de la discriminación laboral.

La Reforma Laboral de 2019 buscó responder también a distintas obligaciones y compromisos internacionales que el Estado Mexicano había asumido previamente al ratificar distintos instrumentos internacionales en materia laboral, destacando los que se tenían con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los acuerdos comerciales regionales de los que México es parte. De acuerdo con la página web de la Reforma Laboral, los principales instrumentos que se consideraron fueron:

- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida).

- Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT): Capítulo 19 (Laboral).

La primera etapa de implementación de la Reforma Laboral comenzó el 18 de noviembre de 2020; la segunda el 3 de noviembre de 2021 y, la tercera y última etapa inició el 3 de octubre de 2022.

Reformas a favor de las trabajadoras del hogar

Otra serie de reformas importantes han sido las que atañen a las trabajadoras del hogar. Si bien, como ya se había mencionado previamente, gracias al activismo y al acompañamiento institucional se ha podido avanzar en el reconocimiento de sus derechos laborales, logrando que en 2019 se impulsara una primera reforma a la LFT, gracias a la cual se reconoció su derecho a prestaciones laborales como una jornada de ocho horas, el contrato por escrito, aguinaldo, seguridad social y vacaciones, sin embargo, no se hizo una modificación necesaria a la ley del IMSS.

Desde 2019 el IMSS lanzó un programa piloto que permitió ir afiliando a las personas trabajadoras del hogar bajo un esquema distinto al que se maneja en la mayoría de los trabajos subordinados.

Con base en los resultados del programa piloto que operó el IMSS, fue en octubre de 2022 que el Congreso aprobó un paquete de reformas a la Ley del Seguro social para establecer que cualquier persona que emplee a una trabajadora del hogar estará obligada a inscribirla ante el IMSS.

El camino para garantizar la seguridad social de este sector de la población trabajadora aún es largo, y es que hasta julio de 2023 apenas se había afiliado al 2 % del total de personas que se estima que se dedican al trabajo del hogar remunerado.

Permiso para padres y madres con descendientes diagnosticados con cáncer

Como se observaba en los datos sobre discriminación laboral, tener a un familiar enfermo puede ser una causa de discriminación laboral y poner en riesgo la permanencia en el empleo, fue por eso por lo que, en 2019 se aprobó un permiso que permite a madres y padres trabajadores, que tengan a un hijo o hija menor de 16 años con algún diagnóstico de cáncer, ausentarse hasta 28 días cuando sea necesario por temas de cuidados médicos o de hospitalización. La licencia será otorgada por el IMSS o el ISSSTE y será posible

expedirla por un periodo máximo de tres años, sin que rebase 364 días. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

Reforma en materia de Teletrabajo

El 11 de enero de 2021 se publicó el decreto en el DOF mediante el cual se hizo una reforma a la LFT para reglamentar el Teletrabajo. Lo anterior respondió a una nueva modalidad de trabajo remoto e híbrido que tuvieron que implementar muchos centros de trabajo en el marco de la pandemia por el COVID-19.

De esta forma se reconoció el desempeño de actividades remuneradas en lugares diferentes al establecimiento del centro de trabajo, por lo cual las y los trabajadores ya no están obligados a acudir de manera presencial todos los días.

Las disposiciones que estableció la reforma de teletrabajo se diseñaron para las relaciones laborales que impliquen más del 40 % del tiempo de jornada laboral en el domicilio particular de la persona trabajadora en la modalidad de trabajo a distancia, o el lugar de trabajo elegido por ésta.

Dentro de las nuevas obligaciones para las empresas, la STPS (2021) destaca las siguientes:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social.
- Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social.

- Se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

En el caso de las personas trabajadoras, se destacan las siguientes obligaciones:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Esta reforma es muy relevante dado que a partir de la pandemia muchas empresas comprendieron que no es necesario que sus empleadas y empleados deban asistir al centro de trabajo todos los días si la modalidad de sus actividades así lo permite. En ese sentido, de acuerdo con el presidente de la Coparmex Ciudad de México, Armando Zúñiga Salinas (Ortiz, 2023), se estima que aproximadamente el 80 % de las empresas en la Ciudad de México, que tienen la opción de hacer trabajo a distancia, ya no retomaron el trabajo 100 % de manera presencial y optaron por modelos laborales a distancia o bajo esquemas híbridos.

