

A large spool of blue thread is the central focus, mounted on a sewing machine. The background is a blurred industrial setting, likely a textile factory, with other machinery and spools visible. The lighting is somewhat dim, with a focus on the spool.

Panorama de Igualdad de Género en la Manufactura de Aguascalientes

Resultados Generales del Diagnóstico de Cumplimiento de los
Acuerdos para la Igualdad de Género de la Reforma Laboral
2019 en el sector de la Industria Manufacturera de la Maquila
textil y automotriz de Aguascalientes.

Colectivo Raíz de Aguascalientes A.C.
Proyecto CUSMA
Octubre, 2025



Este documento fue elaborado por:

Mtre. Grecia Lorena Valencia Arcos

El proceso de diseño y revisión de este documento fue realizado por:

Lic. María José Sánchez de Loera

Diseño editorial

LDG. Karina Mayorga

Este documento es de libre distribución.

10 de Octubre de 2025

Aguascalientes, Aguascalientes

México

Antecedentes y contexto

A partir de la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el gobierno mexicano impulsa la Reforma Laboral 2019 como parte de los acuerdos estipulados en el T-MEC, en su capítulo 23 “Derechos Laborales” y el anexo 23A, los cuales consisten principalmente en la construcción de una democracia sindical que garantice la negociación colectiva y la transversalización de la perspectiva de género y de inclusión en los centros de trabajo y sindicatos.

El capítulo 23 estipula que los tres países deben cumplir con los Derechos Humanos Laborales (DHL) reconocidos internacionalmente y establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998):

- a) Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil y para los efectos de este tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A partir de la evidente simulación del Estado Mexicano respecto a estos acuerdos, se especificó en el apartado 23A del T-MEC la legislación de la RL2019 para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras, y se puso como condición la legislación constitucional para que entrara en vigor. Dentro de los principales acuerdos que estipula este apartado, Hernández (2020, p. 9-10) destaca los siguiente:

1. Establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.
2. Establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca: (i) una entidad independiente para conciliación y registro de sindicatos y contratos colectivos, y (ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.
3. Establecer un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de voto personal, libre, secreto y directo de los miembros del sindicato.
4. Verificar por parte de la entidad independiente, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, (CFCRL,) que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y (ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo del 30% de los trabajadores y trabajadoras que cubrirá ese contrato colectivo, a través del ejercicio del voto personal, libre secreto y directo de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte del CFCRL, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores o inspecciones in situ, que: (A) el lugar de trabajo está en funcionamiento, (B) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible para el conocimiento de los trabajadores individuales antes de la votación, y (C) los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través del voto personal, libre secreto y directo.

5. Todas las revisiones salariales y del contrato colectivo íntegro, cada año y dos años respectivamente, deberán ser avalados a través del ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.
6. Todos los contratos colectivos existentes, se tendrán que legitimar en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación.
7. Disponer que cada contrato colectivo de trabajo y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente y accesible para todos los trabajadores, en un sitio web centralizado que proporcione acceso público, operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos.

En la RL2019 se atendieron tres puntos principales que corresponden al apartado 23A:

- I. Establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y sean proactivos en estos procesos; aprueben el contenido de los acuerdos negociados y soliciten negociación colectiva del contrato, con respaldo de una mayoría de trabajadores.
- II. Creación del sistema de verificación de las elecciones de líderes sindicales y de infracciones a las conductas que retrasen, obstruyan o influyan en procedimientos de registros sindicales y de infracciones a las conductas que retrasen, obstruyan o influyan en procedimientos de registros sindicales y de contrato colectivo.
- III. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como modificación del procedimiento para la efectiva negociación colectiva, con el objeto de fortalecer la organización de los sindicatos (Hernández, 2020, p. 10).

Siguiendo a Hernández (2020), en materia de igualdad de género en el 2019, a partir de la Reforma Laboral, el Estado Mexicano realizó acciones que impactaron en esta materia: 1) La igualdad sustantiva, a través de eliminar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral; 2) La inclusión de las definiciones de hostigamiento y acoso sexual; 3) Los actos de hostigamiento y/o acoso sexual como causal de rescisión de la relación laboral cometidos por trabajadores, patrones o sus familiares y representantes legales; y 4) Igualdad sustantiva en las condiciones de trabajo.

Fue a partir de estas propuestas y reformas que se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, la cual se reformó en 2015 por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2021) y propició la creación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención (2018). Las NOM-025 y NOM-035 están diseñadas para ser aplicadas a cualquier tipo de centro de trabajo, sin importar su tamaño o giro. En particular, la NOM-035 contempla una diferenciación en los requisitos a cumplir según el número de personas trabajadoras: hasta 15 personas trabajadoras, de 16 a 50 y más de 50, lo que permite ajustar el nivel de cumplimiento conforme a la dimensión del centro laboral.

Sin embargo, aún persistían aspectos pendientes por atender y legislar para garantizar la igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, por ello el T-MEC incorpora cuatro temas centrales basados en las convenciones de la OIT y la Organización de las Naciones Unidas (ONU):

- No discriminación en el empleo y ocupación (con énfasis en el centro de trabajo);
- Promoción de la igualdad de las mujeres en el centro de trabajo;
- Atención de la violencia en el ejercicio de derechos laborales; y
- Cooperación en el tema de género, trabajo y el empleo.

