



Pluma invitada



SAMANTHA TATE

Jefa de División, Monitoreo y Cumplimiento de Asuntos Laborales T-MEC, Departamento de Trabajo EE.UU.

Mujeres al frente: transformación sindical para la igualdad

Después de más de 20 años dedicada a la defensa de los derechos laborales, quedo más convencida que nunca que la herramienta más fuerte que las mujeres tenemos para transformar nuestra realidad es el sindicato. En su esencia el sindicato es una organización formada y gobernada por los y las trabajadores/as con el objetivo de representar los intereses de sus miembros/as de forma colectiva ante el empleador. Sindicatos con bases activas y participativas, con líderes representativos de las personas trabajadoras, suelen lograr mejoras a los salarios y beneficios laborales a través de la negociación colectiva y un trato más justo en el día a día de las relaciones laborales. En todos los sectores económicos, donde las mujeres están ampliamente representadas, los sindicatos deberían, por naturaleza, incorporar los intereses de las trabajadoras en sus agendas y asegurar su presencia en roles de liderazgo. Sindicatos que funcionan así son espacios democráticos capaces de construir un poder real como contraparte para los empleadores y otros actores importantes.

No necesitamos buscar más allá de nuestro vecino del sur, en las plantaciones bananeras de la costa norte atlántica de Guatemala, para ver esta diferencia sindical en acción. Un estudio de 2022 que encuestó a 210 trabajadores encontró que las personas trabajadoras sindicalizadas ganan más de la mitad del salario, trabajan 12 horas menos por semana, gozan de más respeto en el trabajo (ausencia de abusos verbales), y tienen acceso a pro-

tolos de salud y capacitación durante la pandemia de COVID-19, comparado con sus colegas no-sindicalizados/as. (Anner, *¿Qué diferencia hace un sindicato? Fincas bananeras en el norte y sur de Guatemala*, 2021)

En los Estados Unidos las estadísticas demuestran que mujeres en sindicatos ganan un promedio de 23% más que mujeres que trabajan sin sindicato. Según el Departamento de Trabajo de EE. UU., “existe una mayor equidad salarial para las personas trabajadoras sindicalizadas debido a la transparencia e igualdad que proporciona un contrato colectivo de trabajo. Los contratos colectivos se aplican a todas las personas en un centro de trabajo, independientemente de su raza o género.” Otros estudios cuentan de los beneficios superiores que los sindicatos les brindan a las mujeres porque éstos crean transparencia y eliminan las barreras sociales que inhiben a las mujeres de negociar mejoras salariales y beneficios. No debe sorprendernos entonces que en los EE. UU. durante la última década, las mujeres hemos sido la fuerza detrás del aumento en la sindicalización, ya que más del 60 por ciento de los nuevos miembros de sindicatos son mujeres.

¿Y qué tiene que ver todo esto con la realidad mexicana? Resulta que los y las autores/as de la Reforma Laboral y las enmiendas a la Ley Federal de Trabajo (LFT) reconocieron el vínculo importante entre la democracia sindical y la capacidad de los sindicatos y las personas trabajadoras en avanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral, en la protección de derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, y la eliminación del hostigamiento y acoso laboral, acoso sexual, y la discriminación en el trabajo. De suma relevancia vale reconocer el artículo 378 de la LFT que establece la prohibición a los sindicatos ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual, y el artículo 371 que establece que en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género. Estos dos artículos son requisitos formales para los sindicatos, y a la vez invitaciones (o provocaciones) para las mujeres trabajadoras en México para tomar el reto de convertir los sindicatos en algo propio.

Existen referentes interesantes de mujeres, mano a mano con hombres, transformando los sindicatos para que sean instrumentos de transparencia y poder popular que defienden los intereses de nuestras familias y comunidades. ¿Por qué no en México? ■

Numeralia



El valor económico de las labores domésticas y de cuidados representa **27% del PIB** nacional, y **72%** de estas labores no remuneradas son llevadas a cabo **por mujeres**. (INEGI, 2022).

La brecha salarial entre mujeres y hombres es de **35%** (ENIGH, 2022).

El **28%** de las mujeres trabajadoras han vivido al menos un **episodio de violencia** en su centro de trabajo (ENDIREH, 2021).

Al menos **14%** de las mujeres han sido víctimas de **violencia sexual en el trabajo** (ENDIREH, 2021).



