



VOZ LABORAL

Noticias y temas de interés en materia laboral

 PARTNERS of the AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives

 Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

5 de junio de 2024, núm. 7 / Año 2



Agenda laboral de la primera Presidenta de México

El domingo 2 de junio de 2024, el Instituto Nacional Electoral informó los resultados de la votación nacional, mismos que reconocen que la Dra. Claudia Sheinbaum fue electa como la primera Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, al recibir el apoyo del 58.3% de los votos emitidos durante la jornada electoral (conteo rápido). De este modo, la próxima Presidenta de México se convertirá en una de las 29 mujeres jefas de estado y gobierno, de los 193 países que hay en el mundo.

¿Qué sigue después de ganar la elección presidencial?

► Gabinete

Si bien no existe una fecha o plazo establecido como tal, una de las primeras acciones que emprenderá la presidenta electa, será elegir y nombrar a su gabinete, es decir, las y los secretarios de Estado que la acompañarán en la conducción de su gobierno y la administración pública federal.

En materia laboral, deberá nombrarse a la persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, en tanto sus atribuciones clave en materia de comercio exterior, implementación y seguimiento al T-MEC, deberá nombrarse a la persona titular de la Secretaría de Economía.

► Toma de posesión y protesta de ley

La presidenta electa deberá tomar posesión y protestar su cargo ante el Congreso de la Unión, el 1° de octubre de 2024, fecha a partir de la cual entrará a ejercer sus responsabilidades.

► Presupuesto de Egresos 2025

La presidenta constitucional hará llegar a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley de Ingresos y el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación a más tardar el día 15 del mes de noviembre de 2024. La asignación y reparto presupuestal es una de las primeras decisiones constitucionales de mayor relevancia para la nueva presidenta.

Un tema prioritario por discutir será la continuidad de presupuesto asigna-

PROPUESTAS LABORALES

- 1 Subir el salario mínimo a 2.5 veces el valor actual de la canasta básica. Eso significa un aumento nominal los siguientes años de cerca del 11% anual.
- 2 Apoyar la iniciativa presidencial que recupera pensiones justas.
- 3 Fortalecer el salario de maestros de tiempo completo, policías, soldados, marinos y enfermeros.
- 4 Obligatoriedad de la seguridad social para los trabajadores repartidores de aplicaciones.
- 5 Apoyo social a mujeres de 60 a 64 años que han dedicado su vida al cuidado de sus familias.
- 6 Crear centros públicos de cuidados y educación inicial para la primera infancia, dando prioridad a las y los hijos de las jornaleras agrícolas y a trabajadoras de la maquila en la frontera Norte.
- 7 Establecer el Sistema Nacional de Cuidados para aliviar carga desproporcionada en mujeres.

do a las nuevas instituciones laborales creadas a partir de la reforma laboral de 2019.

► Integrar el Plan Nacional de Desarrollo

Conforme a lo establecido en la Ley de Planeación, la presidenta constitucional deberá enviar el Plan Nacional de Desarrollo a la Cámara de Diputados para su aprobación, a más tardar el último día hábil de febrero de 2025.

El Plan Nacional de Desarrollo es el documento en el que se expresan cuáles serán los objetivos y las prioridades estratégicas por seguir durante todo el sexenio. En general, las propuestas de campaña y aquellas invocadas en las plataformas electorales, suelen retomarse en este Plan. ■

Efeméride laboral

Cada 28 de junio se conmemora el Día Internacional del Orgullo LGBT+ como recordatorio colectivo de los disturbios de Stonewall (Nueva York, EE.UU.) en 1969, mismos que

marcaron el inicio de manifestaciones y protestas en reacción a las persecuciones y redadas cometidas de manera sistemática en contra de mujeres y hombres homosexuales. Se considera que estos disturbios fueron las primeras expresiones de unidad y lucha por el respeto y defensa de los derechos de las personas de la comunidad LGBT+.

En la actualidad, las celebraciones del Orgullo o Pride tienen una intención reivindicativa en la que se busca resaltar la importancia de la diversidad sexual y evitar que leyes, autoridades o la misma sociedad persigan, criminalicen, restrinjan derechos o sancionen las distintas expresiones de orientación sexual o identidad de género. ■



Pluma invitada



ALIX TRIMMER ESPINOSA

Top Voice LGBTQIA+ / Fundadora de LAIN - Laboral Interseccional / Abogada feminista especialista en derecho laboral, género, diversidad e inclusión / Activista

Camino de ladrillos arcoíris

En 2024, la presencia de la comunidad ELGBTQQIAAP+ (transgénero, transexuales, travestis, personas no binarias y aquellas que no se identifican dentro del género como concepción binaria hombre-mujer) es más evidente en todos los ámbitos y el entorno laboral no es la excepción. Dentro de los centros de trabajo es cada vez más frecuente escuchar sobre la existencia de comités de diversidad, grupos de defensa de los derechos de la comunidad y, en general, existen mayores esfuerzos para atender a las necesidades de este grupo en un México al que todavía le falta mucho por aprender.

