



DISCRIMINACIÓN LABORAL DE NIÑAS Y MUJERES: SU PROTECCIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y DERECHOS HUMANOS

DISCRIMINAÇÃO LABORAL DE MENINAS E MULHERES: SUA PROTEÇÃO SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO, INTERSECCIONALIDADE E DIREITOS HUMANOS

WORKPLACE DISCRIMINATION AGAINST GIRLS AND WOMEN: THEIR PROTECTION FROM A GENDER, INTERSECTIONALITY AND HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE

Recebido em	23/05/2026
Aprovado em:	30/08/2026

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez ¹

Miguel Ángel de los Santos Cruz ²

RESUMEN

El mundo de trabajo presenta desarrollo, avances, retrocesos y desafíos; en muchas ocasiones su regulación nacional e internacional contrasta con la realidad que enfrenta la persona trabajadora en los centros laborales, por lo que resulta urgente la aplicación efectiva y su vigilancia. En estos contextos, proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación es deber del Estado. Las niñas, adolescentes y mujeres

¹ Doctora en Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Chiapas y Doctora en Derecho Público. Profesora en la Facultad de Derecho, de la UNACH. Miembro de la Red de Estudios de Género de la ANUIES, Perfil Deseable Prodep/SEP, integrante del Cuerpo Académico Derechos Humanos en grado Consolidado, Acreditadora Nacional ANFADE A.C. Investigadora Nacional nivel 1 del SNII y Nivel VI honorífico del SEI.

² Doctor en Derecho Penal y Política Criminal por INACIPE, Doctor en Derechos Humanos por la UNACH. Profesor de Tiempo Completo en la Facultad de Derecho, Campus III, de la UNACH, Perfil Deseable Prodep/SEP, Líder del Cuerpo Académico Derechos Humanos en grado Consolidado, Investigador Nacional nivel 1 del SNII y Nivel VI honorífico del SEI.



trabajadoras presentan necesidades diversas de protección en cada etapa de su vida laboral, debiendo aplicarse por las autoridades la perspectiva de derechos humanos, de género, interseccionalidad, de infancia y adolescencia y de persona mayor, según corresponda.

Palavras chave: Direitos Humanos Laborais, Género, Discriminação, Interseccionalidade, Proteção.

RESUMO

O mundo do trabalho apresenta desenvolvimento, avanços, retrocessos e desafios; em muitas ocasiões, sua regulação nacional e internacional contrasta com a realidade enfrentada pela pessoa trabalhadora nos locais de trabalho, razão pela qual se tornam urgentes sua aplicação efetiva e sua fiscalização. Nesses contextos, proteger os grupos em situação de vulnerabilidade e discriminação é dever do Estado. As meninas, adolescentes e mulheres trabalhadoras apresentam necessidades diversas de proteção em cada etapa de sua vida laboral, devendo as autoridades aplicar a perspectiva de direitos humanos, de género, de interseccionalidade, da infância e adolescência e da pessoa idosa, conforme o caso.

Palavras-chave: Direitos Humanos Laborais; Género; Discriminação; Interseccionalidade; Proteção.

ABSTRACT

The world of work shows development, progress, setbacks and challenges; on many occasions, its national and international regulation contrasts with the reality faced by workers in the workplace, which makes its effective enforcement and oversight urgent. In these contexts, protecting groups in situations of vulnerability and discrimination is a duty of the State. Girls, adolescents and women workers have diverse protection needs at each stage of their working lives, and authorities must apply human rights, gender, intersectionality, childhood and adolescence, and older persons perspectives, as appropriate.

Keywords: Labor Human Rights; Gender; Discrimination; Intersectionality; Protection.



INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 1 proclama que todas las personas nacen libres en dignidad y derechos. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) dispone que los derechos humanos deben disfrutarse sin discriminación alguna, quedando prohibida toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que atente contra la dignidad humana.

La Tesis de Jurisprudencia Constitucional 1a./J. 37/2016 (10a.), consagró que hablar de dignidad humana se sitúa en una norma jurídica que consagra un derecho fundamental, para que una persona no pueda ser degradada, envilecida, humillada o cosificada, siendo la base y condición para el desarrollo de su personalidad y goce de sus demás derechos³. De tal manera, que la discriminación debe prevenirse y eliminarse de todas las esferas, tanto públicas como privadas.

La Corte Interamericana de los Derechos Humanos (Corte IDH) en el caso *Atala Riffo y Niñas vs. Chile* ha establecido que la noción de igualdad es inseparable de la dignidad de la persona, por lo que:

...es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico.⁴

El Comité de Derechos Humanos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos define la discriminación como:

³ Tesis 1a./J. 37/2016 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2012363, Décima Época, t. II, agosto de 2016, p. 633.