A partir de ello, comenta Hernández (2020) que se establece en la Reforma Laboral 2019 los siguientes puntos:

- La obligación de cada patrón, sindicato en conjunto con las personas trabajadoras de establecer un protocolo para investigar los hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales de cada centro de trabajo.
- Prohibición de actos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual en contra de los miembros de la organización sindical.
- En los procedimientos de elecciones de sus directivas sindicales se tenga en cuenta el principio de igualdad de género, así como en la integración de las directivas sindicales exista representación proporcional con razón de género.
- La conciliación no es obligatoria en hechos de discriminación y violencia desde una perspectiva de género.
- Se incorporó la perspectiva de género en los planes de capacitación y desarrollo profesional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- La figura de “conciliador” debe de contar con conocimientos relacionados a la perspectiva de género.
- Y se prohibió de forma explícita exigir certificados médicos de “no embarazo” para el ingreso, permanencia o ascenso, así como despedir a una trabajadora por estar embarazada o por razones que involucren el cuidado de sus hijos(as).

Tras realizar estas legislaciones y reformas, las empresas, especialmente aquellas catalogadas como “Grandes empresas” y ubicadas en el territorio mexicano, se encuentran comprometidas a cumplir con estos acuerdos internacionales y nacionales para exportar y comercializar al menos con Estados Unidos y Canadá. Por lo que el impacto que pudieran tener estas reformas, así como la creación de las normas relacionadas con la no discriminación, violencia y salud laboral, se encuentran conectadas directamente con el cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales de las personas trabajadoras.

La reforma laboral a nivel federal fue publicada el 1 de mayo de 2019 y su implementación (que comprende un nuevo sistema de registro de sindicatos) marcó una transición hacia un nuevo modelo de justicia laboral y democracia sindical, en donde ahora no solo le compete al Poder Ejecutivo, sino también al Poder Judicial.

El estado de Aguascalientes se integró a la segunda etapa de implementación de la Reforma Laboral a nivel federal y el inicio formal de operaciones de las nuevas instituciones laborales, como los Tribunales Laborales locales y el Centro de Conciliación Laboral del Estado, a partir del 18 de noviembre de 2021. Desde esta fecha, los conflictos laborales individuales y colectivos, así como los procedimientos de democracia sindical, comenzaron a desarrollarse de acuerdo con las nuevas disposiciones legales.

Con la entrada en vigor de la RL2019, el registro de los sindicatos y la actualización de sus directivas, así como otros trámites relacionados con la vida sindical, pasaron a ser competencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) a nivel nacional. Para los sindicatos de competencia local en Aguascalientes, si bien el registro y los depósitos de contratos colectivos se realizan ante el CFCRL, la operación y vigilancia del cumplimiento de las nuevas normas de democracia sindical, como la legitimación de contratos colectivos y la elección de directivas mediante voto personal, libre, directo y secreto son supervisadas por las nuevas autoridades laborales locales y federales desde la fecha mencionada.

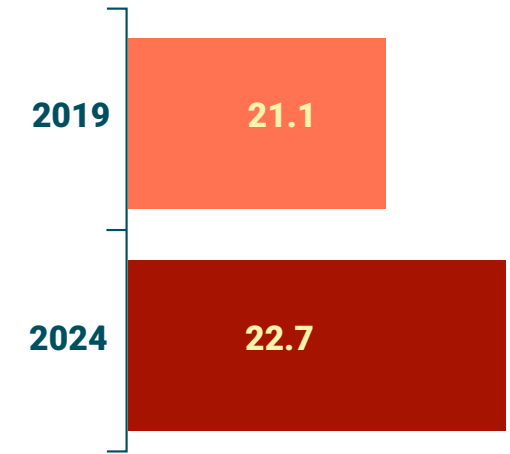
Tras la implementación de la Reforma Laboral 2019, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) puso en marcha una plataforma digital de estadísticas laborales, con el compromiso de garantizar la transparencia en el seguimiento y evaluación de las mejoras en las condiciones laborales de México.

Esta herramienta cuenta con información sobre, Conciliación individual; Democracia sindical; Impartición de justicia local; Negociación colectiva; Perspectiva de género y Registros de sindicatos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Según datos disponibles en dicha plataforma, en 2024 se contabilizaron 22 millones 839 mil personas trabajadoras asalariadas en México, de las cuales 5 millones 119 mil 951 (22.7 %) están afiliadas a un sindicato. En comparación, antes de la entrada en vigor de la Reforma, en 2019, se registraban 19 millones 283 mil 890 personas asalariadas, con una afiliación sindical de 4 millones 205 mil 206 (21.1 %). Esto representa un incremento de 914 mil 745 personas sindicalizadas en un periodo de seis años en todo el país (Martínez, 2025).

Gráfica 1

Porcentaje de personas sindicalizadas antes y después de la Reforma Laboral de 2019 al 2024 (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024).

En 1918 se fundó en Aguascalientes la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Posteriormente, se constituyó la Federación de Agrupaciones en General del Estado de Aguascalientes (FAGEA-CROM), integrada por sindicatos que agrupan a trabajadoras y trabajadores de distintos sectores, como la industria de la construcción, terracerías, fabricación y extracción de materiales, comercio, transporte, servicios, seguridad privada y la industria automotriz, entre otros. En conjunto, estas organizaciones suman aproximadamente 10,000 personas agremiadas.

En 2021, algunas de las agrupaciones que formaban parte de la FAGEA fueron: el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), con 14,000 personas activas y 8,900 jubiladas; el Sindicato Único de Trabajadores Estatales y Municipales de Aguascalientes (SUTEMA), con 6,000 personas trabajadoras; la Confederación de Trabajadores de México-Federación de Trabajadores de Aguascalientes (CTM-FTA), integraban por 102 sindicatos que representaban alrededor de 65,000 personas trabajadoras. El Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), con aproximadamente 7,000 integrantes; la Asociación de Catedráticos e investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA), conformada por 2,300 catedráticas, catedráticos, investigadoras e investigadores. Mientras que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (STUAA) representaba a 680 personas trabajadoras.

