



CONGRESO REDIPAL VIRTUAL 2023-2024
Red de Investigadores Parlamentarios en Línea

PONENCIA PRESENTADA POR
Dra. Carla Jiménez Juárez
Dr. Oscar Javier Apérez Pineda

TÍTULO:
***PROPUESTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON
RESPONSABILIDADES FAMILIARES***

Enero 2024

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

PROPUESTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Carla Jiménez Juárez ¹

Oscar Javier Apáez Pineda ²

Resumen

En este trabajo argumentamos sobre la necesidad de modificar la denominación del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, así como proponer la ratificación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la adopción plena de su Recomendación 165, ambos “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”. Esto con base en que dicha ley laboral contempla el concepto de trabajo digno o decente, como aquel que enmarca la protección de la igualdad sustantiva, entendida como la erradicación de la discriminación de las mujeres que menoscaba o anula sus derechos como personas trabajadoras. En su Título Quinto denominado “Trabajo de las Mujeres” precisa medidas protectoras para ellas, pero también obligaciones que le corresponden en su mayoría; razón por la que consideramos que dichas disposiciones estereotipan a las mujeres y refuerza la idea de que las responsabilidades familiares son únicamente suyas.

Palabras clave: *responsabilidades familiares, división sexual del trabajo, género, igualdad sustantiva, trabajo de las mujeres, discriminación indirecta.*

¹ Miembro de la Redipal. Académica de la UNAM (FES-Acatlán) y de la Universidad Obrera de México. Licenciada en Derecho por la UAM. Posgrado en “Derechos Humanos Laborales” por la Universidad de Castilla, Toledo, España. Especialista en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral por la Escuela Federal de Formación Judicial. Maestra en Derecho por la UNAM. Doctora en Derecho por el Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico. Autora de varias obras especializadas. Fue Presidenta de Junta Especial en la JLCA-Cdmx y Subdirectora de Área de la UPCVLAS del Consejo de la Judicatura Federal. México. Correo electrónico: karlajimenezj@gmail.com

² Miembro de la Redipal. Investigador, Jefe del Posgrado y del Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad La Salle, México. Doctor en Derecho y Globalización, estancia de investigación en el Instituto Max Planck de Derecho Social y Política Social, Múnich, Alemania. Investigador Nacional Nivel 1 en el Sistema Nacional de Investigadores. Responsable del Grupo de Investigación Desarrollo e Innovación: Estudios sobre Justicia Social, Pobreza y Desigualdad. Ha sido profesor en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho la UNAM, la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y la Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura Federal. México. Correo electrónico: oscar.apaez@lasalle.mx

I. INTRODUCCIÓN

El Estado Mexicano ha manifestado su sumisión³ a la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981), sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que encuentran límites en sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Aunado a ello, la propia OIT ha celebrado el Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981), mismo que señala la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores. Sin embargo, este último convenio no ha sido ratificado por nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), sufrió una reforma sustancial en el año 2012, con la cual incorporó el concepto de *trabajo digno o decente*; entendido como aquel que tiene por finalidad reivindicar la dignidad de las personas trabajadoras y erradicar cualquier tipo de discriminación en el marco de las relaciones laborales, incluyendo la prohibición expresa de discriminar por motivos de género, tal es el caso de las mujeres, que han sufrido discriminación a lo largo de la historia.

En tal sentido, el concepto de trabajo *digno o decente* implica tutelar la igualdad sustantiva. Esta última entendida, como aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral, y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales que existen entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la LFT vigente, contempla en su Título Quinto, la denominación de *Trabajo de las Mujeres*, sin tomar en consideración que las responsabilidades familiares no son exclusivamente de las mujeres, lo cual contraviene el propio concepto de *trabajo digno o decente* y el contenido de la citada recomendación 165.