⁴ Corte IDH, *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de febrero del 2012. Serie C No. 239, párr. 79, https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf



toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.⁵

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en el artículo 1, dispone elementos a observar en la discriminación, siendo: la discriminación puede darse por acción u omisión; puede ser intencional o sin intención; debe ser no objetiva, no racional y no proporcional; tiene por resultado impedir, obstaculizar, menoscabar, restringir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades; debe tener un motivo.⁶

En relación al motivo, la doctrina constitucional lo considera como una categoría sospechosa que debe analizarse, toda vez que no todo trato diferenciado es discriminatorio.

Iñiguez Manso menciona que el uso del concepto se remonta a la doctrina del escrutinio estricto, en el fallo *United States v. Carolene Products Co* que determinaba cuando una regulación afectaba o no la igualdad ante la Ley.⁷ Ronconi precisa que “cuando la norma utiliza una ‘categoría sospechosa’, el análisis de constitucionalidad debe ser muy estricto y deberá ser el Estado quien justifique la constitucionalidad”⁸, por lo que, siempre que se afecten derechos humanos o en casos que involucren categorías sospechosas debe

⁵ Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, *Observación General No. 18, No discriminación*, 10 de noviembre de 1989, CCPR/C/37, párr. 6.

⁶ *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2025, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

⁷ Iñiguez Manso, Andrea Rosario, “La Noción de “categoría sospechosa” y el derecho a la igualdad ante la ley en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso, Chile, número XLIII, 2º semestre, 2014, p. 497, <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n43/a13.pdf>

⁸ Ronconi, Liliana, “Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real”, *Isonomía*, México, ITAM, número 49, octubre 2018, p.116.



aplicarse el escrutinio estricto y la aplicación del test de proporcionalidad (fin legítimo, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).⁹

La Primera Sala de la SCJN define a las categorías sospechosas como ciertas características o atributos con que históricamente se han categorizado, excluido, marginado y/o discriminado a las personas¹⁰. En este sentido, son consideradas como categorías sospechosas, la nacionalidad, estado civil, edad, género, preferencias sexuales, responsabilidades familiares, condiciones de embarazo, raza, entre otras, siendo esta lista enunciativa no limitativa.

En este contexto, Barranco Avilés considera que los grupos en situación de vulnerabilidad se conforman por personas en que existe una situación de inferioridad que el derecho intenta mitigar o corregir a través de políticas públicas y al llamado proceso de especificación de los derechos.¹¹ La Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo reconoce a las niñas, niños, adolescentes y mujeres como grupo en situación de vulnerabilidad.¹²

Es así como, la investigación se centra en la discriminación laboral motivada por género y edad, desde una perspectiva interseccional, de género y de derechos humanos.

La perspectiva interseccional reconoce en una misma persona la combinación de dos o más factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación, por lo que será deber de las autoridades juzgar con perspectiva de interseccionalidad a fin de allegarse de elementos para identificar situaciones de desigualdad estructural y acreditar la situación de desventaja.¹³

⁹ Tesis 1a. CCCXII/2013 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2004712, Décima Época, t. 2, octubre de 2013, p. 1052.

¹⁰ Tesis 1a. CCCXV/2015 (10ª), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2010268, Décima Época, t. II, octubre de 2015, p. 1645.

¹¹ Barranco Avilés, María del Carmen, "Derechos humanos y vulnerabilidad. Los ejemplos del sexismo y el edadismo, en *Vulnerabilidad y protección de los derechos humanos*", en Barranco Avilés, María del Carmen y Churrua Muguruza, Cristina (Coords), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2014, p.20.

¹² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Grupos en situación de vulnerabilidad*, consultado el 9 de julio del 2026, <https://comunidades.cepal.org/desarrollosocial/es/grupos/discusion/grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad>

¹³ Tesis I.24o.A.34 A (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2031929, Duodécima Época, t. III, marzo de 2026, p. 1023.



La perspectiva de género implica un método que pretende detectar y eliminar los obstáculos y barreras que impiden a las personas el disfrute de sus derechos humanos y libertades. Juzgar con perspectiva de género, conlleva a observar los elementos siguientes:

i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.¹⁴

Por lo que, analizar la discriminación laboral en el género femenino, para efectos de identificar su protección y desafíos, conlleva al estudio de cada etapa de vida laboral: niña y adolescente en edad para laborar; mujer trabajadora mayor de edad, pero menor de sesenta años; mujer trabajadora mayor de sesenta años.

¹⁴ Tesis 1a. C/2014 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2005793, Décima Época, t. I, marzo de 2014, p. 523.



1. NIÑA Y ADOLESCENTE EN EDAD PARA LABORAR

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) considera en esta categoría a toda persona menor de 18 años y conviene en sus artículos 32 y 36 el derecho al trabajo no peligroso, la fijación de una edad mínima para laborar, y la prohibición de la explotación infantil económica y laboral.