Para regular aspectos de seguridad y salud en esta modalidad, el 8 de junio de 2023, la STPS publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023 Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma entrará en vigor seis meses después de su publicación, es decir, en diciembre de 2023.

Candados a la LFT para blindar el salario mínimo

Como ya se había mencionado previamente, el salario mínimo (SM) ha tenido ajustes históricos en los últimos cuatro años, el incremento de 2019 marcó el inicio de la Nueva Política de Salarios Mínimos. Para proteger esta política, el Congreso de la Unión incluyó en el 2021 una reforma al artículo 90 de la LFT, que configuró un candado para evitar que los incrementos anuales del SM estén por debajo de la inflación y evitar que vuelva a perder poder adquisitivo.

Reforma para aumentar el número de días de vacaciones

Como ya se había comentado en otro apartado, el 27 de diciembre de 2022 se publicó en el DOF del decreto por el cual se reformaron los artículos 76 y 78 de la LFT en materia de vacaciones, mismo que entró en vigor desde el 1º de enero de 2023. Esta reforma permitió ampliar el periodo de vacaciones y duplicar el número de días a disfrutar a partir de cumplir el primer año de trabajo. En ese sentido, se podrán disponer de 12 días y se aumentarán en dos días cada año, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. Asimismo, cada cinco años se incrementarán dos días más, hasta llegar a 32 días en el caso de que la personas llegue a trabajar entre 31 a 35 años con el mismo patrón. Lo anterior se expone de manera más clara en el cuadro 10.

Sin embargo, es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo recomendó, mediante el Convenio 132 (C132) sobre vacaciones pagadas, que data de junio de 1970, un piso mínimo de vacaciones de 18 días por cada año de trabajo. Cabe mencionar que México no ha ratificado el C132 y eso podría explicar que nuestro país haya tenido durante décadas un rezago tan grande en materia de derecho a vacaciones.

Reforma para prohibir la subcontratación

El 23 de abril de 2021 se promulgó la reforma de subcontratación en el Diario Oficial de la Federación (DOF), a partir de la cual quedó prohibido el *outsourcing* basado en suministro de personal. Se prohibió la transferencia de personal propio hacia otra empresa, y aparecer como patrón sin contar con alguna actividad productiva.

Esta reforma obliga a las empresas a reconocer como subordinados propios a todas las y los trabajadores que realicen actividades principales vinculadas con su objeto social y su actividad económica preponderante.

Se sostiene la subcontratación de servicios u obras especializadas en el caso de que estas no formen parte de su objeto social ni de sus actividades preponderantes; sin embargo, las empresas que quieran optar por este esquema deben registrarse ante un padrón que acreditará la STPS.

A continuación, se retoman 8 puntos que la STPS (2021) comparte para comprender mejor el alcance de la reforma en materia de subcontratación:

1. Se prohíbe en las actividades esenciales de la empresa y en su actividad económica preponderante.

2. Se permite solo la subcontratación de servicios y obras especializadas.
3. Las empresas que reciban los servicios especializados deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento.
4. Registro obligatorio de empresas de subcontratación especializada ante la STPS, previa acreditación de cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.
5. Para evitar simulación y defraudación fiscal, se homologan los criterios del Código Fiscal, de la Ley del ISR y la del IVA con la Ley Federal del Trabajo.
6. Miles de trabajadores pasarán a un esquema de empleo formal y accederán al derecho de reparto de utilidades.
7. Plazos de la Reforma:
 - El 24 de mayo de 2021 la STPS emitirá los lineamientos para el registro de las empresas de subcontratación especializada.
 - Publicados los lineamientos, las empresas tienen 3 meses para regularizarse y transferir a sus trabajadores, reconociéndolos como propios.
 - Cada 3 años las empresas tendrán que actualizar su registro ante la STPS.
8. Se reforma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que en el Gobierno Federal ya no exista la subcontratación de personal. Se iniciará un proceso de diagnóstico en las dependencias de la Administración Pública para regularizar al personal subcontratado.

Reforma para garantizar el acceso a la seguridad social para parejas del mismo sexo

Como se observaba en los datos reportados por la ENADIS 2022 y en el informe sobre "Quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017", las personas LGBTTTIQ+ son un grupo históricamente discriminado que suele tener problemas de discriminación laboral.