Mujeres lideran histórica contienda por la presidencia de México

Propuestas sobre política laboral

Xóchitl Gálvez Ruiz

- 1 Fomento del equilibrio trabajo-familia y mejor calidad de vida laboral.
- 2 Igualdad salarial, prohibición y sanción de discriminación por embarazo.
- 3 Mayores penas contra el trabajo infantil.
- 4 Promoción de empleos con salarios dignos.
- 5 Incentivos fiscales para empresas que contraten jóvenes estudiantes y practiquen la inclusión.



Claudia Sheinbaum Pardo

- 1 Establecer el Sistema Nacional de Cuidados para aliviar carga desproporcionada en mujeres.
- 2 Igualdad salarial y en sindicatos para mujeres y hombres.
- 3 Sancionar toda discriminación.
- 4 Iniciar campaña permanente contra discriminación laboral femenina.
- 5 Consolidar reforma de outsourcing, crear tribunales laborales, democratizar sindicatos, evitar evasión de PTU y proteger salarios.



El 2 de junio de 2024, México celebrará una jornada electoral inédita, al elegirse más 20,367 cargos federales y locales, por lo que se considera la más grande que se haya celebrado hasta la fecha.

La contienda por la presidencia de México ya tiene una importancia histórica, en tanto es la primera vez que dos mujeres se registran como candidatas y ambas tiene amplias posibilidades para ganar. El 18 de febrero, Claudia Sheinbaum Pardo formalizó su registro ante el INE como candidata única de la coalición *Sigamos haciendo historia*; en el mis-

mo sentido, el 20 de febrero se registró Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz, como candidata de la coalición *Fuerza y Corazón por México*, y finalmente, el 22 de febrero, Jorge Álvarez Máynez se registró como candidato único del partido Movimiento Ciudadano.

Si bien, ninguna de las personas contendientes ha presentado sus propuestas de planes de gobierno oficiales, las plataformas electorales de sus partidos y coaliciones ya mencionan algunas de las acciones que estarían realizando en materia de política laboral.

Sin embargo, lo más relevante de esta elección es que, en toda la historia de México y después de 200 años de que México es una República independiente, una mujer será la primera presidenta. Esta situación no es un logro menor, en un país con una cultura machista arraigada y con diversas asignaturas pendientes con las mujeres, como lo son el tema de la violencia, la discriminación y desigualdad por razón de género. ■

Fuente: INE y Foto: HorizonteMX

Lideresas sindicales avanzan con ayuda de la Reforma Laboral

La Reforma laboral consideró un aspecto fundamental para el avance de las mujeres en la vida sindical, al establecer como un requisito obligatorio en la integración de las directivas sindicales, la representación proporcional en razón de género. Esta medida tiene como finalidad impulsar la incorporación de las mujeres en las actividades de dirección de los sindicatos, los cuales son espacios tradicionalmente masculinizados en nuestro país.

Si bien esta medida contribuye a que las mujeres tengan mayor presencia y puedan participar en las decisiones internas de sus sindicatos, las mujeres siguen enfrentando dificultades para ocupar al-

tos puestos o cargos de representación sindical como lo son las secretarías generales y titularidades de federaciones y confederaciones.

Al cierre del 31 de enero de 2024, se tiene registro de **2,689** trámites de modificación de directiva sindical mismos que cumplen con la integración representativa entre mujeres y hombres. Asimismo, **368 mujeres** ocupan el cargo de secretarías generales y otras **9,620 mujeres**, forman parte de alguna cartera sindical, según lo informado por la Coordinación General de Registro de Asociaciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. ■

Foto: STPS



Efeméride laboral

Cada 8 marzo se conmemora el Día Internacional de las Mujeres

Para 2024, la Organización de las Naciones Unidas conmemora este día, con el lema *Financiar los derechos de las mujeres: acelerar la igualdad*, debido a que uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad de género en 2030 es la alarmante falta de financiamiento, con un déficit anual de 360.000 millones de dólares, en las medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género.

Entrevista



Mujeres sindicalistas transforman el mundo del trabajo

En 2019, la Ley Federal del Trabajo impulsó la integración de las mujeres en las directivas sindicales, pero ¿Por qué es relevante esta inclusión? ¿Las mujeres quieren ocupar estos cargos y responsabilidades? ¿De qué manera son distintos los liderazgos de mujeres sindicalistas?