El contexto laboral de nuestro país, en relación con las personas que integran las poblaciones de la diversidad sexual y de género es, todavía, increíblemente retardador, no sólo porque esta intersección sigue representando uno de los lugares más altos a nivel de discriminación laboral, sino porque las leyes de la materia siguen sin propiciar espacios seguros de desarrollo. Esto resulta aún más grave si consideramos que, en términos de la ENDISIEG 2021, un 5.1% de la población en México se considera integrante de la comunidad, es decir, alrededor de 5 millones de personas, número que, siendo estadística oficial, se queda corto contra el número real, por aquellas personas que no formaron parte de la encuesta o no pudieron constatarla en absoluta libertad.

Empezando por el lenguaje, la Ley Federal del Trabajo, al referirse a las razones por las que no debería discriminarse laboralmente a una persona, sigue indicando

que no debe suceder en razón de las “preferencias sexuales” término superado por no ser apropiado, siendo lo correcto hablar de “orientación sexual” y, en caso aplicable, de “identidad o expresión de género”.

Adicionalmente, la interpretación de la norma laboral, especialmente en lo que se refiere a los procesos jurisdiccionales, tampoco ha colocado como directriz la interpretación con perspectiva de diversidad sexual y de género, ello sumado a que la perspectiva de género, de la que podríamos echar mano, sigue siendo vista desde el binarismo y por lo tanto asumida como interpretación para favorecer e igualar las condiciones de la mujer. Lo anterior podría verse redirigido si las personas juzgadoras utilizaran elementos existentes que, aunque no sean específicamente laborales, apuntan hacia una visión incluyente para las personas de la diversidad sexual y de género, desde la protección e interpretación normativa; refiriéndonos concretamente al “Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales”.

Los esfuerzos corporativos en materia de diversidad ELGBTQQIAAP+ carecen de fundamento o contexto legal porque, hasta hoy, no existe un enfoque de protección ni marco normativo que determine desde el mundo del trabajo, de qué forma y bajo que consideraciones deben crearse espacios seguros para la comunidad. Aunque debemos reconocer que existen disposiciones normativas que desde la “no discriminación” buscan incidir en este punto.

Si analizamos a profundidad el contexto y circunstancias que son aplicables, además, a cada una de las letras que conforman el acrónimo, nos daremos cuenta de que aún en la intersección, existen grados de vulnerabilidad y, por lo mismo, prioridades de atención urgente. Las personas trans siguen siendo el grupo más afectado, teniendo una tasa de pertenencia al empleo formal de 10%, dicho de otra manera, de cada 10 personas trans, solamente una tiene empleo formal.

Ser una persona integrante de la comunidad ELGBTQQIAAP+ es un reto mayúsculo en temas de trabajo, no solo porque implica exponerse a conductas violentas y discriminatorias, sino porque existe todavía una carencia y retraso grave en la capacitación sobre estos temas y, por lo tanto, se favorece la aparición de conductas que vulneran a la persona aún sin intención de la persona que se tiene enfrente.

La necesidad de visibilizar y respetar a las personas integrantes de la comunidad es una prioridad que va más allá de un mes, de una efeméride o de una moda; es un paso indispensable en la creación de

sociedades incluyentes que abracen a la diversidad de la que todas las personas formamos parte ya que, nos guste o no, no existen en este mundo dos personas idénticamente iguales.

En El Mago de Oz, el camino de ladrillos amarillo conducía a Dorothy a la Ciudad Esmeralda, donde encontraría al mago para cumplir sus deseos; el camino de ladrillos arcoíris es entonces el que nos toca caminar como sociedad para llegar a una ciudad que reconozca, respete, incluya e integre a las personas de la diversidad sexual y de género; hoy, seguimos en los primeros ladrillos del camino y es responsabilidad de las autoridades, de las personas legisladoras y de todas aquellas personas que intervenimos en el mercado laboral seguir construyendo y avanzando para que, eventualmente, la pertenencia a las disidencias sexuales y de género sea solo un dato estadístico y no una causa de discriminación y violencia laboral (ni de ninguna otra clase). ■

Libro del mes



Narraciones desde el arcoíris

Una aproximación a la situación de la comunidad LGBT+ en Latinoamérica

JOSÉ CARLOS VÁZQUEZ

A través de una serie de relatos, el autor busca explorar en las vivencias, luchas y desafíos que enfrentan las personas que forman parte de esta comunidad. Desde historias de discriminación y violencia hasta relatos de empoderamiento y resistencia, esta obra muestra la importancia de visibilizar y luchar por los derechos y la igualdad de esta comunidad en un entorno social y político aún marcado por la discriminación y la exclusión.

