**UNIDAD DE POLÍTICA LABORAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES**

**CONVENIO NÚMERO 111**

**MEMORIA**

presentada por el Gobierno de México, de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período comprendido entre el **1º de julio de 2016 y el 26 de agosto de 2019**, acerca de las medidas para dar efectividad a las disposiciones del

**CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958**

cuya ratificación formal fue registrada el 11 de septiembre de 1961

**I**

**México 2019**

* **Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar.**

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019, busca brindar seguridad jurídica a las personas trabajadoras del hogar, modificando las disposiciones para que se elimine el régimen de excepción en el que se encontraba este tipo de trabajo, estableciendo la obligatoriedad para el otorgamiento de la seguridad social; la celebración de un contrato por escrito, de conformidad con la ley o los convenios colectivos.

Se encuentra disponible en el siguiente vínculo electrónico: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019>

* **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**

El 12 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Este documento integra los objetivos prioritarios del Gobierno de México durante el sexenio.

Entre sus principios rectores se encuentra el “No dejar a nadie atrás, no dejar nadie afuera”, a través del cual se está a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazando toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, y preferencia sexual.

Asimismo, en su Parte III. Economía, establece como meta: “Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo”, a través del fortalecimiento del mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados.

El PND 2019-2024 puede ser consultado en el vínculo electrónico siguiente: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019>

* **Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

Este instrumento describe una nueva estructura organizacional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las atribuciones de las Unidad Administrativas y Órganos Descentrados que la componen.

A continuación, se presenta el vínculo electrónico en el cual puede ser consultado:

<http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019>

* **Programa de Inspección 2019 (Dirección General de Inspección Federal del Trabajo)**

Tiene como objetivo establecer las bases de la nueva inspección del trabajo enfocada en la calidad de sus actuaciones para lograr un impacto verdadero en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en la protección integral de sus derechos laborales y en la erradicación de las prácticas abusivas de contratación que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, establece la vigilancia y promoción en el cumplimiento de la normatividad laboral, a través de visitas de inspección a centros de trabajo, impulsando la participación de las organizaciones de los trabajadores y empleadores, facilitando información técnica y asesorando a los mismos sobre la forma más efectiva de cumplir la normatividad, con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores, contribuyendo al fomento del trabajo digno.

Este instrumento puede ser consultado en el vínculo electrónico siguiente:

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/482135/Programa_de_inspeccio_n_2019_31.7.19.pdf>

**II**

**México 2019**

**Artículo 1**

En México, el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo primero constitucional, párrafo 5° el cual establece:

*[…] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.*

Esta cláusula antidiscriminatoria prohíbe en el país toda forma de discriminación y está reglamentada por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en lo sucesivo LFPED), que establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

De acuerdo con la LFPED, se entenderá por discriminación:

*Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.*

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Asimismo, la LFPED establece como acto de discriminación:[[1]](#footnote-1)

1. *prohibir la libre elección del empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;*
2. *Establecer diferencia en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; y*
3. *Limitar el acceso o permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.*

La Ley establece disposiciones para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato, estableciendo la obligación de instrumentar medidas de nivelación y de inclusión, así como las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

De igual forma, indica que estas medidas forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el actuar público, y de manera particular, en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

**Artículo 2**

De conformidad con el periodo que abarca la presente memoria, se informa de la implementación y finalización del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018. Acción gubernamental de carácter especial, con el objetivo de articular la política pública del Ejecutivo Federal en materia del derecho a la Igualdad y No Discriminación de manera transversal en el quehacer público y como derecho específico.

El Programa se instrumentó a través de los objetivos específicos siguientes:

1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público;
2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios;
3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos;
4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción;
5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana; y
6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.

Para el cumplimiento del Programa y sus seis objetivos se establecieron 35 estrategias y 242 líneas de acción, 24 de ellas transversales, bajo la responsabilidad de 52 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Entre las líneas de acción relacionadas con el ámbito laboral se destacan:

|  |
| --- |
| **Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación.** |
| **Líneas de acción** |
| 1.2.2. Establecer criterios que favorezcan la contratación, promoción y permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados. |
| 1.2.3. Establecer criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión. |
| 1.2.4. Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/Sida y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia. |
| Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados. |
| **Líneas de acción** |
| 3.4.2. Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados. |
| 3.4.8. Promover la eliminación de toda barrera discriminatoria de acceso al crédito y fomentar productos crediticios accesibles para grupos discriminados. |
| Estrategia 5.1. Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional. |
| **Líneas de acción** |
| 5.1.7. Promover proyectos e iniciativas que confronten los discursos de odio en redes sociales. |
| 5.1.8. Incentivar y reconocer a las empresas con buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación. |