Estos datos corresponden a los sindicatos registrados en la entidad según una nota publicada por la revista Líder Empresarial (2021). No obstante, reflejan sólo una parte del total de organizaciones sindicales existentes en Aguascalientes.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2025), durante el segundo trimestre de 2025 en Aguascalientes 67,638 personas estaban afiliadas a algún sindicato, de las cuales 39,444 (58.3%) eran hombres y 28,194 (41.7%) mujeres. A pesar de que la afiliación sindical en Aguascalientes muestra una presencia importante de personas trabajadoras, la diferencia entre hombres y mujeres continúa siendo significativa. La menor participación femenina (41.7%) refleja las desigualdades estructurales que persisten en el acceso a espacios de representación y toma de decisiones sindicales. Esta brecha no solo evidencia la poca representación de las mujeres en los sindicatos, sino también las limitaciones históricas en su participación en la toma de decisiones laborales. Incorporar la perspectiva de género en las políticas sindicales resulta esencial para promover la equidad, garantizar condiciones laborales más justas y fortalecer la voz colectiva de las mujeres trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales.

Contexto socioeconómico de la industria Manufacturera de Aguascalientes, México

En el estado de Aguascalientes hay 1 425 607 habitantes, 48.9 % se identifican como hombres y 51.1 % como mujeres. Del total de su población de 12 años y más, el 63.3 % es una Población Económicamente Activa (PEA), de la cual, el 41.5 % son mujeres y el 58.5 % hombres (INEGI, 2021).

De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2024), en la se registran 71 270 Unidades Económicas (UE), de las cuales 6 355 (8.9 %) pertenecen al sector de la industria manufacturera. Este sector abarca diversos giros productivos, como: generación y procesamiento de alimentos, producción textil, metalurgia, producción de automóviles (autopartes y refacciones), entre otros¹. Del total de estas unidades, el 95.9 % corresponde a micro y pequeñas empresas (con entre 0 y 50 personas empleadas), mientras que solo el 4.1 % son medianas y grandes empresas (con más de 51 personas empleadas).

En el caso de la industria automotriz, ésta representa el 1.8 % del total del sector manufacturero en Aguascalientes, sin embargo, el 69.0 % de las unidades económicas que lo conforman pertenecen a medianas y grandes empresas, lo que evidencia su peso en la estructura productiva estatal. Del total de unidades económicas clasificadas como medianas y grandes empresas (962 unidades) el 8.1 % corresponden al sector automotriz. Esta proporción refleja que la industria automotriz concentra una cantidad significativa de personas trabajadoras, por tanto, su capacidad de contratación implica una mayor responsabilidad en la garantía de derechos laborales, así como la existencia de sindicatos para la organización colectiva y búsqueda de garantías para la mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

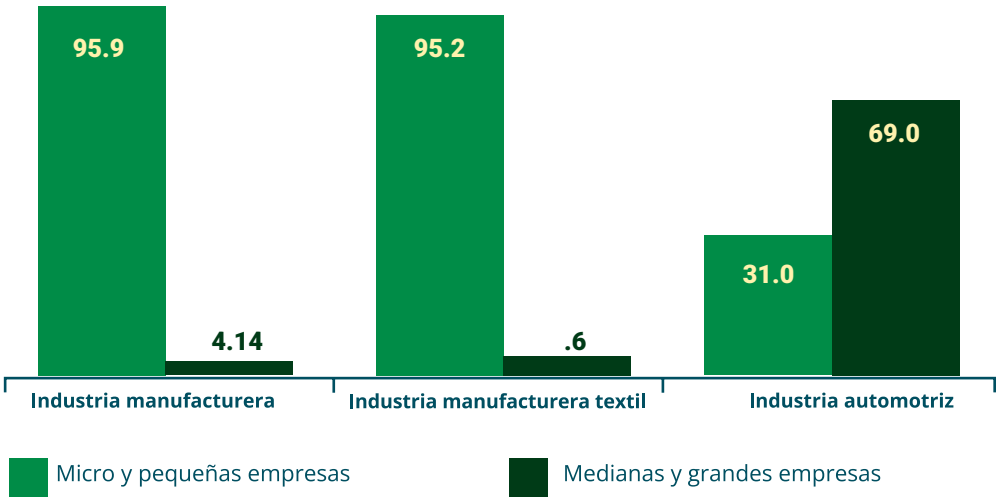
En el caso de la manufactura textil, esta representa el 12.0 % del total del sector manufacturero en Aguascalientes. Sin embargo, la gran mayoría de sus unidades económicas corresponden a microempresas (95.2 %), mientras que solo el 4.8 % se clasifican como medianas y grandes empresas.

¹ Incluye los códigos: 311, 312, 313, 314, 315, 316, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337 y 339 del Catálogo de Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México (SCIAN) 2023 del INEGI. Consultar en: <https://www.inegi.org.mx/scian/>

Dentro de las actividades que desempeñan se encuentra: Acabado de productos textiles, confección de cortinas, blancos y similares, Confección de otros accesorios y prendas de vestir no clasificadas en otra parte, Confección de prendas de vestir sobre medida, Confección de productos de textiles recubiertos y de materiales sucedáneos, Confección de sombreros y gorras, Confección en serie de camisas, Confección de serie de disfraces y trajes típicos, Confección en serie de otra ropa exterior de materiales textiles, Confección en serie de ropa interior y de dormir, Confección en serie de uniformes, Confección, bordado y deshilado de productos textiles y Fabricación de ropa exterior de tejido de punto.

Gráfica 2

Porcentaje de empresas según el tamaño y sector de la industria manufacturera de Aguascalientes (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia con datos de la DENUE (2024).