Por lo que en este trabajo se presenta un análisis deductivo documental, partiendo de las normas internacionales, para aterrizar en la LFT y sostener la necesaria modificación

³ La obligación de sumisión pretende la aplicación de las normas internacionales del trabajo, por lo que procura que sean llevadas a la atención pública de un órgano parlamentario que permita que se genere un debate público en torno a ellas y se logre una decisión rápida y meditada de cada estado miembro (OIT, 2005, pp. 2-3).

de la denominación Título Quinto, como un avance más en la reivindicación del principio de igualdad y no discriminación, así como la eliminación de los estereotipos de género. En tal sentido, debemos precisar que procederemos al análisis lógico jurídico de la legislación internacional, para con posterioridad presentar nuestras conclusiones con la respectiva propuesta legislativa.

II. CONVENIO 156 DE LA OIT, SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Como su nombre lo indica este Convenio 156 (OIT, 1981) tiene como finalidad otorgar protección a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, por lo que reconoce en su preámbulo que las responsabilidades familiares abarcan cuestiones más amplias relacionadas con la familia y la propia sociedad; además de la necesidad de materializar la igualdad efectiva de oportunidades laborales de las mujeres y hombres entre estos y demás trabajadores.

En lo esencial, el convenio establece que los estados miembros deben adoptar medidas para:

- a) Proteger a las personas trabajadoras de la discriminación por motivos de responsabilidades familiares.
- b) Facilitar la igualdad de acceso a la formación profesional y al empleo.
- c) Que las responsabilidades familiares no constituyan causas justificadas de despido.
- d) Permitir la reintegración al trabajo, después de una ausencia por motivos familiares.
- e) Desarrollar servicios de apoyo familiar como guarderías y centros de atención a personas dependientes.
- f) Promover la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida familiar y profesional.
- g) Consultar con las organizaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras, al formular e implementar la política nacional.

Como se observa, las medidas no hacen distinción entre mujeres y hombres con responsabilidades familiares, pues hacer alguna distinción provocaría precisamente que no se cumpliera con la obligación de erradicar la discriminación por motivos de género. Este convenio se complementa con la Recomendación 165 de la OIT, que contiene precisiones de las medidas y que a continuación analizaremos, pues como ya lo hemos señalado, México se encuentra en sumisión con relación a esta.

III. LA RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT, SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Esta recomendación señala en su apartado I, que tiene como objetivo proteger a las personas trabajadoras cuando sus responsabilidades limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica. Al respecto, debemos precisar que no señala forzosamente la existencia de relaciones laborales formales, pues precisamente las responsabilidades familiares en muchas ocasiones provocan que las personas busquen la informalidad para poder sostener a su familia.

En este apartado, se señala que el contenido del tratado aplica a todo tipo de actividad económica, además de todas las categorías de trabajadores. Señala que lo contemplado en el convenio puede adoptarse por vía legislativa o cualquier forma apropiada, conforme a las prácticas de los estados y de manera paulatina en consideración con las condiciones nacionales. Esto adquiere relevancia, ya que en este trabajo proponemos una adecuación legislativa que puede ser el inicio de futuras acciones, en concordancia con lo establecido en el convenio.

En el segundo apartado, denominado *políticas nacionales*, se precisa que se debe permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan sus derechos, sin discriminación alguna, procurando una armonía entre la vida familiar y laboral o profesional. Por lo que debe promoverse la igualdad de trato y oportunidades, a través de la aplicación de medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta.

Esta última consideración será la que utilizaremos para argumentar a nuestro favor la propuesta que presentaremos, pues se trata de erradicar no solo las conductas o normas jurídicas que permiten discriminación o estereotipan los roles de género, sino que, además, debe erradicarse sean o no literales o expresas en los cuerpos normativos.

De manera general podemos decir que la recomendación tiene como puntos esenciales los siguientes:

- Se aplica a personas trabajadoras con responsabilidades hacia hijos a su cargo, sin importar su sexo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
- Los estados miembros deben:
 - a) Eliminar la discriminación en el empleo y la formación profesional por motivos de responsabilidades familiares.

- b) Adoptar medidas para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales, tales como: permiso parental; servicios de cuidado de niños; flexibilidad laboral; protección contra el despido por motivos de responsabilidades familiares.
- c) Promover la igualdad de participación de los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares.
- d) Fomentar la educación y la formación sobre la importancia de la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- e) Apoyar a las familias con necesidades especiales.