En correlación, la Ley Federal del Trabajo (LFT) entiende por menor trabajador a las personas mayores de quince años, quienes pueden laborar libremente en actividades no prohibidas y con las limitaciones que les impone la legislación.

Castillejos Cifuentes en la obra “Análisis constitucional sobre el uso del término menor, y los de niños, niñas y adolescentes” refiere en contraposición a diversos estudiosos de la infancia que ambas terminologías se utilizan de manera indistinta en la legislación mexicana, donde el término menor hace referencia a la edad de una persona que es menor que otra, no como un sello de discriminación.¹⁵ Lo que es adecuado; no obstante, los Tribunales Colegiados de Circuito en Tesis de Jurisprudencia Constitucional estiman que debe abandonarse el termino de menores a fin de respetar el principio de su interés superior.¹⁶

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGNNA) en su artículo 5 dispone “*Son niñas y niños los menores de doce años, y adolescentes las personas de entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad. Para efectos de los tratados internacionales y la mayoría de edad, son niños los menores de dieciocho años de edad.*”¹⁷

Durante los siglos XVIII y XIX durante la Revolución Industrial, los niñas, niños y adolescentes eran empleados en trabajos peligrosos, especialmente en fábricas y minas, desde una edad de cinco años con salarios precarios inferiores a los que percibía un

¹⁵ Castillejos Cifuentes, Daniel A., “Análisis constitucional sobre el uso del término menor, y los de niños, niñas y adolescentes”, *Publicación Electrónica*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Número 5, 2011, pp. 69 y 76, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3011/10.pdf>

¹⁶ Tesis I.9o.P. J/18 CS (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2026465, Undécima Época, t. III, mayo de 2023, p. 2929.

¹⁷ *Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>



trabajador adulto en la misma labor.¹⁸ Desafortunadamente, esta realidad persiste, según datos de la OIT/UNICEF, para 2025 casi 138 millones de niños realizan trabajo infantil, de los cuales 54 millones realizan labores peligrosas; en razón del género, 59 millones de niñas laboran en trabajo peligroso.¹⁹

1.1 Regulación internacional y nacional

El Consejo de Administración de la OIT a establecido dos convenios fundamentales: el Convenio 138 y el Convenio 182.

El Convenio 138 sobre la edad mínima, compromete a los Estados parte a adoptar una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil, fijando una edad mínima que no debe ser inferior a la edad de quince años; excepcionalmente cuando la economía y los medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá especificarse una edad mínima de catorce años, y permitirse el empleo, de trece a quince años de edad en trabajos ligeros.²⁰

En el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, enfatiza que estas las peores formas de trabajo infantil deben ser prohibidas y eliminadas de manera urgente. Desafortunadamente 54 millones de niñas, niños y adolescentes en el mundo aun ejecutan labores peligrosas. El artículo 3, del Convenio 182 expresa que las peores formas de trabajo infantil abarcan la servidumbre por deudas, la condición de siervo, la esclavitud y prácticas análogas, la trata, el trabajo forzoso u obligatorio, la prostitución, el tráfico de

¹⁸ Álvarez, Romina y otros, "El trabajo infantil, origen, evolución y su impacto actual", *Aportes teóricos al trabajo infantil desde la teoría sociológica con énfasis en la Educación Social*, Capocasale Bruno, Alejandra (Coord.), Montevideo Uruguay, ANEP, 2025, p.11, <https://repositorio.cfe.edu.uy/xmlui/bitstream/handle/123456789/3193/Capocasale%2C%20A.Aportes.pdf?sequence=2&isAllowed=y#page=13>

¹⁹ OIT, UNICEF, *Trabajo Infantil Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir*, 2025, p.15, <https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2025/08/Estimaciones-Mundiales-del-Trabajo-Infantil-2024-Informe-2.pdf>

²⁰ *Convenio 138 sobre la edad mínima*, Organización Internacional del Trabajo, 1973, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO



niños para la realización de actividades ilícitas y aquellas que por su naturaleza y condiciones dañen la seguridad, salud y moralidad.²¹

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en su artículo 19 conviene que el Estado tiene la obligación de establecer medidas de protección a toda niña, niño y adolescente.

En este contexto, la Corte IDH, en el Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, condenó al Estado Brasileño por violación al derecho de las personas de no ser sometido a esclavitud y trata, originada por la discriminación estructural histórica en razón de posición económica, entre los que se encontraba un menor; al respecto la Corte IDH ha considerado que los niños como sujetos de derecho deben protegerse en el marco del *corpus iuris* de la materia, integrado por las normas contenidas en la CDN y los Convenios 130 y 182 de la OIT ²²

En el Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua, la Corte IDH se pronunció en que el sistema de justicia adaptado representa una justicia accesible en atención al principio de interés superior de la niñez y apropiada a las niñas, niños y adolescentes, donde se garantice su derecho a la participación con base en sus capacidades en constante evolución, conforme a su edad, grado de madurez y nivel de comprensión.²³

En México, un parteaguas en la regulación de los derechos de los menores trabajadores, fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que incorporó en el artículo 123, el ideario del Programa del Partido Liberal Mexicano y el Manifiesto a la Nación.