Por lo que, el porcentaje de participación de la industria textil puede ser considerablemente menor que los de la industria automotriz debido al tamaño de las empresas de cada uno de los sectores empresariales.

Metodología

A partir de este contexto, se propuso realizar un diagnóstico que permitió identificar las condiciones en las que viven las personas trabajadoras en sus centros de trabajo, específicamente atendiendo los puntos que resalta el apartado 23A del T-MEC con relación al proceso de sindicalización e incorporación de la perspectiva de género y tomando en cuenta los lineamientos que marcan la NOM - 025 y NOM - 035.

El siguiente diagnóstico contempla centros de trabajo que cuentan con un tamaño que permite la sindicalización de las personas trabajadoras, según el acuerdo que establece la estratificación (DOF, 2009), las microempresas son aquellas que cuentan con 0 a 10 personas trabajadoras, las pequeñas empresas de 11 a 50 personas trabajadoras, las medianas empresas son aquellas que cuentan con 51 a 250 personas trabajadoras y las grandes empresas son las que contienen 251 o más personas trabajadoras.

Como estrategia metodológica se utilizó un cuestionario diagnóstico que fue creado para aplicarse a una muestra de personas trabajadoras de las pequeñas, medianas y grandes empresas a través de una selección a conveniencia.

La muestra fue determinada a partir de la “fórmula para la estimación del tamaño de la muestra para una población conocida con variables cuantitativas²”:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z^2}$$

La muestra que se determinó mediante la fórmula estadística, permitió hacer convenios con diferentes sindicatos. A través de estos acuerdos fue posible conocer el número de personas trabajadoras en cada empresa y aplicar los cuestionarios de manera segura y confidencial, dado que esta información no es de acceso público y no se cuenta con bases de datos al respecto. La población identificada fue de 49 650 personas trabajadoras y se calculó una muestra representativa de 119 personas trabajadoras con un nivel de confianza del 95 %.

Durante la aplicación de la encuesta, las condiciones derivadas de la pandemia por COVID-19 dificultaron el acceso directo con las personas trabajadoras. Sin embargo, se logró llevar a cabo la recolección de la información a través de tres estrategias: entrevistas telefónicas, aplicación por parte de personas trabajadoras aliadas y por medio de la plataforma de Google Forms en los dispositivos inteligentes (<https://forms.gle/8Q5v4wSuvPfEHXhR6>).

El cuestionario constó de 13 preguntas (Anexo A) correspondientes a los seis puntos principales de la RL2019:

1. Libertad sindical.
2. Democracia sindical.
3. Negociación colectiva auténtica.
4. Justicia laboral expedita.
5. Rendición de cuentas.
6. Perspectiva de género e inclusión.

Se obtuvo respuesta de 122 personas trabajadoras pertenecientes a las industrias manufacturera textil y automotriz. Con ello, se cumplió el objetivo planteado, lo que permite observar y analizar las condiciones laborales en las que se desempeñan dichas personas trabajadoras, en el marco de la implementación de la Reforma Laboral 2019 en sus respectivos centros de trabajo.

Objetivos del proyecto

Objetivo general

Analizar el cumplimiento de los acuerdos para la igualdad de género establecidos en la Reforma Laboral 2019 en medianas y grandes empresas de las Industrias manufacturera textil y automotriz en Aguascalientes.

² N = Población
n = Muestra
Z = Valor obtenido mediante el nivel de confianza
e = Límite aceptable del error muestral
σ = Desviación estándar de la población

Objetivos específicos

- Identificar las condiciones en las que se desempeñan las personas trabajadoras en medianas y grandes empresas de la industria textil y automotriz en Aguascalientes.
- Analizar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos por la Reforma Laboral 2019, con relación en la libertad sindical y la incorporación de la perspectiva de género en los centros de trabajo.
- Difundir información entre las personas trabajadoras sobre sus derechos sindicales y el derecho a un entorno laboral con perspectiva de género.
- Construir una red de trabajo con mujeres líderes que laboran en las medianas y grandes empresas del sector.

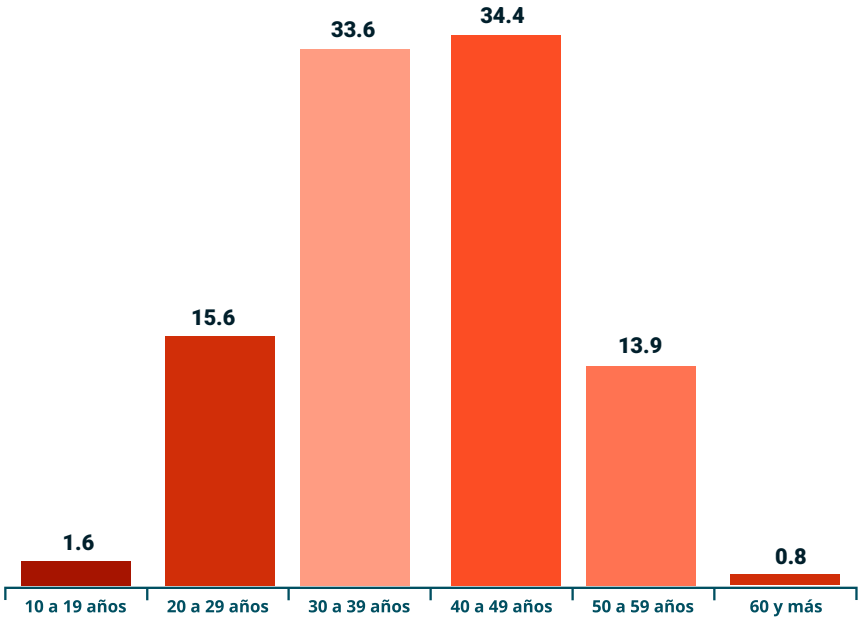
Resultados Generales

Datos sociodemográficos

La población que participó de esta investigación diagnóstica corresponde a 122 personas de las cuales el 59 % son mujeres, el 40.2 % son hombres y el 0.8 % personas no binarias. Los rangos de edad de participación más altos son de 40 a 49 años con 34.4 %, seguido de la población de 30 a 39 años con un 33.6 %.