Así pues, esta recomendación deja claro una serie de medidas, que analizándolas no importa el sexo de la persona para considerar que son de gran apoyo para la conciliación de la vida familiar y la correcta atención de sus responsabilidades familiares.

Por lo que toca ahora descender a nuestra legislación nacional, para analizar que contempla nuestra LFT al respecto y si encontramos cuestiones de discriminación en su texto.

IV. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La LFT señala en su artículo 2º, que el *trabajo digno o decente* se define como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador. Esto implica las siguientes características que debe cumplir una relación laboral:

- a) Principio de no discriminación: se prohíbe la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- b) Seguridad social: garantizar el acceso a la seguridad social y la percepción de un salario remunerador.
- c) Capacitación: se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.
- d) Condiciones óptimas de trabajo: se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El concepto también considera:

- a) El respeto a los derechos colectivos de los trabajadores: libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.
- b) Tutelar la igualdad sustantiva: entendida como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, considerando sus diferencias biológicas, sociales y culturales, la cual se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Por lo que podemos afirmar que este concepto intenta otorgar mejores condiciones de vida para las personas trabajadoras, pero aún más importante, la erradicación de la discriminación contra las mujeres, a fin de lograr el reconocimiento de sus derechos laborales y el acceso a las mismas oportunidades en el empleo.

En tal sentido, analizaremos el Título Quinto de la LFT, el cual consideramos que con su denominación menoscaba, estereotipa y anula el reconocimiento de los derechos de las mujeres, como persona trabajadora fuera de roles sociales preestablecidos.

V. EL TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De manera general podemos afirmar que el Título Quinto de la LFT “Trabajo de las Mujeres” y otras disposiciones, se refieren al derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación en el empleo, así como a las medidas de protección de la maternidad.

Los puntos esenciales que contempla este título son:

- a) Igualdad laboral: las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- b) No discriminación: se prohíbe la discriminación por motivos de género en el trabajo.
- c) Las mujeres tienen derecho a “igual salario por trabajo igual”.⁴

⁴ El Convenio 100 de la OIT que ha sido ratificado por México, tiene como objetivo establecer mecanismos para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. De modo que para lograrlo introdujo la expresión “*igual salario por trabajo de igual valor*”, que designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, (Oelz, et al. 2013. p.34)

- d) Las mujeres tienen derecho a las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional que los hombres.
- e) Protección a la maternidad: las mujeres embarazadas tienen derecho a un permiso de maternidad con goce de sueldo.
- f) El permiso de maternidad debe ser de por lo menos seis semanas antes y seis semanas después del parto.
- g) Las mujeres tienen derecho a dos descansos especiales de media hora al día y un lugar adecuado para amamantar a sus hijos, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

El artículo 133 de la ley laboral, en sus fracciones XIV y XV, establece la prohibición expresa a las personas empleadoras, de exigir a las mujeres la presentación de certificados médicos de no embarazo para su contratación, permanencia o ascenso en el empleo, así como también prohíbe despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente, para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Asimismo, el artículo 132 de la citada ley, reconoce como obligaciones de las y los patrones: proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (fracción XXVII) y otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante (fracción XXVII Bis).

Por lo que reafirmamos que el Título Quinto de la LFT, los artículos 132 y 133, con sus respectivas fracciones, son una herramienta importante para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, pero también de los hombres. No obstante, su denominación como *Trabajo de las Mujeres*, es la que consideramos inadecuada, a la luz de los convenios internacionales precisados y por los argumentos que a continuación se esgrimirán.

VI. PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

De conformidad con el artículo 1o. Constitucional y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano, todas las autoridades de nuestro país están obligadas

a respetar y garantizar los principios de igualdad y no discriminación, a no prohibir la discriminación por motivos de sexo o género y a salvaguardar la igualdad entre la mujer y el hombre, en el ejercicio de sus derechos.