²¹ *Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo, 1999, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO

²² Corte IDH, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318, párrs. 330 y 331, <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883977252>

²³ Corte IDH, *Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 350, párr. 158, https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_350_esp.pdf



Para 2015, el trabajo de niñas, niños y adolescentes menores de quince años está prohibido en la legislación laboral mexicana. Sin embargo, se pueden ubicar diversos supuestos en que niñas y adolescentes pueden estar laborando:

- a) Adolescentes mayores de quince años y menores de dieciséis con autorización de sus padres o tutores.
- b) Adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años con compatibilidad entre el trabajo y el estudio.
- c) Niñas y adolescentes menores de quince años dentro del círculo familiar.
- d) Niñas y adolescentes menores de dieciocho años en industrias familiares.

Caso especial, representa las actividades que realizan niñas y adolescentes menores de quince años bajo la supervisión, cuidado y responsabilidad de sus padres en labores como la creación artística, interpretación artística, ejecución musical, desarrollo científico, deportivo o de talento, sin que ello constituya para la legislación mexicana un trabajo, aun cuando recibe una contraprestación que no debe ser menor a la que reciba como salario un menor de edad. En este sentido, debe evitarse la simulación de la legislación laboral y regular al trabajo de niñas y niños y adolescentes en un contexto que les permita el pleno desarrollo de su personalidad.

1.2 Políticas públicas y acciones afirmativas

El artículo 3 de la LGNNA dispone que las políticas públicas enfocadas a niñas, niños y adolescentes debe contribuir a su desarrollo pleno.

El 2do Informe de Gobierno de México 2025 - 2026²⁴, señaló las siguientes políticas públicas: el Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), para proteger a más de 38 millones de menores de edad, y; el distintivo de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno con la finalidad de fomentar acciones para

²⁴ Gobierno de México, *2do Informe de Gobierno 2025 - 2026*, pp. 151 y 362, https://www.segundoinformedegobierno.gob.mx/gmx_media/2-ig-informe-consolidado-final_01_09_2026/full



prevenir y atender el trabajo infantil y forzoso, así como proteger a las adolescentes trabajadoras en edad permitida.

Sin embargo, la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil ENTI 2022, del INEGI, precisa que 2.3 millones de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años en México, desempeñan un trabajo infantil, de los cuales 2.1 millones se ocupan en trabajos prohibidos, por debajo de la edad mínima y en labores peligrosas como en minas, bares, cantinas, construcción, entre otros.²⁵ Sufriendo discriminación por edadismo o discriminación múltiple.

De índole legislativa, se cuenta con el Protocolo para juzgar con perspectiva de Infancia y Adolescencia.

1.3 Desafíos

Existe una proporción aún grande de niñas, niños y adolescentes que desempeñan un trabajo infantil, en edad menor que la permitida en los convenios internacionales y en la legislación interna. Son factores frecuentes las zonas de conflicto, países con gobernanza débil o donde imperan condiciones económicas con ingresos bajos. El 57% de los niños que trabajan en el mundo tienen entre 5 a 11 años. En trabajo doméstico el trabajo infantil entre las niñas supera a la de los niños, 8.1% en relación al 7.5% respectivamente.²⁶

El trabajo ligero debe tener una mayor regulación en las legislaciones internas de los países, si bien, en este tipo de actividades las niñas y las adolescentes no desempeñan labores peligrosas, limita su pleno desarrollo.

Deben crearse más acciones afirmativas por los Estados para alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para ello, según mediciones de UNICEF se requeriría 4 veces más el ritmo de progreso actual para alcanzar la meta al 2060.²⁷

²⁵ INEGI, *ENCUESTA NACIONAL DE TRABAJO INFANTIL ENTI 2022 Principales resultados*, octubre de 2023, p.12.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enti/2022/doc/enti_2022_presentacion_resultados.pdf

²⁶ OIT, UNICEF, *Trabajo Infantil Estimaciones...*, op. cit., p. 31.

²⁷ Ibidem, p. 17.



La escolarización y la protección social son dos de los mecanismos de defensa más eficaces contra el trabajo infantil, desafortunadamente en México el 25.2% de niñas y adolescentes realizan una ocupación no permitida para pagar su escuela o sus propios gastos, el 12.8% por necesidades del trabajo en el hogar y el 7.0% para apoyar económicamente en el hogar. El 7.1% realiza quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas.²⁸

2. MUJER TRABAJADORA MAYOR DE EDAD, PERO MENOR DE SESENTA AÑOS

La Mujer trabajadora es aquella que tiene 18 años cumplidos; aunque no existe una edad límite para desempeñar la actividad laboral, sin embargo, en la investigación se limita a los sesenta años, en que se considera la mujer trabajadora cambia a una etapa de persona mayor.