Gráfica 3

Rango de edad de las personas trabajadoras de la industria manufacturera textil y automotriz del estado de Aguascalientes, México (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia (2025).

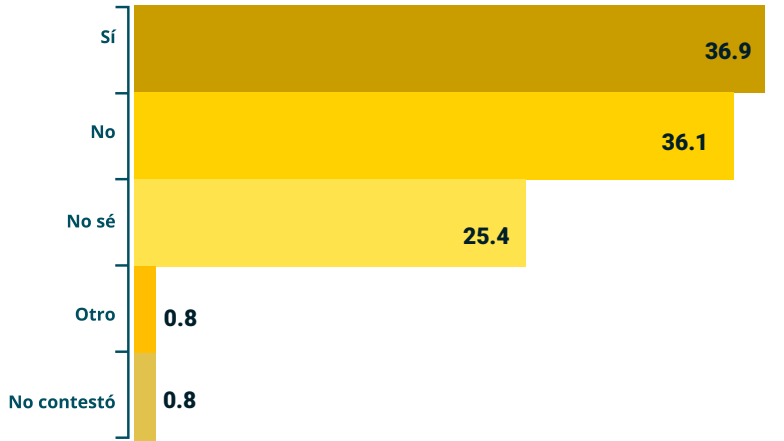
Del total de personas trabajadoras que participaron en la encuesta, el 45.1 % pertenece a la industria manufacturera textil, mientras que el 54.9 % a la industria automotriz. En relación con el puesto que desempeñan, el 95.1 % son personal obrero u operario, mientras que el 4.9 % ocupa un puesto de supervisión o gerencial.

Cumplimiento de la Reforma Laboral 2019

Respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la RL2019, el 52.5 % de las personas participantes declaran que cuentan con un protocolo de acción en caso de tener un conflicto laboral, sin embargo, al preguntar si cuentan con un centro de conciliación laboral el 36.1 % negaron contar con uno, el 25.4 % no lo sabe y el 36.9 % respondió de forma afirmativa.

Gráfica 4

Condición de los centros de conciliación laboral en las industrias manufacturera textil y automotriz del estado de Aguascalientes, México (Distribución porcentual)

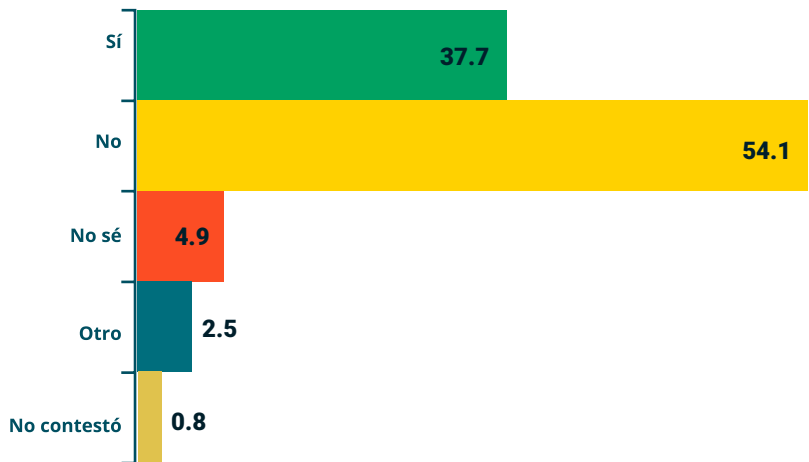


Fuente: Elaboración propia (2025).

En relación con el conocimiento sobre la existencia de los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, el 54.1 % de las personas encuestadas indicó no conocerlos, el 4.9 % señaló que no sabía que existían y únicamente el 37.7 % respondió afirmativamente (Gráfica 5).

Gráfica 5

Conocimiento de los Tribunales Laborales del Poder Judicial entre personas trabajadoras de las industrias textil y automotriz en Aguascalientes, México (Distribución porcentual)

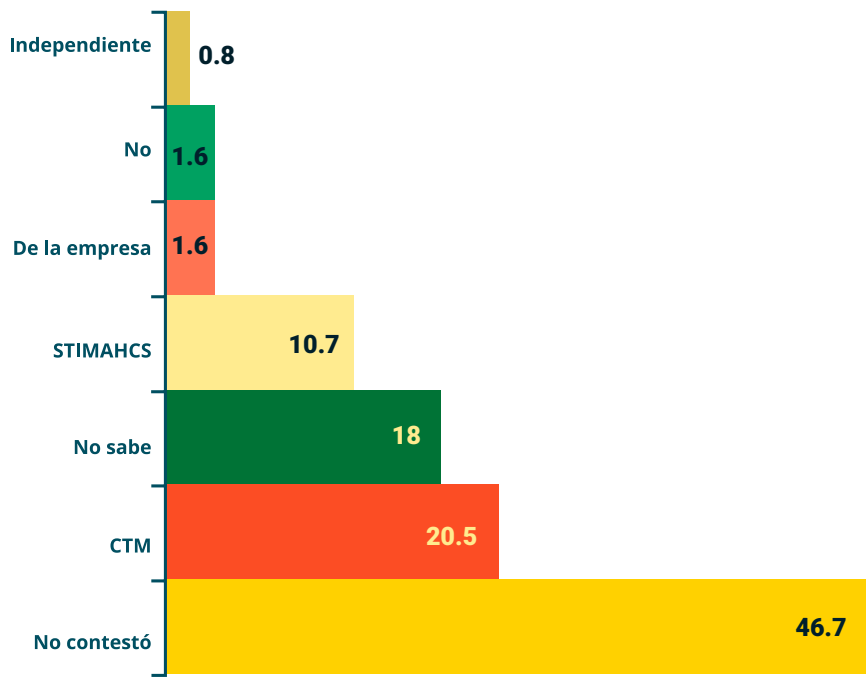


Fuente: Elaboración Propia (2025).