Uno de los retos que han tenido las parejas del mismo sexo ha sido el reconocimiento pleno de sus derechos humanos. Primero, tuvieron que pasar 12 años para que el matrimonio igualitario fuera legal en todo el país. La Ciudad de México fue la primera entidad federativa que permitió el ejercicio de este derecho al entrar en vigor el 4 de marzo de 2010, y fue el estado de Tamaulipas el último en aprobarlo el 26 de octubre de 2022. Todavía falta legislación en cinco entidades, pese a que la SCJN desde 2015 determinó

que los Congresos estatales que estén cayendo en dicha omisión están incurriendo en una inconstitucionalidad.

Para seguir avanzando en el reconocimiento de los derechos de las parejas del mismo sexo, el 20 de enero de 2023 se publicó en el DOF una reforma orientada a asegurar el acceso a la seguridad social de manera plena para estas parejas. En ese sentido, el IMSS y el ISSSTE están obligados a realizar cambios en sus lineamientos internos para responder a las modificaciones que mandata la reforma.

Ambas instituciones de seguridad sociales estarán en posibilidades de pedir recursos presupuestales extraordinarios para responder ante los cambios que implicará ampliar los servicios y derechos de las parejas del mismo sexo.

Otro cambio significativo es que la reforma aprobada reconoce también a las parejas de unión libre, a fin de asegurar el derecho a acceder también a los beneficios de la seguridad social, tales como las guarderías, pensiones y servicios médicos.

Principales desafíos para la implementación del C190 y la R206 en México

Armonización legislativa

El 6 de julio de 2023 se cumplió un año de la ratificación que el Estado mexicano hizo del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual significa que entró en vigor para nuestro país y se establece así un nuevo estándar para los derechos humanos laborales de la población trabajadora en México.

México está obligado en primera instancia a hacer una reconfiguración jurídica para armonizar su legislación nacional frente al nuevo paradigma en materia de derecho laboral. Al respecto, se debe reconocer que las últimas reformas en la materia realizadas en México serán de vital importancia para tener un avance hacia la implementación plena del C190 y la Recomendación 206.

La revisión que se hizo para exponer el panorama general de la situación del empleo en México nos permite reconocer que la violencia laboral y sus distintas modalidades son un problema que afecta a un porcentaje importante de la población trabajadora mexicana.

Recordemos que, a nivel internacional, de acuerdo con los datos revelados por el informe denominado *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, una de cada cinco (22.8 %) personas que están empujadas ha sufrido durante su trayectoria laboral algún tipo de violencia y acoso laboral.

Una de las primeras obligaciones que tendrá el Estado mexicano para implementar el C190 es incluir en su legislación nacional definiciones y prohibiciones claras sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Actualmente, la LFT establece en su artículo 3º prohibiciones relativas a la discriminación en el empleo:

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Respecto a la violencia en el empleo, en la LFT, artículo 3º también, se menciona lo siguiente:

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

La LFT contempla actualmente sólo dos definiciones vinculadas con la violencia laboral:

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

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

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

Estas definiciones deberán modificarse para que consideren otras modalidades de violencia que se determinaron en el C190. Se retoman para exponer algunas diferencias.

Cuadro 8

Definiciones de violencia y acoso laboral, Convenio 190 OIT

Definición de violencia y acoso	Definición de violencia y acoso por razón de género
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 una sola vez o de	La expresión «violencia y acoso por razón 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

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 razón de género.	sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
---	---

Fuente: Elaboración propia con base en el Convenio 190, OIT.

Como se observa, las definiciones de violencia y acoso del C190 son más amplias con respecto a lo que contiene la LFT. En ese sentido, la reforma legislativa que adopte México deberá considerar aspectos más sensibles como el daño psicológico, porque existen prácticas que al darse de manera reiterada son susceptibles de causar daños psicológicos en las personas. Vale la pena mencionar que existen disposiciones que tienen como referencia al daño para definir si hubo o no una situación de violencia. Asimismo, este instrumento internacional menciona que no importa si el comportamiento o práctica se manifiesta una sola vez para configurar el delito. Lo anterior es destacable porque en materia penal el acoso se configura como delito solamente a partir de la manifestación de conductas reiteradas y sistemáticas.