La DUDH en sus artículos 1, 23 y 24 declara que todas las personas nacen libres e iguales en derechos, por ende, mujeres y hombres tienen derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato, a una remuneración equitativa, a salario en igualdad, a fundar sindicatos y a la protección de la dignidad humana, debiendo desarrollar su trabajo en espacios libres de violencia y de discriminación.

En este contexto, la Corte IDH se ha pronunciado en diversos casos contenciosos, en cuanto al deber de investigar con perspectiva de género, siendo:

- a) Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México, 2009.
- b) Caso Fernández Ortega y otros Vs. México, 2010.
- c) Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México, 2010.
- d) Caso Véliz Franco y otros Vs. Guatemala, 2014.
- e) Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú, 2014.
- f) Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, 2015.
- g) Caso Favela Nova Brasilia Vs. Brasil, 2017.
- h) Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México, 2018.

²⁸ INEGI, *ENCUESTA NACIONAL...*, op. cit., pp. 24 y 25.



i) Caso Bedoya Lima y otra Vs. Colombia, 2021.

2.1 Regulación internacional y nacional

Robert Alexy en la obra *Derechos Sociales y ponderación* expresa que “*Los derechos a protección son derechos constitucionales que ostenta su titular contra el estado, es decir, a que éste le proteja de la interferencia de terceros*”²⁹, mencionando que el hecho de juzgar relevante la acción del poder legislativo para la protección de algo es reconocer su discrecionalidad, a lo que demuestra “*que la discrecionalidad para la fijación de fines existe no sólo al restringir los derechos de defensa, sino también cuando no se protegen los derechos a protección*”³⁰. Por lo que, resulta fundamental lo convenido en el artículo 2 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) al señalar que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas adecuadas para consagrar en su legislación la realización práctica de la igualdad sustantiva o bien la de modificar o derogar leyes, reglamento, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, la CDN, los Convenios de la OIT: 190 sobre la violencia y el acoso, y 111 sobre la discriminación, la CADH, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y la CPEUM, se propugnan por la protección de la dignidad humana y la igualdad sustantiva, que permita a toda persona sin discriminación alguna, el goce de sus derechos, debiendo para ello el Estado procurar las condiciones para su vigencia, observancia y disfrute, aplicando por todos los medios, la protección jurídica y medidas legislativas, políticas públicas y de cualquier otro carácter, basadas en la igualdad.

²⁹ Alexy, Robert, “sobre los derechos constitucionales a protección”, *Derechos Sociales y ponderación*, Colección dirigida por Garzón Valdés, Ernesto y otros, 2ª edición, México, Fontamara S.A., 2013, p.52.

³⁰ Ibidem, p. 84.



El Protocolo de San Salvador en los artículos 3, 6, 7, 8 y 9 conviene en garantizar la no discriminación, el derecho al trabajo, el que efectivamente las mujeres tengan derecho a ejercer el trabajo, la seguridad social, el derecho a seguir la vocación, la estabilidad laboral y los derechos sindicales.

La Corte IDH ha emitido Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, en relación a los derechos colectivos y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, señalando que los Estados deben de adoptar medidas positivas para garantizar la igualdad real de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales, toda vez que la negociación colectiva y la huelga son derechos colectivos habilitantes para superar la discriminación estructural.

La Corte IDH, también con base en los principios de no discriminación e igualdad, incorpora deberes a los Estados tendientes a garantizar a las mujeres trabajadoras la igualdad salarial por igual trabajo, la tutela especial en el embarazo, promover en las labores domésticas y los trabajos de cuidados con el cese de los estereotipos de género, así como la adopción de medidas para eliminar las barreras que impiden a las mujeres participar activamente en los sindicatos, sus directivas y en la toma de decisiones. En este tenor, también considera que *“los Estados deben proteger a las lideresas sindicales contra actos de violencia, y cualquier otra forma de discriminación, que ocurra dentro o fuera de la vida sindical. Las lideresas sindicales defienden los derechos e intereses laborales de los trabajadores y las trabajadoras, y como tales realizan funciones como defensoras de derechos humanos”*.³¹

A nivel nacional, regulación específica para la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, se disponen en los artículos 1º, 4º párrafo veintitrés y 123 de la CPEUM, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, la LFPED, y la LFT. Así como, en la NOM-

³¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Cuadernillos de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. 4 Derechos Humanos de la Mujeres*, San José Costa Rica, 2025, p.141, https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2025/26/68695_2025.pdf?app=cidh&class=2&id=42247&field=168