Con relación a la sindicalización, el 93.4 % dice contar con un sindicato, mientras que el 4.1 % no cuenta con uno y el 2.5 % no lo sabe. Respecto a la constancia de representatividad, el 49.2 % dijo que su sindicato cuenta con ella, el 25.4 % dijo que su sindicato no cuenta con esta constancia y el 23 % no lo sabe. Sobre el sindicato al que se encuentran afiliados, el 46.7 % no contestó, el 18 % no lo sabe, el 20.5 % respondió “CTM”, el 10.7 % declaró que al “STIMAHCS”, el 1.6 % dijo que al de la empresa y tan solo el 0.8 % es independiente.

Gráfica 6

Sindicato afiliado de las personas trabajadoras de las industrias textil y automotriz en Aguascalientes, México (Distribución porcentual)



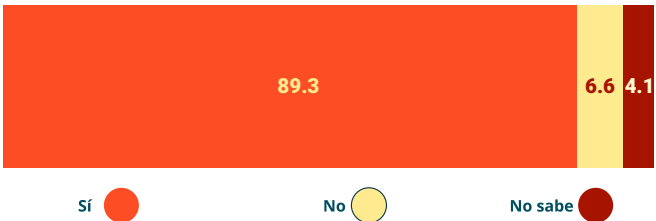
Fuente: Elaboración propia (2025).

Al cuestionar si el proceso de elección sindical se llevó a cabo a través de un proceso de votación libre, secreta y directa, el 42.6 % respondió de forma afirmativa, mientras que el 23 % dijo que no, el 16.4 % no contestó, el 9 % no lo sabe, el 4.9 % declaró sí tener sindicato, pero no haber tenido una elección, el 2.5 % dijo que no, que la votación es pública y sin arbitraje y el 1.6 % señaló que es libre, pero no secreta.

Con respecto a la participación de las mujeres dentro del sindicato, el 89.3 % de las personas participantes declararon que sí existe representatividad de mujeres en el sindicato, mientras que el 6.6 % declaró que no existe y el 4.1 % no lo sabe.

Gráfica 7

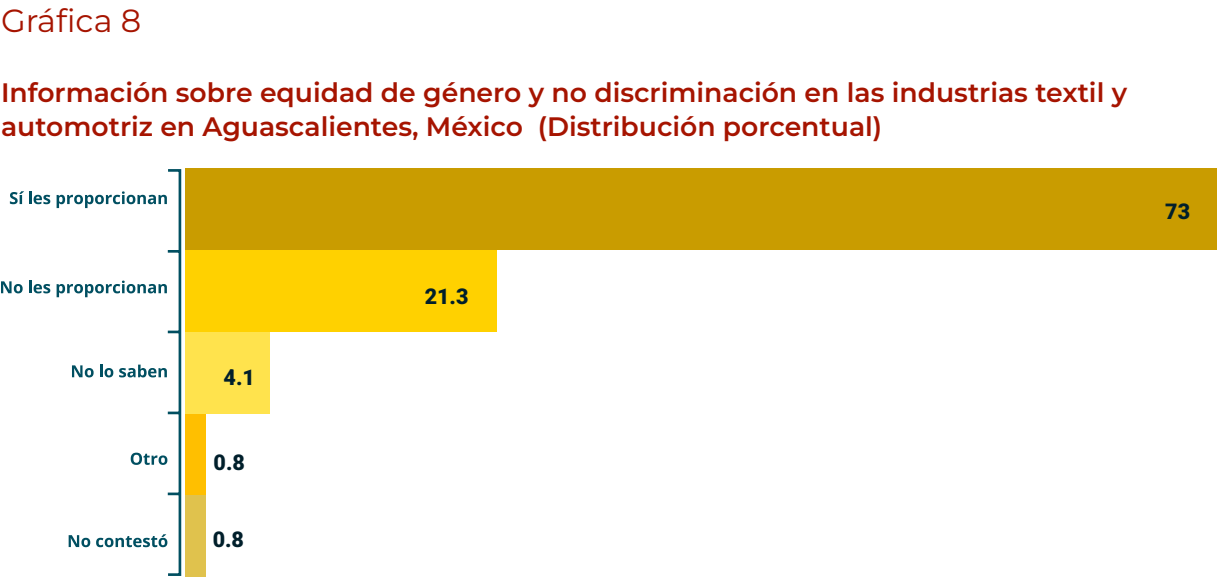
Representatividad de mujeres en los sindicatos de las industrias textil y automotriz en Aguascalientes, México (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia (2025).

De acuerdo con los temas de género, se preguntó a las personas trabajadoras si en sus centros laborales se les proporciona información sobre la equidad de género entre hombres y mujeres. El 64.8 % respondió que sí les brindan información, mientras que el 29.5 % indicó que no la recibe y el 3.3 % señaló no saberlo.

Asimismo, se indagó sobre la difusión de prácticas para la no discriminación en los centros de trabajo, el 73 % de las personas participantes manifestó que sí se les proporciona esta información, mientras que el 21.3 % no la recibe y el 4.1 % expresó no estar segura/o (Gráfica 8).