Este libro, también hace una exploración de las dificultades que enfrenta la población LGBT+ para hacer valer sus derechos laborales. La importancia de erradicar la discriminación y a la vez, de impulsar el establecimiento de medidas directas para la inclusión, así como de los retos que presenta el techo de cristal LGBT+.





Tips para personas empleadoras: Cómo crear un plan de inclusión LGBT+ en los centros de trabajo

En México, existen pocas leyes o políticas públicas que establezcan de manera obligatoria o fomenten la implementación de planes de inclusión para la población LGBT+ en los centros de trabajo. Esto, a pesar de las dificultades que siguen existiendo para que este grupo poblacional no sea discriminado o violentado y de los beneficios que las personas empleadoras o las empresas pueden obtener al adoptar estas medidas de inclusión.

Si bien se carece de este mandato expreso, el ámbito de acción de los derechos humanos no sólo se encuentra en la ley doméstica, sino también en el conjunto de tratados, convenios e instrumentos internacionales suscritos por nuestro país o inclusive, en las disposiciones *soft law* que derivan de la emisión de recomendaciones u observaciones de organismos internacionales.

Uno de los instrumentos normativos que ayudarían a las empresas a respaldar su intención de adoptar planes inclusivos LGBT+, son los Principios de Yogyakarta. Tal y como su nombre lo dice, son un conjunto de principios internacionales sobre la aplicación de la legislación de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, y la adopción de leyes y políticas inclusivas.

De la misma manera, las empresas deben tomar en cuenta que, derivado de diversos estudios (Sears, Mallory y Hunter, 2011) en los que se examinó a 600 empresas sobre razones por las cuales adoptaron políticas LGBT+, se reportó que la mayor parte de las empresas (92%) dijeron haber obtenido beneficios económicos, mientras que el 53% consideró que ese tipo de políticas ayudan a mejorar el rendimiento laboral. Entre estos benefi-

cios se encontró que existe mayor compromiso laboral, mejores relaciones en el lugar de trabajo y mejores resultados en la salud de las personas trabajadoras LGBT+.

Algunas de las recomendaciones más básicas que pueden adoptar las personas empleadoras o empresas, para promover políticas o crear un plan de inclusión LGBT+, son:

- 1 Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 2 Certificarse con organizaciones de la sociedad civil u instituciones privadas, mismas que ofrecen sellos o distintivos empresariales.
- 3 Diseñar o implementar un plan de inclusión (elementos mínimos):
 - Diagnóstico en el centro de trabajo para conocer necesidades de las personas trabajadoras LGBT+.
 - Vacantes libres de discriminación y contrataciones de personas LGBT+.
 - Tolerancia cero en contra de actos discriminatorios o violentos hacia las personas LGBT+ y aplicación de protocolos para prevenir, atender y sancionar estas conductas.
 - Política de protección de datos personales y datos sensibles de las personas LGBT+.
 - Políticas sobre código incluyente de vestimenta y uso de sanitarios inclusivos.
 - Capacitación en materia de diversidad sexual e inclusión.
 - Compromiso público a favor de la población LGBT+.

Numeralia



Trabajo y retos pendientes para la población LGBT+

Las personas LGBT+ se enfrentan cotidianamente a diversos obstáculos que impiden el pleno ejercicio de sus derechos y libertades, debido a que su orientación sexual, identidad de género o expresión de género no es la normativa predominante. Esto, derivado de los prejuicios que se originan por la preferencia cultural hacia el binarismo y la heterosexualidad.

El mundo del trabajo no es ajeno a esta realidad y siguen persistiendo retos que abordar, para asegurar que en el acceso al derecho al trabajo no sigan presentes prácticas discriminatorias o de violencia en contra de las personas LGBT+:

- En México, hay alrededor de **5 millones** de personas mayores de 15 años que se identifican como parte de la comunidad LGBT+, lo que significa que **1 de cada 20** personas se identifica como población LGBT+ (ENDISEG, 2021).
- El **62%** de las personas LGBT+ tienen trabajo remunerado (ENDISEG, 2021).
- De la población LGBT+ que tiene un trabajo remunerado, tan sólo el **5%** ocupa puestos directivos.
- Una persona que se identifica como LGBT+ tiene **19%** de probabilidades de sufrir violencia laboral, frente al **15%** de las personas que se identifican como no LGBT+ (ENDISEG, 2021).
- Al **7%** de la población LGBT+ mayor de 14 años en México se le ha negado al menos una vez un empleo o la oportunidad de trabajar.
- El **28%** de población LGBT+ dijo haber recibido un trato desigual (respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascenso), o recibido comentarios ofensivos o burlas, entre otras situaciones de rechazo social en el trabajo.