035-STPS-2018 y el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se dispone que mujeres y hombres trabajadores son iguales ante la ley, por lo que debe garantizarse a la mujer la igualdad de acceso, oportunidades y de trato considerando las diferencias culturales, sociales y biológicas. Tratándose del capítulo de regulación de mujeres trabajadoras, este atiende a la protección de la mujer en periodo de gestación y lactancia. Debiendo garantizarse los entornos laborales como espacios libres de violencia y de discriminación. También dispone que las condiciones generales de trabajo se rigen bajo el principio de no discriminación y el principio de igualdad sustantiva, de tal manera que en las personas trabajadoras exista una igualdad de trato y de oportunidades, *“eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en el ámbito laboral”*.³²

El Pleno de la SCJN en Tesis de Jurisprudencia Laboral, determina que en el juicio laboral las autoridades juzgadoras deben aplicar la perspectiva de género en casos de acoso laboral a fin de garantizar la igualdad sustantiva, el respeto a la dignidad humana y preservar entornos laborales libres de violencia y discriminación.

Tratándose mujeres embarazadas y en situación de maternidad, los Tribunales Colegiados de Circuito precisan que gozan de una estabilidad laboral reforzada o fuero de maternidad, ya que pueden sufrir doble discriminación, otorgando el Estado una protección especial para evitar ser despedidas por esos motivos, en pro de su mínimo vital;³³ en caso de ser despedidas injustificadamente procede el otorgamiento del mínimo vital, los beneficios de la seguridad social y atención médica conforme al método de juzgar con perspectiva de género.³⁴

³² Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

³³ Tesis III.3o.T.23 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2006384, Décima Época, t. III, mayo de 2014, p. 2271.

³⁴ Tesis VIII.1o.C.T.2 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2028622, Undécima Época, t. V, abril de 2024, p. 4496.



2.2 Políticas públicas y acciones afirmativas

De conformidad con el artículo 15 Bis de la LFPED, las autoridades e instituciones están obligadas a realizar las medidas de inclusión y acciones afirmativas necesarias para el logro de la igualdad sustantiva.

En el 2do Informe de Gobierno de México 2025 - 2026³⁵, se instauraron las políticas públicas siguientes: Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, con la finalidad de no poner en riesgo la permanencia o reinserción laboral de mujeres que se encuentran al cuidado de hijos de hasta 3 años o de 5 años cuando tengan discapacidad; promoción de la sociedad de cuidados con perspectiva de género, y; promoción del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), que se otorga a los entornos laborales igualitarios y libres de violencia, con acciones para erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

De índole legislativa: se adicionó el párrafo veintitrés, al artículo 4o, de la CPEUM, que dispone el deber del Estado de protección reforzada de mujeres en el derecho a vivir una vida libre de violencia. El artículo 86 de la LFT que incorporó la obligación del Estado de reducir la brecha salarial de género, y el artículo 371, fracción IX Bis de la citada LFT, que se establece la obligación de los sindicatos en sus Estatutos Sindicales de integrar sus directivas con representación proporcional en razón de género.

2.3 Desafíos

Por disposición legal, la directiva de los sindicatos debe integrarse con paridad sindical, no obstante, aún subsiste una resistencia en los sindicatos de otorgar a las mujeres representación donde puedan manifestar sus demandas en las negociaciones colectiva, toda vez que las integran en carteras con estereotipos de género.

En cuanto al acceso a la justicia laboral, en materia de facultades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), de un total de 5,255 asuntos de representación, el

³⁵ Gobierno de México, 2do Informe..., op. cit., pp. 265, 272 y 353.



54.8% correspondieron a mujeres y 45.2% a hombres³⁶. Lo que hace evidente, que las mujeres trabajadoras requieren de una mayor protección de sus derechos.

Debe fortalecerse la igualdad de trato y de oportunidades en los centros de trabajo, así como la vigilancia efectiva que garantice espacios libres de violencia y de discriminación. En este sentido, deben legislarse normas que garanticen la alternancia por razón de género, en liderazgo sindical y en puestos directivos de las empresas.

3. MUJER TRABAJADORA MAYOR DE SESENTA AÑOS

En esta etapa de vida, las mujeres trabajadoras frecuentemente se encuentran en proceso de jubilación, aun cuando se considera que están en la plenitud de su vida laboral, es precisamente donde enfrenta discriminación en el empleo, en rubros como la capacitación laboral, la igualdad salarial, estabilidad y espacios libres de violencia psicológica.

La discriminación por razón de edad, es un trato diferencial hecha a una persona sin considerar sus capacidades y aptitudes, en materia laboral quienes lo resienten son los niñas, niños, adolescentes y personas mayores trabajadoras, por lo que los Tribunales Colegiados de Circuito en México han determinado *“cuando no se tienen en cuenta las características profesionales de la trabajadora o trabajador, ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por ellos desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar”*³⁷.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas mayores (CIPDHPM), en su artículo 2, considera como persona mayor a *“Aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre*

³⁶ Ibidem, p.360.

³⁷ Tesis (III Región) 4o.13 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2012753, Décima Época, t. IV, octubre del 2016, p. 2874.



que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor”³⁸.