Respecto a este tema, se debe señalar que la violencia que se está contemplando en el instrumento internacional puede ser de carácter tanto físico, psicológico, sexual, como económico. Esto es muy relevante porque muchas veces cuando se piensa en violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, comúnmente se piensa en situaciones de carácter sexuales, que si bien causan daños muy graves a las mujeres que son víctimas de estos casos, desafortunadamente no son las únicas formas de violencia que padecen.

Otro de los aspectos que es posible reconocer a partir de la exposición que se hizo sobre el panorama general del empleo en México fue el grado de vulnerabilidad en que se encuentran los **grupos históricamente discriminados en México** en ámbitos como el del empleo.

En el C190 se incluye de manera particular en dos artículos el énfasis en promover la eliminación de la discriminación en el empleo y garantizar el derecho a la igualdad, se citan para pronta referencia.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación 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 y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Reconocer de manera explícita que los grupos históricamente discriminados se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el ámbito laboral es un paso fundamental para que los Estados que decidan adoptar el C190 asuman con seriedad el espíritu protector que promueve este instrumento internacional. Lo anterior implicará fortalecer el marco jurídico e impulsar políticas públicas orientadas a prevenir y sancionar la violencia, el acoso y particularmente la discriminación en el empleo.

Otro desafío por considerar en la implementación del C190 será reconfigurar la legislación nacional a fin de que se contemple a **las personas que se busca proteger y frente a quiénes se busca proteger**. Es decir, el instrumento internacional amplía la protección más allá de la figura tradicional de la persona trabajadora y asalariada, para considerar también la protección a:

Artículo 2

(...) las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

La reconfiguración legislativa y normativa deberá considerar que este instrumento internacional se aplicará, tal y como lo menciona también el artículo 2: "a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales". Lo anterior es muy significativo porque, como se expuso en la revisión de las características del empleo en México, las personas que se emplean en la informalidad representan un 55.1 % de la población total ocupada.

Ampliar la protección legal a las personas que trabajan en la informalidad implicará dignificar en cierta medida los derechos laborales de 32.2 millones de personas que actualmente se emplean en la informalidad.

El Convenio 190 contempla algo muy novedoso que es ampliar el abanico de **lugares o situaciones en las que pueden ocurrir las manifestaciones de violencia o acoso**, además del lugar del trabajo, se consideran también los espacios donde se les paga a las y los trabajadores, donde descansan o se asean, en sus desplazamientos, viajes o eventos, en el marco de sus comunicaciones, principalmente.

Estas consideraciones que amplían la protección de las y los trabajadores en relación a los lugares donde pueden padecer alguna situación de violencia y acoso es muy importante y a la vez muy desafiante si tomamos en cuenta factores como el empleo informal, a las personas que trabajan como jornaleras en el campo y viven en condiciones deplorables, las personas trabajadoras del hogar que viven en el mismo domicilio que sus empleadores, en las personas que trabajan en plataformas digitales y no tienen un lugar específico de trabajo, a las personas que trabajan a distancia o en esquemas híbridos, solamente por citar algunas nuevas y no tan nuevas modalidades de empleo.

Otras medidas que representarán un gran reto para la implementación del C190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (R206) son las que se refieren a las vías de recurso y reparación. En el artículo 10 del instrumento internacional C190 se destaca que los Estados miembros deberán adoptar medidas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces...

Atender estas determinaciones será de enorme trascendencia, dado que la legislación laboral actual no contempla un enfoque en la reparación cuando existen violencias en el ámbito laboral. La redacción del artículo citado amplía la descripción de los mecanismos y procedimientos para asegurar del seguimiento de estos procesos, pero lo más destacable es no concentrar las medidas desde una perspectiva punitiva que se concentre solamente en el castigo, sino que consideren también las necesidades y la atención integral de las víctimas.

Diseño e implementación de políticas públicas

Una de las contribuciones del C190 es el énfasis que hace respecto de la prevención. En ese sentido, el diseño e implementación de políticas públicas será de vital importancia para comenzar a generar un cambio en las dinámicas laborales. La reconfiguración legislativa es importante, pero si estos ajustes en el marco jurídico nacional no consideran una visión sistemática del fenómeno, que contemple un enfoque inclusivo e integral, los avances en la implementación podrán verse muy comprometidos.