T-MEC



El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC ha abordado 23 casos hasta la fecha. De estos, 2 casos permanecen abiertos y está en curso un nuevo panel laboral.

Casos abiertos en 2024

Revisión #23. Volkswagen, Puebla [Caso abierto]. El 28 de mayo, el gobierno de EE.UU. solicitó a México revisar las alegaciones sobre el despido injustificado de 10 miembros del comité directivo saliente del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Afines Volkswagen de México.

Revisión #22. Minera Tizapa S.A. de C.V., Zacazonapan [Caso cerrado]. El 30 de mayo, EE. UU. dio por cerrado este caso. La empresa, acusada de negar derechos laborales, tomó medidas como reincorporar y pagar retroactivamente a trabajadores despedidos, y pagar un bono a

trabajadores discriminados. También implementaron una política de neutralidad y capacitaron al personal sobre derechos laborales. Estas acciones beneficiaron a casi 30,000 trabajadores, asegurando un entorno laboral justo y libre de discriminación.

Revisión #21. Servicios Industriales González, S.A. de C.V., Nuevo León [Caso cerrado]. El 30 de mayo, el gobierno de EE. UU. dio por cerrado este caso. Iniciado por una petición que alegaba prácticas laborales injustas, México y SIG tomaron medidas correctivas, incluyendo la compensación a trabajadores despedidos, el acceso equitativo a las instalaciones para sindicatos competidores y la implementación de directrices de neutralidad. También se realizaron capacitaciones sobre libertad de asociación y derechos de negociación colectiva.

Revisión #20. RV Fresh Food, Michoacán [Caso abierto]. El 19 de abril, los gobiernos de México y EE.UU. acordaron continuar trabajando en la atención de este caso a través de un Plan de Reparación.

Paneles laborales

Revisión #19. Atento Servicios, Hidalgo

El 16 de abril de 2024, EE.UU. solicitó el establecimiento de un Panel, al considerar que la denegación de derechos ocurrida en Atento Servicios no ha sido reparada.

EE.UU. ha manifestado a México que:

1) Algunos de los trabajadores despedidos injustamente, podrían no haber recibido la compensación correspondiente conforme a la legislación mexicana y

2) México no abordó el impacto en la votación para la elección de Sindicato, en la que se alega injerencia por parte de la empresa.

El 22 de abril de 2024, el Panel quedó constituido de la siguiente manera:

- Pablo Lazo Grandi, presidente del Panel (chileno)
- Graciela Irma Bensusán Areous (mexicana)
- Kevin P. Kolben, panelista (estadounidense)

Sindicatos, los mejores aliados a favor de la diversidad sexual

En 2023, el sindicato de Starbucks en EE.UU., convocó a huelga a personas trabajadoras de más de 150 locales o establecimientos por considerar que la empresa rechazaba la decoración de las cafeterías con motivos LGBT+, de miras al mes del orgullo que se celebra en junio. En ese entonces, también manifestaron que Starbucks EE.UU. permitía que ciertos socios locales modificaran las políticas de inclusión (esto, especialmente en estados más conservadores).

En España (2024), el Ministerio de Trabajo se encuentra en mesas de trabajo para concretar un acuerdo con sindicatos y empresarios, evento que podría marcar un hito en la promoción de la igualdad para el colectivo LGBT+ en el ámbito laboral.

En Italia, una delegada sindical de FIOM-CGIL en la compañía STMicroelectronics –el mayor fabricante de semiconductores de Europa, con más de 8.000 empleados– decidió crear un servi-



cio de asesoramiento dentro de la fábrica para ayudar a combatir la discriminación contra los empleados LGBT+ e informar a la plantilla sobre sus derechos.

Estas historias, son muestra de la importancia del involucramiento de los sindicatos en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras LGBT+.

En México, los sindicatos tienen abierta la posibilidad de incluir en sus agendas o planes de acción, la adopción de medidas inclusivas y de protección de las personas trabajadoras LGBT+, sin embargo, son pocas o nulas las actividades que se conocen para conformarse como los mejores aliados de la diversidad sexual en el mundo laboral.