Es relevante señalar que la discriminación por motivos de género está íntimamente relacionada con la asignación estereotipos y roles de género. A partir de la construcción del *género*, en cada sociedad asigna estereotipos, roles y funciones distintas para hombres y mujeres, de acuerdo con lo que se considera como propio de lo femenino y masculino, (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 2011, p.p. 12 y 13). A los primeros, se les asigna el espacio público de la *producción* (trabajo productivo remunerado y principal proveedor de la familia); a las segundas, el ámbito público de la reproducción (labores domésticas y el cuidado y crianza de la familia) (Fonseca, 2014, p.18).

Esto trae como resultado la discriminación y desigualdad de mujeres y hombres, en el ejercicio de sus derechos. Por lo que respecta a las mujeres, a lo largo de la historia han sido víctimas de discriminación laboral, ya sea de forma directa e indirecta. La discriminación indirecta, se refiere a leyes, políticas, programas o prácticas en apariencia neutras, pero que influyen de manera desproporcionada o que provocan un impacto diferenciado a las mujeres, lo cual genera distinciones, restricciones o exclusiones en el ejercicio de su derecho al trabajo, (Naciones Unidas, 2009, p.2).

Un ejemplo de lo anterior es la desigualdad salarial por motivos de género. Se origina en ocupaciones en las que más del 60 % de las personas trabajadoras son mujeres (por ejemplo: secretarías, enfermeras o cuidadoras de día) y que normalmente están menos remuneradas y valoradas, que los trabajos en los que predominan los hombres (camioneros, maquinistas y mineros). Esto es resultado, a menudo, de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajos que son “idóneos” para las mujeres, (Oelz, et al. 2013, p.22).

Asimismo, si bien, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, los hombres no se han involucrado lo suficiente en las responsabilidades del hogar; con lo que se genera que aquéllas continúen desempeñando ambos roles, el trabajo remunerado y las labores domésticas y de cuidados de los hijos. Esta situación implica que trabajen dobles o hasta triples jornadas. (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 2016).

De acuerdo con los datos estadísticos del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (2022), no existe una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y del hogar, ya que, en el último trimestre de 2022, el 91.1% de las mujeres

ocupadas, que además de trabajo remunerado, realizan tareas del hogar y sólo el 59.3% son hombres (como se cita por Saldívar, B., en el Economista, 2023).

A propósito de lo anterior, nuestro país tiene una obligación constitucional y convencional de incorporar la perspectiva de género, a través de medidas legislativas, políticas públicas, judiciales y administrativas -nacionales e internacionales-, con la finalidad de reducir la discriminación que históricamente han sufrido hombres y mujeres, debido a los estereotipos y roles de género, que les impide ejercer sus derechos fundamentales, en igualdad de condiciones.

Comprender la expresión *trabajo de las mujeres*, con perspectiva de género, como denominación de un título que abarca la igualdad de género y protección para situaciones de responsabilidades familiares, es inadecuada porque, precisamente, las responsabilidades familiares no solo son cuestión de la mujer, sino también de los hombres.

Como observamos, la legislación internacional hace hincapié en que las responsabilidades familiares deben ser compartidas y otorgarse tanto a hombres como mujeres; porque al limitarlas a la mujer, las obliga a ser las únicas responsables de las labores del hogar y cuidado de los menores, y excluye a los hombres de poder ejercer una paternidad afectiva, lo cual contradice incluso el propio contenido del apartado y de otros artículos, en específico, el del permiso de paternidad.

Aunado a ello, las personas trabajadoras mujeres que deciden no tener hijos quedan excluidas de protección por asignaciones familiares, cuando en la realidad pueden tener responsabilidades familiares no necesariamente con los hijos propios, sino con sus ascendientes.

En tal sentido es que consideramos que la denominación debería transformarse para dar pie a la esencia del título, que es eliminar la discriminación y reivindicar la igualdad de género, proteger a la familia, otorgar protección del periodo de embarazo y dar elementos de equilibrio a las personas con responsabilidades familiares. Ello con la intención de reconocer que las mujeres realizan dobles jornadas laborales, que no se encuentra ligado solamente a cuestiones del embarazo, sino que tradicionalmente se asocia a su rol de labores domésticas y de cuidados.