En entrevista para el proyecto de *Sensibilización sobre la Reforma Laboral en México*, las lideresas Marcelina Bautista, Sonia Vásquez, Leslie Baeza y Analilian Morales nos cuentan sus experiencias, avances, retos y temas pendientes para las mujeres en el ámbito sindical, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres.



MARCELINA BAUTISTA, Secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y fundadora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, tengo 37 años en la vida sindical.



SONIA VÁSQUEZ, Secretaria general del Sindicato de Trabajadores de Industrias del Interior, INISA 2000, tengo 2 años en este cargo sindical en el que fui electa de manera personal, libre, secreta y directa.



LESLIE BAEZA, Oficial Mayor del Comité Ejecutivo de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Inicié mi vida sindical desde 2005, dando capacitación sobre derecho laboral a personas trabajadoras y realizando distintas actividades sociales que promueve la CROC, a favor de la población, también fui diputada local y regidora.



ANALILIAN MORALES, Secretaria de becas y promociones económicas del Sindicato Único de Servidores Públicos de Guerrero (SUSPEG), tengo más de 19 años en la vida laboral y sindical.

► **¿Como mujer lideresa qué barreras o dificultades has enfrentado para desarrollar tu trabajo sindical?**

MARCELINA BAUTISTA. Como mujer lideresa, me he enfrentado a diversas barreras, como la discriminación de género, ser juzgada o tratada de manera diferente debido a que soy mujer, ya sean sesgos inconscientes, estereotipos de género o discriminación directa. En muchos entornos, noto obstáculos para acceder a oportunidades de liderazgo, incluidas promociones laborales, acceso a redes profesionales y recursos para el desarrollo profesional. También, existen dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, esto ha sido muy desafiante para mí como lideresa, en especial en entornos donde las políticas de conciliación laboral no son fuertes, sin embargo, el apoyo mutuo, la defensa de la igualdad de género y el desarrollo de habilidades de liderazgo me han ayudado a abordar y superar estas barreras.

SONIA VÁSQUEZ. Uno de los principales obstáculos como mujer lideresa, es que no me tomaban en serio. Los empleadores y sus representantes dirán que qué les puede hacer una mujer. No obstante, esta situación no sólo tuvo lugar por ser mujer, sino porque no querían a una lideresa sindical independiente, interesada en representar los intereses de las y los trabajadores, pero al final, vieron que las mujeres podemos liderar sindicatos democráticos.

LESLIE BAEZA. Como tal, no he tenido alguna experiencia en la que me hayan obstaculizado el acceso a la vida o liderazgos sindicales, pero considero que de no haberse dado la reforma laboral en materia de representatividad de género, hubiera tardado más tiempo en tener un cargo en el Comité Ejecutivo Nacional, ya que soy Oficial Mayor desde 2021.

ANALILIAN MORALES. Como mujer y lideresa he experimentado obstáculos significativos debido a estereotipos de género y prejuicios, en el hecho de que ponían en duda mis capacidades y habilidades profesionales, sin revisar mis estudios y experiencia. En algunas ocasiones, estos estereotipos también han tenido que ver con asumir roles de apoyo, asistenciales o administrativos, contrario a las tareas técnicas, estratégicas y de toma de decisiones que se les confían a los hombres.

► **¿Qué acciones has realizado como lideresa sindical a favor de las mujeres trabajadoras o en materia de igualdad de género?**

MARCELINA BAUTISTA. Durante estos años, he impulsado reformas y políticas públicas a favor de las mujeres trabajadoras del hogar. Algunas de estas acciones, se enfocan a la promoción de políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo, como la igualdad salarial, la prevención del acoso sexual y la discriminación de género. De igual manera, he brindado apoyo y mentoría a mujeres que aspiran a ocupar posiciones de liderazgo dentro de mi organización. Actualmente, cuento con una cooperativa liderada por las mismas trabajadoras del hogar y fundé el primer sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar, fomentando su participación y promoviendo su desarrollo profesional.

SONIA VÁSQUEZ. Hasta este año me toca realizar la revisión contractual en INISA 2000, por lo que seguramente impulsaré medidas a favor de las mujeres. Sobre todo, acciones para que dejen tener miedo, principalmente para que las mujeres trabajadoras no tengan miedo de defender sus derechos laborales.

LESLIE BAEZA. Gracias a la CROC, pude impulsar muchas acciones para lograr una mayor participación de las mujeres en el mundo laboral sindical, ya sea mediante medidas legislativas y otras desde el proceso organizativo sindical. La tarea no termina, ya que me considero feminista por convicción y porque en la actualidad aún falta mucho trabajo por hacer para seguir impulsando la igualdad de género en el sector sindical y en otras áreas laborales.