Ya sea que esta inclusión ocurra al sumar líderes sindicales LGBT+ o bien, incluir temas del interés de este grupo poblacional en la negociación colectiva. Otra medida tampoco explorada, son las alianzas internacionales o regionales con sindicatos o uniones de sindicatos globales que tienen más experiencia en la promoción y defensa de los derechos laborales de las personas LGBT+.

La Reforma Laboral de 2019 en México, abre la puerta no sólo a la democracia sindical sino también a la inclusión de nuevos actores y prioridades, como lo puede ser sumar la agenda LGBT+ al ámbito sindical. ■



Jurisprudencias y tesis aisladas LGBT+

JURISPRUDENCIAS

Tesis 1a./J. 62/2024 (11a.) *Juzgar sin estereotipos de género*. Las personas juzgadoras deben abstenerse de usar frases o expresiones que entrañen estereotipos, ya que este proceder tiene el potencial de menoscabar el derecho de acceso a la justicia.

Tesis 1a./J. 196/2023 (11a.) *Identidad de género autopercebida*. Estándares para salvaguardar los derechos de personas trans que participan en procedimientos judiciales.

TESIS AISLADAS

Tesis I.9o.P.17 K (10a.) *Perspectiva de género y diversidad sexual*. Si en el juicio de amparo el juez no puede determinar a qué colectivo LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales) pertenece el quejoso, no debe pronunciarse en cuanto a una identidad específica, a efecto de no etiquetarlo con nombres o definiciones que podrían no corresponder a la percepción de sí mismo.

Tesis 1a. CCCLVIII/2015 (10a.) *Discriminación*. Las normas que prevean la asignación de tareas, habilidades y roles estereotipados con base en el sexo o la identidad sexo-genérica de las personas constituyen una forma de aquélla y, por ende, son inconstitucionales.

Tesis 2a. XXIV/2019 (10a.) *Seguridad social*. Las normas que condicionan el acceso a las prestaciones en este ámbito a que se trate de matrimonios o concubinatos constituidos por personas de sexos diferentes entre sí, violan los derechos a la igualdad, no discriminación y protección a la familia.

Tesis 1a. CXXIII/2019 (10a.) *Discursos de odio*. Los expresados en ámbitos privados de índole laboral, ante personas concretas destinatarias de los mismos, carecen de protección constitucional, por lo que las víctimas no tienen el deber jurídico de tolerarlos.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación



Leyes o medidas inclusivas LGBT+

Ley Federal del Trabajo

La reforma laboral de 2019, estableció que, quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, los conflictos inherentes a discriminación en el empleo por razones de orientación sexual.

Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGBT+ de la Ciudad de México (CDMX).

Esta Ley fue expedida en septiembre de 2021 y resulta aplicable sólo para la CDMX. En materia laboral, esta Ley ordena a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX, a:

- Implementar una bolsa de trabajo para personas LGBT+
- Implementar programas de inclusión LGBT+ en empresas
- Implementar capacitaciones sobre la inclusión LGBT+

Crédito INFONAVIT LGBT+

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) cuenta con Unamos Créditos Infonavit, esquema de financiamiento que permite a dos personas comprar una vivienda con su crédito Infonavit sin necesidad de estar casadas. Asimismo, existe la modalidad de Crédito Conyugal.

Cine



Pride (2014)

Pride es una película basada en hechos reales, en la que se cuenta cómo un grupo de activistas del colectivo LGBT+ deciden recaudar dinero para apoyar a las familias afectadas por las huelgas mineras de 1984 en Reino Unido, tras las duras políticas de Margaret Thatcher.

En esta historia, se cuenta que el Sindicato de Mineros no se mostró abierto a aceptar el apoyo de la comunidad LGBT+, por temor a las reacciones públicas que pudiesen recibir.

Sin embargo, los activistas LGBT+ no claudicaron en su intención de ayudar, por lo que sus donaciones fueron entregadas de manera directa a los mineros afectados. Esto impulsó el nacimiento de la histórica alianza *Lesbians and Gays Support the Miners*, entre la comunidad LGBT+ y los mineros.



Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH)

Caso Pavez Pavez vs. Chile

La COIDH sostuvo que la vida sexual de Sandra Pavez sufrió afectaciones, pues se le conminó a terminar su vida homosexual y se condicionó su permanencia en el cargo de profesora de religión católica, a su sometimiento a terapias médicas o psiquiátricas. Dicha intromisión a su vida privada tuvo además impacto en su derecho a la estabilidad laboral y, por ende, su derecho al trabajo, en tanto se afectó su vocación docente debido a su orientación sexual y no en causas objetivas de la necesidad del servicio.