Al respecto, nuestra propuesta considera que el título debería denominarse “Trabajo de las personas con responsabilidades familiares”, pero además, incorporarse en el mismo, los artículos 132, fracciones XXVII y XXVII Bis, y 133, fracciones XIV y XV. Lo anterior, porque esta propuesta conjuga la esencia del título y elimina la estereotipación de las

mujeres ceñidas a las responsabilidades familiares y se propicia la erradicación de la discriminación por motivos de género, en situaciones de conformación de la familia.

Para finalizar, a continuación, se hace la siguiente propuesta de modificación legislativa:

Ley Federal de Trabajo	
Dice:	Propuesta:
Titulo Quinto "Trabajo de las Mujeres"	Título Quinto "Trabajo de las Personas con Responsabilidades Familiares"

Aunado a lo anterior y a efecto de reivindicar los derechos de las personas con responsabilidades familiares, se propone que el Estado Mexicano ratifique el precitado Convenio 156 de la OIT, para que se comience a transitar hacia el cumplimiento de las obligaciones de la Recomendación 165, que como se observa reivindican la protección de las personas con responsabilidades familiares y añaden elementos de protección que dignifican las relaciones laborales de las personas trabajadoras.

VII. CONCLUSIONES

Como observamos, el convenio 156 de la OIT precisa la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares sin importar el sexo, incluso, al señalar que debe ser sin discriminación. Esto implica el reconocimiento de la protección de mujeres que deciden no ser madres.

Por su parte, la recomendación 165 del mismo organismo, nos indica que la protección a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puede otorgarse a través de medidas legislativas, recalcando la importancia de no discriminar a las personas y a través de la gradualidad de medidas para lograr su correcta protección.

El Título Quinto de la LFT: "Trabajo de las mujeres" y los artículos 132, fracciones XXVII y XXVII Bis y 133, fracciones XIV y XV, contemplan medidas de igualdad y protección de la maternidad. Al respecto, la igualdad implica que no se utilicen términos que excluyan a las personas y/o limiten su protección.

El Título Quinto contiene una incongruencia, pues con su denominación tiene dos exclusiones discriminatorias. La primera, contra los hombres que se hacen cargo de responsabilidades familiares, pues los excluyen del ejercicio de su derecho de paternidad. La segunda, contra las mujeres, porque se les exige una doble responsabilidad, el trabajo remunerado y las labores domésticas y de cuidados, pero también para aquellas que no desean ser madres, pero pudieran tener a su cargo responsabilidades familiares.

En suma, atendiendo a la obligación de nuestro país de incorporar la perspectiva de género, proponemos modificar el Título Quinto, para quedar como “Trabajo de las personas con responsabilidades familiares” y ratificar el Convenio 156 de la OIT, a fin de erradicar la discriminación laboral y garantizar la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, para que, tanto hombres como mujeres, estén en mejores condiciones de poder conciliar su vida laboral y familiar.

VIII. FUENTES DE CONSULTA

- Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. (2011). *Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud*. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG_GuiaIncorporacionGenero.pdf
- Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. (2016). *Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud*. Recuperado el 20 de febrero de 2024, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG_GuiaIncorporacionGenero.pdf
- Saldívar, B. (2023). Mujeres aportan 36% de la recaudación total del ISR de personas físicas, *El Economista*. Recuperado el 17 de febrero de 2024, de <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-aportan-36-de-la-recaudacion-total-de-ISR-de-personas-fisicas-20230312-0058.html>
- Fonseca, C. et al. (2014). *Género, Familia y Alternativas Sociales* (p. 18). México, Plaza y Valdez Editores.
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 01 de abril de 1970, (México).
- Naciones Unidas. Observación general N° 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales. Artículo 4. 02 de julio de 2009.
- Oelz, et al. (2013). Igualdad salarial: Guía introductoria, Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Recuperado el 17 de febrero de 2024, de <https://n9.cl/v6mce>
- ONU-Habitat México. (2021). *Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado*. Recuperado el 20 de febrero de 2024, de <https://onuhabitat.org.mx/index.php/labores-de-cuidado-y-trabajo-domestico-no-remunerado>
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* (núm. 156) Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Memorándum sobre la obligación de someter los Convenios y las Recomendaciones a las autoridades competentes*. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 165). Ginebra: OIT.