3.1 Regulación internacional y nacional

El artículo 17 del Protocolo de San Salvador conviene en que los Estados parte deben otorgar protección a las personas en edad avanzada, ejecutando actividades laborales que les permitan una actividad productiva adecuada a sus capacidades y conforme a su vocación.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAM), en su artículo 3o, fracción I, dispone que son personas adultas mayores, las que tengan sesenta años o más de edad, domiciliadas o en tránsito.

Al respecto, la Primera Sala de la SCJN en tesis de Jurisprudencia Civil Constitucional reconoce que debe adoptarse una perspectiva de derechos humanos aplicada a las personas mayores, consistente en:

“un sistema de reglas y principios que reconozca a la edad avanzada como una condición que puede generar discapacidad y dependencia, en la que las personas mayores podrían no tener acceso al goce y ejercicio de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones que el resto de la población...Esta perspectiva de derechos humanos de la persona mayor implica un deber jurisdiccional de conciliar los principios de autonomía personal y de protección al prestar un cuidado específico a los actos que pongan en riesgo su dignidad humana, especialmente a la vulneración de aquellos derechos más susceptibles durante la edad avanzada, como el derecho al mínimo vital, a la seguridad social y a un recurso judicial efectivo, y según las características que determinan esta etapa como las condiciones de salud y la existencia de redes de apoyo; así como de la intersección con otros factores

³⁸ Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas mayores Organización de Estados Americanos, 2015, https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf



como la condición socioeconómica, el género, la religión o el grupo étnico de pertenencia.”³⁹

3.2 Políticas públicas y acciones afirmativas

El Gobierno de México reportó en el 2do informe 2025- 2026, la implementación de las políticas públicas⁴⁰ siguientes: el Programa Pensión Mujeres Bienestar, con el propósito de mejorar la autonomía económica de mujeres de 60 a 64 años, como reconocimiento al trabajo no remunerado por las labores domésticas y de cuidados de sus familias; el Programa Jubilación Digna, con acciones para fomentar el ahorro voluntario de las y los trabajadores.

3.3 Desafíos

De conformidad con el artículo 6 de CIPDHPM, debe otorgarse una protección especial reforzada a las mujeres y hombres mayores que laboran, propiciando espacios libres de violencia y discriminación que garanticen su derecho a vivir con dignidad en la vejez hasta el fin de sus días.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición del INEGI reporta que en el segundo trimestre 2022, de 5 848 497 personas adultas mayores que integraban la PEA de nuestro país, el 99 % estaba ocupada, de los cuales: 49% trabajaban por cuenta propia (de esta cifra 50% eran mujeres) y del 38% de los subordinados, el 44% no contaba con prestaciones. Además, las mujeres representaban el mayor porcentaje de personas que trabajaban sin pago.⁴¹ Ante esta situación es fundamental la capacitación en y para el trabajo con perspectiva de derechos humanos aplicada a personas mayores.

³⁹ Tesis 1a./J. 127/2023 (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Registro Digital 2027326, Undécima Época, t. II, septiembre del 2023, p. 1419.

⁴⁰ Gobierno de México, 2do Informe ..., op. cit., pp. 155, 366 y 367.

⁴¹ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas Adultas Mayores*, 30 de septiembre de 2022, pp. 4 y 5, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.docx



CONCLUSIONES

La discriminación laboral es un daño a la dignidad de la niña, adolescente y mujer trabajadora que conlleva al no desarrollo pleno de su expectativa de vida.

Las niñas, adolescentes y mujeres trabajadoras sufran una discriminación estructural histórica, lo que se refleja en cada etapa de la vida laboral, por lo que garantizar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el desenvolvimiento de su actividad laboral en entornos libres de violencia, no sólo es un derecho es una deuda histórica.

Las niñas y adolescentes no deberían trabajar en labores peligrosas ni estar expuestas o sufrir la comisión de ilícitos, por lo que el Estado debe incrementar la salvaguarda y protección de su vida e integridad personal. Tratándose de las labores permitidas, deben generarse más políticas públicas que permitan a las familias un mínimo vital, toda vez que muchas niñas laboran para pagarse sus estudios o ayudar económicamente o con trabajo en sus hogares. El INEGI presenta resultados alarmantes en México, ya que las niñas, niños y adolescentes, de un total de 2.3 millones que trabajan, 2.1 millones lo efectúan en labores peligrosas. Por lo que la interrogante es, porque el Estado no asumen con eficacia su papel de salvaguarda de la infancia y la adolescencia.

La mujer trabajadora mayor de edad, pero menor de sesenta años, resiente la vulneración de sus derechos humanos laborales de manera más frecuente en casos de acoso y hostigamiento laboral, despidos por cuestiones de embarazo y responsabilidades familiares, la no igualdad efectiva de sus derechos, trato discriminatorio para acceder a dirigencias sindicales y puestos directivos, enmarcados por estereotipos de género.