ANALILIAN MORALES. Me he involucrado activamente en programas de capacitación destinados a promover la igualdad de género. He abogado por la equidad salarial, liderando esfuerzos para eliminar la discriminación y el acoso. Además, he respaldado políticas que facilitan la licencia parental y la flexibilidad la-

boral. Mi enfoque está en construir igualdades concretas y en crear un entorno laboral donde cada trabajadora se sienta valorada y respetada.

► **¿Qué mensaje le enviarías a las mujeres trabajadoras para motivarlas a participar en su sindicato?**

MARCELINA BAUTISTA. Queridas compañeras trabajadoras, en un mundo donde nuestros derechos laborales a menudo son pasados por alto y nuestros esfuerzos no son reconocidos, es fundamental unirnos y alzar nuestra voz en solidaridad. El sindicato no sólo es un espacio de protección y defensa de nuestros derechos, sino también un lugar donde podemos encontrar fuerza colectiva y apoyo mutuo. Cada una de nosotras tiene el poder de hacer una diferencia. Al unirnos en el sindicato, podemos luchar juntas por salarios justos, condiciones de trabajo dignas y respeto en el lugar de trabajo. Podemos desafiar los estereotipos de género, romper barreras y abrir camino para futuras generaciones de mujeres trabajadoras. Nuestra participación en el sindicato es esencial para construir un futuro más justo y equitativo para todas nosotras. Juntas, podemos lograr cambios significativos y construir un mundo donde nuestras contribuciones sean valoradas y nuestros derechos sean respetados. ¡Únete a nosotras o en cualquier organización colectiva y juntas hagamos historia!

SONIA VÁSQUEZ. Yo les diría que tengan valor y salgan del rol de ama de hogar, las mujeres no sólo tenemos que estar en casa, cuidando a las y los hijos. Porque las mujeres tenemos posibilidades de ser lideresas y con ello conseguir muchos beneficios para nosotras mismas.

LESLIE BAEZA. No tengan miedo de participar en un sindicato, o de crear un sindicato nuevo, ya que el sindicato es el medio idóneo para el estudio, defensa y mejoramiento de los derechos laborales individuales y colectivos, que les permita conseguir un buen trato, un trato igualitario, y mejorar sus ingresos y condiciones de vida derivados de la negociación colectiva y en su caso mediante el ejercicio del derecho de huelga. Es importante que se sigan impulsando liderazgos femeninos con perspectiva de género, para que se entienda que mediante la sororidad sindical se pueden lograr grandes beneficios para conseguir la igualdad sustantiva en los centros de trabajo y en el sindicalismo.

ANALILIAN MORALES. Enfrentamos desafíos y oportunidades únicas en el sindicalismo, y es el momento de que cada una de nosotras destaque. Las animo a participar activamente, capacitarse, liderar y aportar innovación. Nuestro sindicato se enriquece con la diversidad de nuestras voces y experiencias. La capacitación fortalece nuestro poder negociador, el liderazgo inspira a otras mujeres y la innovación nos lleva hacia un futuro más justo. Al unirnos, creamos un espacio donde nuestras contribuciones son invaluable. Seamos lideresas y agentes de cambio, forjando un sindicato que refleje la fuerza y la resiliencia de cada mujer. ¡Tu participación es esencial para nuestro progreso colectivo! Juntas, capacitadas, liderando e innovando, construiremos un sindicato más fuerte y equitativo. ■

Agradecemos la colaboración de Inés González, Coordinadora de la Red de Mujeres Sindicalistas, en el desarrollo de estas entrevistas.



Faltan reforzar Protocolos para atender violencia contra mujeres trabajadoras

En 2019, se reformó la Ley Federal del Trabajo para establecer, entre otros aspectos, la obligación de las personas empleadoras de implementar, en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Esta disposición es una buena medida para que los centros de trabajo cuenten con instrumentos de prevención y atención de las violencias. No obstante, a pesar de su obligatoriedad no hay información que permita identificar si se está cumpliendo con este mandato; también, se desconoce la metodología utilizada para desarrollar e implementar estos protocolos, pues si bien existe el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, elaborado por la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social (STPS), este es un documento orientativo sin fuerza vinculante.