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en su calidad de coordinador del Proyecto, implementó un mecanismo de monitoreo y seguimiento del PRONAIND, conformado por los siguientes elementos:

* Red de Enlaces Interinstitucionales designados por las entidades y dependencias de la APF;
* Reuniones de trabajo en Pleno y a petición de parte, con los Enlaces Institucionales (asesoría);
* Seguimiento a los proyectos institucionales en el Tablero de Control PRONAIND;
* Los Informes de Logros, se encuentran disponibles en las siguientes ligas electrónicas:

Informe de Logros PRONAIND 2014 <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2014_PRONAIND.pdf>

Informe de Logros PRONAIND 2015 <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2015_PRONAIND.pdf>

Informe de Logros PRONAIND 2016 <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Logros_2016_PRONAIND.pdf>

Informe de Logros PRONAIND 2017 <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/AvanceyResultados2017PRONAIND%281%29.pdf>

El CONAPRED en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, integrados en un Consejo Interinstitucional, continúan implementando la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX)** cuyo objetivo es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público (certificado) de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

La NMX comenzó a implementarse en 2015 con la finalidad de fomentar la inclusión laboral, a través del acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de todas las personas, sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

Con la obtención del certificado, los trabajadores tienen un ejercicio más amplio de sus derechos laborales, se promueve un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas y fortalece el desarrollo personal y profesional.

El proceso de certificación implica el cumplimiento de 14 requisitos,[[2]](#footnote-2) 5 de ellos clasificados como críticos, que contemplan una auto evaluación en la aplicación de políticas de inclusión y no discriminación, y posteriormente, se lleva a cabo una auditoría, a través de organismos de certificación acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), misma que dictaminará el cumplimiento de al menos 70 puntos.

Los 5 requisitos críticos se refieren a:

1. Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo en concordancia con el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación (LFPED);
2. Contar con un Grupo, Comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación;
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, de conformidad con los motivos prohibidos establecidos en el artículo 1 fracción III de la LFPED;
4. Realizar una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación; y
5. Medir el clima laboral y no discriminación.

Además del cumplimiento de los 5 requisitos críticos, los centros de trabajo deben fomentar la mejora continua y la realización de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, lo que permite hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

El Padrón de centros certificados por la Norma puede ser consultado en el sitio:

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/483600/Padr_n_de_CT_certificados_NMX_06_de_agosto_de_2019.pdf>

Al 6 de agosto de 2019, han sido certificados 376 Centros de Trabajo, en beneficio de 818,850 trabajadores, de los cuales 369,533 son mujeres y 432,587 son hombres.

Como parte de otra acción afirmativa en beneficio de los trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumenta el **Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR)**, que tiene como objetivo reconocer a los centros de trabajo que implementan y promueven en su interior políticas y buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato, la no violencia laboral, incluyendo el hostigamiento sexual, así como la conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

Este instrumento integra los siguientes ejes de evaluación:

1. **Conciliación en la vida laboral, familiar y personal**. Promueve que los centros de trabajo establezcan políticas de flexibilidad en las jornadas de trabajo y otorguen servicios que favorezcan a las personas trabajadoras para que atiendan sus responsabilidades familiares.
2. **Igualdad de Oportunidades.** Promueve que los centros de trabajo distribuyan equitativamente entre mujeres y hombres la igualdad de oportunidades y no discriminación de acceso y permanencia en el empleo; así como la sensibilización en derechos humanos laborales.
3. **Prevención de la violencia laboral y del hostigamiento sexual.** Se orienta a prevenir las prácticas de violencia psicológica o física en el trabajo, acoso moral o mobbing, así como el hostigamiento sexual.

Resultados del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2019

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año\*** | **Registrados** | **Distinguidos** | **Total** | **Mujeres** | **Hombres** |
| **2016** | 715 | 384 | 97,155 | 38,490 | 58,665 |
| **2017** | 746 | 441 | 193,492 | 60,196 | 133,296 |
| **2018** | 707 | 432 | 105,985 | 41,794 | 64,191 |
| **Total** | **2168** | **1257** | **396,632** | **140,480** | **256,152** |
|  |  |  |  |  |  |
| \* Los resultados son anuales 2016-2018. Los datos del 2019, una vez distinguidos los centros de trabajo, estarán disponibles a partir del mes de diciembre. |

**Artículo 3 Inciso c)**

A fin de favorecer la inclusión social y fortalecer los mecanismos para promover y garantizar la igualdad laboral y no discriminación, el CONAPRED instrumentó la “Política Interna de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación”, con el objetivo de incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, que, con pleno respeto a sus derechos humanos y laborales, promueva el trabajo digno y decente de ese grupo de población.