Fuente: Elaboración propia (2025).

Discriminación en la empresa

En el apartado de discriminación se cuestionó sobre si habían sufrido discriminación por parte de otras personas trabajadoras, supervisores o directivos(os) debido a su elección sindical. El 66.4 % respondió de forma negativa, el 13.1 % señaló haber sido víctima de prácticas de discriminación y el 19.7 % no contestó.

Asimismo, se aplicó una matriz de discriminación que consideró las siguientes variables: ser mujer, pertenecer a una etnia o grupo originario, tener diversidad motriz o neurológica, orientación sexual, expresión de género, prácticas religiosas, discapacidad auditiva, visual o del habla, cuerpo gordo, nivel educativo y nivel económico. Las respuestas se recolectaron mediante una escala tipo Likert: muy frecuente, frecuente, ocasionalmente, raramente y nunca.

Aunque la mayoría de las personas encuestadas indicó que nunca había sido discriminada, las categorías donde con mayor concentración de reportes en la frecuencia raramente fueron: tener un cuerpo gordo (10.7%), expresión de género (9.8%), nivel económico (6.6%), ser mujer y orientación sexual (5.7%).

Tabla 1

Matriz de Discriminación que experimentan o han visto las personas trabajadoras en su centro de trabajo (Porcentaje)

	Ser mujer	Etnia o grupo originario	Diversidad motriz o neurológica	Orientación sexual	Expresión de género	Prácticas religiosas	Discapacidad auditiva, visual o del habla	Cuerpo gordo	Nivel educativo	Nivel económico
Muy frecuentemente	0.8	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	0.8	0.8	0.0
Frecuentemente	0.8	0.8	1.6	1.6	0.8	0.8	2.5	2.5	3.3	1.6
Nunca	78.7	82.8	80.3	79.5	75.4	83.6	72.1	72.1	75.4	77.0
Ocasionalmente	3.3	0.0	2.5	0.8	1.6	0.0	2.5	2.5	5.7	3.3
Raramente	5.7	4.1	3.3	5.7	9.8	3.3	10.7	10.7	3.3	6.6
No contestaron	10.7	12.3	12.3	11.5	12.3	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia (2022).

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se generaron siete talleres que nos permitieron incidir con las personas trabajadoras de diferentes empresas donde el objetivo fue informar y brindar herramientas que les permitan acceder a sus derechos humanos laborales, además de identificar las prácticas de violencia y discriminación que experimentan en sus centros de trabajo, así como, los efectos psicosociales que de ellos se desprenden y así colaborar brindando información, para la construcción de un ambiente laboral saludable y con calidad de vida.

El contenido temático de los talleres se compone de la siguiente manera:

1. Reforma laboral 2019:
Informó a las personas trabajadoras sobre el contexto en el que se desarrolla la Reforma Laboral 2019 en México, los principales ejes rectores en los que se centra la RL2019, los beneficios que trae y su proceso de ejecución, así como empoderamiento femenino. A través de procesos basados en educación popular, brindando herramientas para que las trabajadoras que acudieron desarrollaran sus habilidades de liderazgo.
2. Derechos Humanos Laborales:
Este taller tuvo la intención de informar y brindar herramientas necesarias para que las personas trabajadoras conocieran la importancia de los Derechos Humanos Laborales, cuáles son y en qué consisten.
3. Derechos Laborales de las Mujeres:
Este taller buscó informar a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres en México y su aplicabilidad. A partir de esta información, reflexionaron sobre la importancia del ejercicio cabal de estos derechos en la vida pública y privada de las mujeres para que tengan las mismas condiciones laborales con las que cuentan los varones.

4. Perspectiva de Género:

El taller de Perspectiva de Género tuvo como objetivo principal informar la manera en la que se constituyen las personas a partir de su sexo, género, orientación sexual, expresión de género e identidad cultural, lo que les permitió identificar las diferencias socioculturales que existen en la identidad y roles de género.

5. Violencia laboral con perspectiva de género:

Este taller tuvo como objetivo informar a las personas trabajadoras sobre lo que significa la violencia, el ciclo de la violencia y, a partir de la reflexión, identificaron las dinámicas de violencia laboral, cómo se presentan cotidianamente, cuáles son sus principales actores, así como ejemplos; lo que permitió evidenciar las diferentes violencias que viven hombres y mujeres.

6. Discriminación e inclusión laboral:

Este taller informó a las personas trabajadoras sobre el significado y prácticas de la discriminación, la inclusión, lo que permitió identificar y reflexionar sobre lo que pueden hacer como personas trabajadoras para disminuir estas prácticas ilegales en el espacio laboral.

7. Salud Laboral:

Se brindó información relacionada con la salud, salud laboral, salud integral, efectos psicosociales y una ruta de prevención para la incidencia en la salud laboral dentro de los centros de trabajo. A partir de ello se llevó a la reflexión la necesidad de prevenir el desarrollo de enfermedades, construir y fomentar la salud en el trabajo.