La mujer trabajadora mayor de 60 años, próxima a su jubilación está sujeta a despidos injustificados por razón de edad, violencia psicológica ante la disminución de capacidades para realizar su trabajo y falta de capacitación. Algunos de los motivos para no separarse del trabajo son la necesidad del salario y el no contar con jubilaciones adecuadas y justas para su retiro. Lamentablemente, mujeres trabajadoras con edad mayor de 60 años laboran por cuenta propia o sin pago alguno.



Ante este panorama, deben reforzarse la creación de medidas de inclusión y acciones afirmativas; así como la vigilancia efectiva del Estado a través de la Inspección del Trabajo, debiendo aplicar sanciones económicas a los empleadores que vulneren los derechos de niñas, adolescentes y mujeres trabajadoras.

REFERENCIAS

ALEXY, Robert, "Sobre los derechos constitucionales a protección", *Derechos Sociales y ponderación*, Colección dirigida por Garzón Valdés, Ernesto y otros, 2ª edición, México, Fontamara S.A., 2013.

ÁLVAREZ, Romina y otros, "El trabajo infantil, origen, evolución y su impacto actual", *Aportes teóricos al trabajo infantil desde la teoría sociológica con énfasis en la Educación Social*, Capocasale Bruno, Alejandra (Coord.), Montevideo Uruguay, ANEP, 2025, <https://repositorio.cfe.edu.uy/xmlui/bitstream/handle/123456789/3193/Capocasale%20A.Aportes.pdf?sequence=2&isAllowed=y#page=13>

BARRANCO AVILÉS, María del Carmen, "Derechos humanos y vulnerabilidad. Los ejemplos del sexismo y el edadismo, en Vulnerabilidad y protección de los derechos humanos", en Barranco Avilés, María del Carmen y Churruca Muguruza, Cristina (Coords), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2014, p.20.

CASTILLEJOS CIFUENTES, Daniel A., "Análisis constitucional sobre el uso del término menor, y los de niños, niñas y adolescentes", *Publicación Electrónica*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Número 5, 2011, pp. 69 y 76, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3011/10.pdf>

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATICA Y EL CARIBE (CEPAL), *Grupos en situación de vulnerabilidad*, consultado el 9 de julio del 2026, <https://comunidades.cepal.org/desarrollosocial/es/grupos/discusion/grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, Organización de Estados Americanos, 1969, <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>



CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA", Organización de Estados Americanos, 1994, <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES *Organización de Estados Americanos*, 2015, https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, Naciones Unidas, 1979, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, Naciones Unidas, 1989, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

CONVENIO 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA, Organización Internacional del Trabajo, 1973, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO

CONVENIO 182 SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL, Organización Internacional del Trabajo, 1999, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO

CORTE IDH, *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de febrero del 2012. Serie C No. 239, párr. 79, https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

_____, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318, párrs. 330 y 331, <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883977252>

_____, *Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 350, párr. 158, https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_350_esp.pdf

_____, *Cuadernillos de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. 4 Derechos Humanos de la Mujeres*, San José Costa Rica, 2025, p.141, https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2025/26/68695_2025.pdf?app=cidh&class=2&id=42247&field=168



DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Naciones Unidas, 1948, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

FLORES MAGÓN, Ricardo y otros, Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación, Saint Louis, Mo., 1906, <https://ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>

GOBIERNO DE MÉXICO, *2do Informe de Gobierno 2025 – 2026*, https://www.segundoinformedegobierno.gob.mx/gmx_media/2-ig-informe-consolidado-final_01_09_2026/full

INEGI, *ENCUESTA NACIONAL DE TRABAJO INFANTIL ENTI 2022 Principales resultados*, octubre de 2023, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enti/2022/doc/enti_2022_presentacion_resultados.pdf

____, *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas Adultas Mayores*, 30 de septiembre de 2022, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.docx

IÑIGUEZ MANSO, Andrea Rosario, “La Noción de “categoría sospechosa” y el derecho a la igualdad ante la ley en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso, Chile, número XLIII, 2º semestre, 2014, p. 497, <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n43/a13.pdf>

LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2024, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDPAM.pdf>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 2025, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

NACIONES UNIDAS, Comité de Derechos Humanos, *Observación General No. 18, No discriminación*, 10 de noviembre de 1989, CCPR/C/37, párr. 6.



OIT, UNICEF, *Trabajo Infantil Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir*, 2025, p.15, <https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2025/08/Estimaciones-Mundiales-del-Trabajo-Infantil-2024-Informe-2.pdf>

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”, Organización de Estados Americanos, 1988, <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Naciones Unidas, 1966, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

RONCONI, Liliana, “Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real”, *Isonomía*, México, ITAM, número 49, octubre 2018.

TESIS aisladas y de jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, México, Décima, Undécima y Duodécima Época, <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>