**III**

**México 2019**

En atención a las recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, en el sentido de evitar repeticiones y simplificar la información, se reproduce lo manifestado en la Memoria del periodo inmediato anterior, debido a que en lo relativo a esta parte del Formulario de Memoria no se advierten modificaciones.

**IV**

**México 2019**

De conformidad con las atribuciones de la LFPED, el CONAPRED tiene la atribución de emitir *Resoluciones por Disposición*[[3]](#footnote-3) una vez finalizada la investigación en el procedimiento de queja. En caso de comprobarse los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias imputables a personas servidoras públicas federales, poderes públicos federales o particulares, puede establecer medidas administrativas y de reparación[[4]](#footnote-4), estas Resoluciones tienen el carácter de vinculante.

Con relación a la aplicación del Convenio 111, se informa que el CONAPRED ha emitido las siguientes Resoluciones en el período que abarca la presente memoria:

* *Resolución por Disposición 09/17, disponible en* [*https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Version%20Publica%20RxD%20092017%281%29.pdf*](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Version%20Publica%20RxD%20092017%281%29.pdf)*.*

*Causa: Cualquier otra y Edad.*

*Ámbito: Laboral*

*Agente discriminador: “G4S PRIVATE SECURITY SERVICES”, S.A. DE C.V.*

*Asunto: Negativa de acceso al empleo por sus antecedentes laborales y edad.*

*Estadol: En fase de cumplimiento.*

* *Resolución por Disposición 11/2017, disponible en* [*https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/RxD%2011-2017%20Exp.%20Q1370%20%20Version%20publica.pdf*](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/RxD%2011-2017%20Exp.%20Q1370%20%20Version%20publica.pdf)*.*

*Causa: Condición de Salud y Discapacidad.*

*Ámbito: Laboral*

*Agente discriminador: “HKO GROUP”, S.A. DE C.V.*

*Asunto: Negativa a la permanecia en el empleo por su condición de salud y discapacidad.*

*Estado: En fase de cumplimiento.*

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha conocido y resuelto casos de temas relacionados con el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, emitiendo las siguientes Resoluciones:

* *Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sobre contratación de personal médico que vive con VIH-SIDA en los servicios de salud, disponible en* [*https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento\_dos/2019-01/A.D.%2043.-2018..pdf*](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2019-01/A.D.%2043.-2018..pdf)*.*

*Tema: Determina que es discriminatorio que se realicen pruebas de detección de VIH/SIDA, para ingresar a laborar como personal médico en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).*

* *Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sobre la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del IMSS, disponible* [*https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento\_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf*](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf)*.*

*Tema: Determina que no existe alguna razón constitucionalmente válida por la cual la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) excluyan el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social, lo cual, provoca una discriminación injusta contra dichas trabajadoras.*

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) órgano laboral encargado de la impartición de la justicia laboral, informó que durante el periodo que abarca la presente memoria no detectó asesorías o expedientes de juicios en los que ese órgano haya intervenido en representación de trabajadores, de las que se desprendan acciones jurídicas laborales inherentes a la aplicación de este instrumento internacional.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), cuenta con un sitio de orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral, con el propósito de promover y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras en México, bajo un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género.

Asimismo, brinda servicios de orientación y asesorías sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo, de previsión y seguridad social de manera gratuita.

A través de este sitio que se encuentra en el siguiente vínculo electrónico:

<http://profedet.noip.me/>

Las personas trabajadoras, en menos de tres minutos, podrán conocer de manera fácil, amigable y accesible, dónde deben acudir para recibir asesoría gratuita, en caso de tener algún conflicto por discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en materia laboral, derechos humanos y penal entre otros, poniendo a disposición del usuario un oficio de referencia dirigido a las instituciones que atienden los casos.

Uno de los objetivos de esta Plataforma, es otorgar de manera clara y precisa, mejor y mayor información sobre los temas de igualdad, no discriminación, derechos humanos y laborales.

El acceso a la información sobre estos y otros temas, se presenta de manera clara, concisa y práctica, a través de videos, audios, carteles, imágenes, infografías y diversos materiales que sirven como herramientas para sensibilizar y empoderar a las personas trabajadoras en el país, a efecto de que puedan conocer y defender sus derechos, bajo un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género.

Asimismo, cuenta con artículos en materia de derechos laborales clasificados de tal forma que el proceso de búsqueda sea sencillo para el usuario, quien puede explorar por tema, bloques temáticos e incluso por palabras claves.

**V**

**México 2019**

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, señaló que no cuenta con información de inspecciones realizadas con motivo del objetivo específico de la materia del presente Convenio.