Bibliografía.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre de 2025 [Datos interactivos]. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2021) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-,La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Hernández, A. (2020) T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras. Fundación Friedrich Ebert en México. Ciudad de México.
- Líder Empresarial. (2021, 13 de mayo). FAGEA-CROM: Sindicatos en Aguascalientes: ¿Quién es quién? <https://www.liderempresarial.com/sindicatos-en-aguascalientes-quien-es-quien/>
- OIT (1998) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra
- Panorama Sociodemográfico de México. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/table-ros/panorama/>
- Directorio de Empresas y Establecimientos. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009
- Argimón J, Jiménez J. Métodos de investigación. Madrid: Ediciones Harcourt;2000



Diagnóstico sobre salud laboral con perspectiva de género en la industria textil de Aguascalientes

FOLIO: _____

Datos sociodemográficos

NOMBRE / TELÉFONO: <i>*Opcional</i>	EDAD:	GÉNERO: 1) Mujer 2) Hombre 3) No binario
EMPRESA:	ANTIGÜEDAD:	PUESTO: 1) Operario 2) Supervisor

Reforma Laboral 2019

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
6. ¿Cuentas con un sindicato? <i>(En caso de responder No, pasar a la pregunta 10)</i>					
7. ¿Cuál es el nombre del sindicato?					
8. ¿Llevaron a cabo una elección sindical libre, secreta y directa?					
9. ¿Realizan informes financieros y de actividades?					
10. En caso de tener un conflicto en la empresa ¿tiene conocimiento de que puede acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial?					
11. ¿Cuentan con un Centro de Conciliación Laboral?					
12. ¿Cuentan con Contrato Colectivo de Trabajo?					
13. ¿Cuentan con un protocolo de acción (pasos a seguir) en caso de tener un conflicto laboral?					
14. ¿La empresa cuenta con una <i>CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD</i> (respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores) que avale el contrato colectivo?					
15. ¿Existen representantes mujeres dentro del sindicato?					
16. ¿Les brindan información sobre la equidad de género entre hombres y mujeres?					
17. ¿Cuentan con un protocolo de atención y prevención de la violencia de género e inclusión?					

Salud Física Laboral

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
18. ¿Realizan exámenes médicos periódicamente para saber si tu estado de salud se ve afectado por tu trabajo?					
19. ¿Cuentan con las condiciones ergonómicas adecuadas para desarrollar tu trabajo (que las sillas sean cómodas y ergonómicas, uniforme adecuado, etc.)?					

Salud Física Laboral

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
20. ¿Le brindan el equipo necesario de seguridad para no correr riesgos en tu trabajo?					
21. ¿Le brindan información sobre salud en el trabajo?					
22. ¿Sabe qué hacer en caso de tener una lesión o accidente en el trabajo?					

Salud psicológica y emocional

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
23. ¿Realizan revisiones psicológicas periódicas para saber si tu estado de salud psicológica y mental se ve afectado por tu trabajo?					
24. Permiten que desarrolle nuevas habilidades					
25. Puede aspirar a un mejor puesto					
26. Durante mi jornada de trabajo puede tomar pausas cuando las necesito					
27. Puede decidir la velocidad a la que realiza sus actividades en el trabajo					
28. Puede cambiar el orden de las actividades que realiza en el trabajo					
29. Su jefe tiene en cuenta sus puntos de vista y opiniones					
30. Su jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
31. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
32. Cuando tienen que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
33. Sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tienen dificultades					

Violencia y acoso laboral con perspectiva de género

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
34. Recibe críticas constantes sobre su persona y/o trabajo					
35. Recibe burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerle parecer un mala trabajadora					
37. Le bloquean o impiden las oportunidades que tenga para obtener ascenso o mejora en el trabajo					
38. He presenciado actos de violencia en el centro de trabajo					

Violencia y acoso laboral con perspectiva de género					
En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
39. Le exigen hacer mucho esfuerzo físico					
40. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
41. Considera que las actividades que realiza son peligrosas					
42. Por la cantidad de trabajo que tiene debe quedarse tiempo adicional a su turno					
43. Por la cantidad de trabajo que tiene debe trabajar sin parar					
44. Considera que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
45. Exige que esté muy concentrada					
46. Requiere que memorice mucha información					
47. Exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					
48. Trabaja horas extras más de tres veces a la semana					
49. Le exigen laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
50. Considera que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica sus actividades familiares o personales					
51. Piensa en las actividades familiares o personales cuando está en el trabajo					

Afectación (durante el último mes):	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
52. ¿Ha tenido dificultades para dormir?					
53. ¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?					
54. ¿Ha tenido dificultad para concentrarse?					
55. ¿Ha estado nerviosa o constantemente en alerta?					
56. ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?					

Violencia y acoso laboral con perspectiva de género					
La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. En su lugar de trabajo se presenta algún tipo de discriminación por:					
1.-Muy frecuente	2.-Frecuente	3.-Ocasionalmente	4.-Raramente	5.-Nunca	
	1	2	3	4	5
57. Ser mujer					
58. Ser indígena					

Violencia y acoso laboral con perspectiva de género					
La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. En su lugar de trabajo se presenta algún tipo de discriminación por:					
1.-Muy frecuente	2.-Frecuente	3.-Ocasionalmente	4.-Raramente	5.-Nunca	
	1	2	3	4	5
59. Por tener una diversidad motriz o neurológica					
60. Por su orientación sexual					
61. Por su expresión de género					
62. Sus prácticas religiosas					
63. Por tener una discapacidad visual, auditiva o vocal					
64. Por tener un cuerpo gordo					
65. Por tener una diferencia en sus estudios					
66. Por su poder adquisitivo					

En su lugar de trabajo:	Sí	No	No sé	No contestó	No aplica
67. ¿Se siente discriminada en el proceso de reclutamiento?					
68. ¿Se sintió discriminada durante el proceso de capacitación?					
69. ¿Consideras que cuentas con la misma igualdad de oportunidades que sus compañeros hombres?					
70. ¿Cuentas con el mismo salario que tus compañeros varones?					
71. ¿Cuentan con salas de lactancia?					
72. ¿Cuentan con accesos especiales para personas con discapacidad?					
73. ¿Cuentan con un protocolo de acción en contra de la discriminación y violencia laboral?					