Algo que deberá fortalecerse, a fin de estar en posibilidades de tener más herramientas para diseñar políticas públicas, es generar información confiable, porque es muy difícil mejorar aquello que no es posible medir. Como se constató en la revisión del panorama del empleo en México, hace falta generar más estadísticas y mediciones confiables sobre la violencia, el acoso y la discriminación laboral que padecen las y los trabajadores en México.

La administración presidencial que dará inicio en el 2024 tendrá una oportunidad histórica para incorporar en su Plan Nacional de Desarrollo, y en todos los programas nacionales que de él deriven, todos los preceptos que está considerando el C190 y la R206. Algo que no se deberá perder de vista en el diseño de estas políticas será permitir la consulta con organizaciones representativas de las personas trabajadoras, así como de las y los empleadores.

Mecanismos de inspección

Actualmente la STPS ya tiene la facultad de realizar inspecciones en los centros de trabajo, esto se conduce de acuerdo a lo establecido en el *Reglamento General de Inspección del Trabajo*, las inspecciones pueden ser ordinarias o extraordinarias, que se diferencian porque las primeras son notificadas con al menos 24 horas previas a la visita, mientras que las segundas se realizan solamente cuando la autoridad ha sido alertada mediante alguna denuncia por parte de algún trabajador o trabajadora.

Lo relevante en el marco de la implementación del C190 será fortalecer las atribuciones en cuanto a la inspección laboral, para adecuarlo a lo que establece el instrumento internacional:

Artículo 4

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Artículo 10

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Cambio en la práctica laboral

La reconfiguración más desafiante será la que se promueva al interior de los centros de trabajo. En esa tarea se requerirá no solamente que el Estado haga su parte en cuanto a fortalecer el marco jurídico e institucional, así como implementar políticas públicas en la materia, se requerirá también de la disposición de las empresas y de las dependencias que tendrán bajo su responsabilidad promover y garantizar que los preceptos que mandata el C190 se cumplan.

Promover los derechos humanos laborales que incorpora el C190 significa también impulsar campañas de difusión para que tanto la población trabajadora, como las y los empleadores, conozcan y hagan suyos estos preceptos. Este será, sin duda, el desafío más grande, desarrollar una cultura que privilegie dinámicas laborales orientadas por el respeto a los derechos humanos laborales y la dignidad de todas las personas.

Como apunte final, es menester señalar que, desde el 15 de marzo de 2022, la Cámara del Senado aprobó y turnó a la Cámara de Diputadas y Diputados el *Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en materia de violencia laboral*¹².

Este ambicioso paquete de reformas a cinco leyes, cuyo objetivo principal fue brindar un avance fundamental hacia la implementación en México del Convenio 190, se presentó previo a la ratificación del instrumento internacional ante la OIT, sin embargo, en la Cámara de Diputadas y Diputados no se ha considerado para su discusión y posible aprobación.

¹² El Proyecto completo se puede consultar en este sitio web:
http://sil.gobernacion.gob.mx/Librerias/pp_ContenidoAsuntos.php?SID=e7d6d1b886ad16e2fa018334b1a8af1f&Clave=4340941

índice pobreza laboral que señala que 37.7 % de la población mexicana percibe ingresos que no son suficientes para adquirir una canasta alimentaria básica.

Como vimos, la seguridad social es un derecho humano laboral fundamental que le ha sido negado a millones de personas en México, derivando en que para 2020 más de la mitad de la población haya tenido carencia por acceso a la seguridad social (52 %).

Gracias a la información que arrojan ejercicios estadísticos como la ENOE, la ENDIREH, la ENADIS, los indicadores que presenta el CONEVAL, así como los datos que proporciona el CONAPRED sobre los casos de discriminación laboral que es el principal ámbito en cual atiende quejas, podemos reconocer que la violencia laboral, y su principal modalidad que es la discriminación en el empleo, representan un fenómeno más común de lo que se sospecha.

Tal y como lo advierte el Convenio 190, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan de manera desproporcionada a los grupos históricamente discriminados, esto se constata con algunos datos proporcionados en particular por la ENADIS 2022, donde es posible reconocer que las personas más discriminadas en el ámbito laboral son las personas con VIH o SIDA, personas LGTTTIQ+, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, las y los migrantes, las personas trabajadoras del hogar, las y los jornaleros. Se considera necesario seguir fortaleciendo la visibilización de estas desventajas inmerecidas para promover el desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar la discriminación hacia estos grupos.