El Modelo de Protocolo de la STPS plantea la posibilidad de que el centro de trabajo adopte medidas de atención inmediatas frente a la violencia, con independencia de que se inicien procesos de investigación o deslinde de responsabilidades. Estas medidas pueden ser, reubicación física o cambio de área (tanto de la persona agredida como la agresora), cambio de horario, licencias con goce de sueldo, capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género.

A través de la certificación en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es posible verificar si los centros de trabajo cuentan con protocolos para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral, sin embargo, no se advierte lo

relacionado con las acciones de prevención y erradicación del trabajo forzoso e infantil.

La relevancia de contar con Protocolos que cumplan con los requisitos mínimos de ley, radica en el hecho de que suelen ser la primera línea de contacto para atender este tipo de violencias. Por ello, la necesidad de desarrollarlos e implementarlos en acuerdo con las y los trabajadores, quienes podrán aportar los datos diagnósticos necesarios para integrar un Protocolo acorde a cada centro de trabajo.

Los Protocolos para atender la violencia contra las mujeres trabajadoras deben reforzarse por un tema de cumplimiento laboral y para evitar la imposición de multas, pero principalmente, para asegurar que las mujeres puedan trabajar en un ambiente libre de violencias.

Las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, esto es a que ninguna acción u omisión, basada en el género, les cause daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial o sexual, tanto en el ámbito privado como en el público. ■

T-MEC



Recuento 2024: ¿Cómo va el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)?

Actualmente, la aplicación del MLRR del T-MEC suma 20 casos, incluyendo una nueva queja en el sector agrícola. 5 casos abiertos, un panel laboral en curso y una nueva queja siendo analizada por el gobierno de EE.UU.

De acuerdo con información pública, el gobierno de EE.UU. está revisando la queja sobre Tequila Patrón. El 21 de febrero trabajadores presentaron una solicitud de MLRR a EE.UU., quien tiene 30 días naturales para valorar si presenta una solicitud de revisión al gobierno de México. La queja alega el despido de 200 trabajadores como represalia por haber elegido al Sindicato Nacional de Trabajadores del Ramo de Ventas y Servicios en General.

Casos abiertos en 2024

Revisión #20. RV Fresh Food [Caso abierto]. El 16 de febrero, EE. UU. solicitó a México revisar a esta empresa produc-

tora y empacadora de productos de aguacate, ubicada en Uruapan, Michoacán, por supuestas violaciones a la libertad sindical de trabajadores pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria del Comercio, Alimenticia, Textil, Automotriz, Metalúrgica, Servicios y Distribución “José María Morelos y Pavón”. Entre las denegaciones anunciadas, se encuentra la posible injerencia patronal en actividades sindicales. El gobierno México está llevando a cabo la revisión del caso.

Revisión #19. Atento Servicios [Caso abierto]. El 19 de enero, EE. UU. solicitó a México investigar a la empresa española ubicada en Pachuca, Hidalgo. Se alegan despidos injustificados y acoso laboral a las y los trabajadores a causa de sus actividades sindicales. El gobierno de México tenía hasta el 4 de marzo para completar su investigación.

Casos abiertos en 2023

Revisión #9 Draxton y #14 Teklas [Casos abiertos]. Ambos casos siguen siendo revisados por los gobiernos de México y EE. UU. con el fin de garantizar que se respeten y protejan los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Revisión #11. San Martín [Panel laboral en curso]. En la última semana de febrero, representantes de EE. UU. y México se reunieron en la primera audiencia ante el panel laboral, el cual tiene 30 días naturales a partir del 28 de febrero de 2024 para emitir una determinación final. ■

Libro del mes

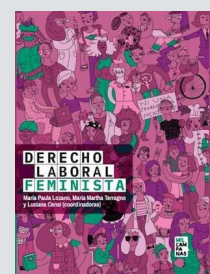


Derecho laboral feminista

MARÍA PAULA LOZANO, MARÍA MARTHA TERRAGANO Y LUCIANA CENSI (Coordinadoras)

Esta compilación es una obra indispensable para comprender la relación entre el género y el derecho laboral. A través de un enfoque feminista, las autoras examinan las distintas discriminaciones y desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, así como las políticas y legislaciones necesarias para combatir estas injusticias.