El repaso que se expuso acerca de las reformas más recientes, que iniciaron como parte del Nuevo Modelo Laboral, permite reconocer avances significativos para comenzar a revertir la precarización del empleo en México, cuestiones como el incremento sostenido del salario mínimo, un nuevo sistema de justicia laboral, mayor democracia sindical, acciones para revertir la discriminación laboral, garantizar el acceso a la seguridad social para las parejas del mismo sexo, incrementar el número de días para poder disfrutar de vacaciones, impulsar la afiliación de personas trabajadoras del hogar ante el IMSS, contribuyen a que la implementación de los preceptos del C190 sea menos desafiante, sin embargo, no son suficientes. Desmontar todo un sistema laboral que se rezagó por décadas y, por ende, se llenó de múltiples vicios, corrupciones y omisiones, no será algo sencillo.

Será necesario seguir sumando esfuerzos por parte de las y los legisladores, de las autoridades laborales, así como de los sindicatos, la sociedad civil y las personas

trabajadoras, para reconocer cuáles son las reconfiguraciones legislativas e institucionales que seguirán haciendo falta para poder consolidar la implementación del Convenio 190 y de la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso laboral.

Nueva agenda de investigación

Los cambios en las dinámicas laborales ya están manifestando la necesidad de responder a los nuevos modelos del sistema laboral. El C190 es el mejor ejemplo de ello, por décadas no se les dio suficiente atención a las consecuencias y al impacto que tienen la violencia y el acoso laboral en las vidas de las personas, de ahí que este instrumento internacional fuese tan necesario para ampliar la protección a más personas y reconocer ciertos derechos que no se habían plasmado de manera tan explícita, tales como la reparación y la protección de las víctimas.

Las nuevas agendas de investigación deberán considerar temas tan novedosos y vigentes como la necesidad de reconsiderar el número de horas a trabajar, tal y como se ha discutido recientemente en la Cámara de Diputadas y Diputados ante la propuesta de reducir las horas de la jornada laboral trabajo, que actualmente es de 48 horas a la semana y se busca reducirla a 40 horas.

Otro tema que está pendiente de implementar en México es expedir la Ley que dé pauta a la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, tarea que corresponde al Senado de la República y se encuentra detenida desde 2020, posterior a que la iniciativa fuera discutida y aprobada por la Cámara de Diputados.

Se estima que en México hay 21.5 millones de mujeres que están excluidas del trabajo y que, de ellas, 17 millones no están en posibilidad de incorporarse a algún empleo porque se dedican a labores de cuidado o del hogar sin ninguna remuneración, un Sistema Nacional de Cuidados permitiría la incorporación de muchas mujeres al trabajo remunerado. A grandes rasgos, de acuerdo con el Consejo de Investigación Ciudadana y Empresarial A.C., en colaboración con el Centro de Estudios Espinosa Yglesias A.C. (2022), el SNC considera:

[...] que existan más y mejores servicios como estancias infantiles, escuelas con horarios extendidos, centros de cuidado para personas mayores y con discapacidad. También busca extender los servicios de rehabilitación, médicos, enfermería y terapéuticos, accesibles dentro y fuera del hogar. Esto permitiría que las personas

que requieren cuidados accedan a servicios especializados reduciendo las desigualdades que limitan su movilidad social.

Sin duda, implementar un SNC es un tema urgente y que tendría impactos muy favorables para promover la igualdad e impulsar el acceso a servicios de cuidado a la población que más lo necesita.

Otro ámbito que deberá considerarse en el marco de la implementación del C190 y como parte de la agenda de investigación más actual, es la eventual regulación del trabajo en aplicaciones digitales. Pese a que desde el 2019 se ha tenido la intención de comenzar a plantear opciones para reconocer sus derechos laborales, las plataformas digitales han dejado claro que su modelo de negocio no plantea reconocer a sus "socios" como empleados. De acuerdo con el IMSS, se estima que en México hay 500 mil personas que se dedican a hacer este tipo de actividades que se han denominados también como "jornaleros digitales"

La nueva agenda de investigación en materia de violencia y acoso laboral deberá contemplar también la importancia de garantizar mejores condiciones de trabajo para que las y los trabajadores puedan conciliar su vida laboral con su vida personal. Por ejemplo, haber ampliado el número de días para disfrutar de vacaciones es una medida muy relevante para avanzar en este aspecto.