El libro aborda cuestiones fundamentales como la brecha salarial, la división sexual del trabajo, la violencia de género en el entorno laboral y la invisibilización de las mujeres en determinados sectores. ■



Judicatura y mujeres



Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral

Es una herramienta fundamental para que los jueces y juezas puedan aplicar correctamente la perspectiva de género en sus decisiones judiciales. Uno de los aspectos más destacados de este manual es su enfoque en las diferentes formas de discriminación de género que pueden surgir en el ámbito laboral, así como en las medidas que pueden tomarse para prevenirlas y combatirlas.



Además, aborda la importancia de promover la participación activa de las mujeres en el mercado laboral, así como de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas. ■

Jurisprudencias y tesis aisladas en materia laboral y seguridad social

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

JURISPRUDENCIAS

Tesis PC.I.L. J/76 L (10a.) *Mujeres trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia.* Es procedente su reinstalación en el empleo y el pago de salarios caídos.

Tesis 2a./J. 96/2019 (10a.) *Trabajadora embarazada.* Si el patrón se excepciona aduciendo que la actora renunció y ésta demuestra que al momento de concluir el vínculo laboral estaba embarazada, el solo escrito de renuncia es insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea.

Tesis 2a./J. 66/2017 (10a.) *Ofrecimiento de trabajo.* Aun cuando se considere de buena fe, no debe tomarse en cuenta para la distribución de las cargas probatorias cuando el despido se da durante el periodo de embarazo de la trabajadora, al constituir un tema que obliga a juzgar con perspectiva de género.

Tesis 1a./J. 209/2023 (11a.) *Pruebas para visibilizar el contexto de violencia de género.* Las personas juzgadoras deben ordenar su desahogo para determinar si la conducta atribuida a la persona acusada se verificó en un contexto de violencia por razón de género.

TESIS AISLADAS

Tesis (IV Región) 2o.15 L (11a.) *Providencias cautelares previstas en el artículo 857, fracción iv, de la Ley Federal del Trabajo.* Deben decretarse para evitar que se cancele a la parte trabajadora el goce del derecho a la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio, en los casos en que demande su despido injustificado por padecer el virus de inmunodeficiencia humana –VIH–.

Tesis XVII.1o.C.T.7 L (11a.) *Hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.* En los casos en que existan indicios sobre su actualización, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Tesis I.5o.T.30 L (11a.) *Rescisión de la relación de trabajo derivada de actos de violencia contra la mujer.* Los órganos jurisdiccionales deben resolver los asuntos relacionados con dichas conductas con base en la jurisprudencia sobre perspectiva de género y, por regla general, reconocer como tercera interesada a la víctima de la agresión.

Tesis IV.2o.T.3 L (11a.) *Reinstalación de una trabajadora.* Cuando derive de un juicio en el que se demandó el despido motivado por violencia sexual y de género, la reubicación es la medida idónea y justa, como garantía de prevención, reparación y no repetición.

Agenda laboral



1 Aguinaldo 30 días

El 28 de febrero, la Comisión de Trabajo y Previsión del Senado aprobó la reforma a la legislación laboral que incrementa de 15 a 30 días el pago del aguinaldo que anualmente reciben los trabajadores en México, derecho que no se ha mejorado desde hace 54 años. Esta iniciativa deberá enlistarse próximamente para que el pleno del Senado valore su aprobación.

2 “Ley Silla”

El 20 de febrero, el Senado aprobó la Ley Silla, mediante la cual las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar las sillas y asientos necesarios a las personas trabajadoras, así como la prohibición de que permanezcan de pie durante la totalidad de su jornada laboral. La propuesta pasará a la Cámara de Diputados para su revisión y estudio.

3 REPSE 2024

El 21 de febrero, la STPS publicó el Acuerdo en el que se establecen las reglas para la renovación del registro ante el REPSE, dirigido a las personas físicas o morales que proporcionan servicios o ejecuten obras especializadas.

4 Licencias de paternidad

La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República enlistará a discusión para su votación, la Minuta que busca establecer como obligación de los patrones, el otorgar una licencia de 20 días con goce de sueldo a los hombres trabajadores, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos. Esta medida contribuirá a que los hombres sean corresponsables en las tareas de cuidados.

5 Fortalecimiento de la libertad sindical

El 28 de febrero, la Cámara de Diputados aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo para prohibir a los empleadores tomar medidas que condicionen el empleo de las personas trabajadoras a su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales. Asimismo, facultó al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para imponer multas a aquellos que incumplan estas disposiciones. Esta propuesta se remitió al Senado para su valoración.