Como se ha visto, los nuevos modelos laborales, marcados por cuestiones como la revolución tecnológica y las nuevas tendencias económicas, requerirán que la investigación se actualice constantemente. Además, se advierte la necesidad de que el Estado mexicano siga impulsando reconfiguraciones en su marco jurídico e institucional para brindar la mejor protección a las personas en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. En *Derecho PUCP*, (63) (pp. 349-373). doi: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (DOF, 6 de junio de 2023). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Código y CEEY. (2022). *El Sistema Nacional de Cuidados en 5 puntos*. Disponible en <https://www.codicemx.org/blog-interior/el-sistema-nacional-de-cuidados-en-5-puntos>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (2022). *Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022*. Disponible en https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/ED_DT_2021.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018*. Disponible en https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf
- CONEVAL. (2023). El CONEVAL presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2023. Disponible en https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx#:~:text=Ingreso%20laboral%20real%20per%20c%C3%A1pita%20seg%C3%BAAn%20entidad%20federativa,de%20%242%2C850.25%20a%20%243%2C058.60%2C%20respectivamente.
- CONEVAL. (2021). *Nota técnica sobre la carencia por acceso a la seguridad social, 2018 – 2020*. Disponible en https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Notas_pobreza_2020/Nota_tecnica_sobre_la_carencia_por_acceso_a_la_seguridad_social_2018_2020.pdf
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). 21 de junio de 2019. Disponible en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- Foro Económico Mundial. (2023). *Reporte del Futuro del Empleo 2023*. Disponible en https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_ES.pdf
- Herrera, F. (2011). México y la Organización Internacional del Trabajo : los orígenes de una relación, 1919-1931. En: *Foro Internacional*, Vol. LI, 2 (204). (pp. 336-355). México: El Colegio de México.
- Herrera, M. (1992). La encomienda indiana y sus repercusiones. En *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, Serie L, derecho indígena. (pp.131-142). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- De Buen, N. (2007). El sistema laboral en México. En M. Carbonell (Ed.) *En busca de las normas ausentes* (pp. 125-141). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre 1948). Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Esquivel, G. (2023). La pobreza laboral en México, a la baja. *Economíaunam*, 20 (59), 15-36. <http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/795>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2023). *Estadísticas*. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>
- INEGI, CONAPRED, CNDH, UNAM, CONACYT (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>
- INEGI, CONAPRED, CNDH. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/>
- INEGI (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN), cuarto trimestre de 2022*. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notatecnica_trim4_2022.pdf
- INEGI (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer trimestre de 2023*. Disponible en

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_05.pdf

INEGI (2021) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

Juárez, B. (12 de diciembre, 2022). "Ya ganamos los derechos en el papel, ahora le toca al Estado hacerlos realidad". *El Economista*. Obtenido en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Ya-ganamos-los-derechos-en-el-papel-ahora-le-toca-al-Estado-hacerlos-realidad-20221209-0064.html>

Ley Federal del Trabajo, 27 de diciembre de 2022. Obtenida de:

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

Marquet, P. (2014). Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. En: P. Kurczyn (Ed.) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*. (pp. 243-280) Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, (2020). *Resultados de la Evaluación de Competencias de Adultos*. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1539284/Informe%20piacc.pdf>

OIT, Lloyd's Register Foundation, Gallup (2022). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm

OIT (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Disponible en https://www.ilo.org/americas/saladeprensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT, FORLAC. *Formalización de la Informalidad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_244404.pdf

OIT, *Historia de la OIT*. Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

Ortiz, G. (16 de marzo, 2023). Trabajo a distancia llegó para quedarse, a casi tres años de pandemia: Coparmex. *La Prensa*. Obtenido en <https://www.la-prensa.com.mx/metropoli/trabajo-a-distancia-llego-para-quequedarse-a-casi-tres-anos-de-pandemia-coparmex-9775022.html>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre, 1966. Disponible en

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre, 1966.

Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

STPS (2021). *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. Disponible <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>

STPS (2019). *Nuevo Modelo Laboral*. Obtenido de https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Conapred.