Sin embargo, en el Programa de Inspección 2019, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece que en el marco de la nueva política nacional en materia de Trabajo, una de las prioridades nacionales es promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, el compromiso del Gobierno de México es garantizar el derecho al trabajo digno en sus diferentes dimensiones de disponibilidad, accesibilidad, calidad y efectividad.

**VI**

**México 2019**

De conformidad con lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se transmiten copias de la presente Memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y trabajadores: Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Confederación Internacional de Trabajadores (CIT), Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleadores de México (CATEM), Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y Consejo Coordinador Empresarial (CCE); quienes manifestaron lo siguiente:

En términos de lo dispuesto por el Artículo 5 Apartado 1, inciso d), se informa que, para la elaboración de la presente memoria, se consultó a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores *supra* citadas, a efecto de que transmitieran sus comentarios sobre la aplicación del Convenio 111.

A continuación, se transcriben los comentarios recibidos de las organizaciones de trabajadores y empleadores:

* **La Confederación de Trabajadores de México (CTM)**, señala que *“este instrumento internacional fue ratificado por México en septiembre de 1961, y es lo que corresponde a la discriminación en el empleo y la ocupación, se menciona la siguiente legislación aplicable al Convenio 111:*
* *La Constitución Política de México prohíbe toda discriminación motivada por el género; establece la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley; inhiben la discriminación laboral por cuestiones de género, o edad entre otras cosas. De manera particular destaca el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 6 de junio de 2011, la cual modificó el concepto de garantías individuales por derechos humanos e incluyó disposiciones tendientes a evitar la discriminación laboral.*

*A esta reforma se agrega el reciente Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94, y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Género, de fecha 6 de junio de 2019.*

* *En lo que correspondo a la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento mandata el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador; la no existencia de discriminación por cuestiones de género; tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; establece que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral; supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*

*En esta línea, se señala el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2012, el cual incluye diversas disposiciones para inhibir la discriminación y actualiza las sanciones a los patrones o empleadores que dejen de observar las normas protectoras sobre la igualdad de remuneraciones, condiciones laborales, acoso sexual entre otras por razones de género.*

* *La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del 11 de junio de 2003, prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1° constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, la Ley en comento considera como discriminación, entre otros, limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.*
* *La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del 25 de junio de 2002, contiene disposiciones que coinciden con los principios establecidos en el Convenio 111, como es el garantizar a las personas adultas mayores, entre otros derechos, el del trabajo, permitiéndoles gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de oteas opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral, así como propiciar la incorporación de los adultos mayores a los procesos productivos emprendidos por los sectores pública y privado, de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.*
* *La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, del 2 de agosto de 2006, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nacional hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.*

*Entre los principios rectores de esta Ley se encuentran la igualdad, la no discriminación, así como la equidad. Asimismo, establece que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.*

*Mandata también dicho ordenamiento, la estructuración de una Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, misma que deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultura.*

*Entre otros lineamientos, la Política Nacional deberá considerar el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, así como la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil y la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.*

* *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta Norma establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.”*
* La **Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)**, indicó que:

*“El resultado de las elecciones del 1° de Julio del 2018 trajo transformaciones en todos los sentidos para México, y por ende al sector laboral, particularmente para los trabajadores al servicio del estado, ya que, con la aplicación de la Ley de Austeridad Republicana, se estima el recorte de 300 mil plazas, creando un ambiente, de incertidumbre, inestabilidad e inseguridad laboral para los trabajadores de dependencias gubernamentales y sus familias.*

*Si bien, esto a la larga podría suponer una mejora en las finanzas del país, al adelgazar los puestos de la burocracia, puede traer consigo una recesión económica, tener ratificado el Convenio núm. 111 de la OIT, lo obliga a su cumplimiento, a sabiendas de las responsabilidades, derechos y obligaciones adquiridas al ser Estado Miembro de dicho organismo internacional.*

*Los despidos masivos en el sector público, llamada como la “burocracia dorada” por incómodo que parezca, violan abiertamente el convenio en comento ya que establece en su preámbulo y artículo 1:*

*“(…) Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (…)”*

*A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

1. *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

*Valdría la pena hacer una ponderación al respecto, probablemente con base en el corto periodo de tiempo en que se han llevado a cabo las separaciones en los encargos, así como los métodos para llevar a cabo la aplicación de dicha ley, creando un escenario de vulneración a derechos laborales y afectando mayormente a las y los trabajadores mayores de 50 años de edad, 20 años de experiencia, creando otro problema de discriminación en el empleo y ocupación.*

*El derecho del y al trabajo, es un derecho humano consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y deberá atender a toda persona por el simple hecho de serlo; es por eso, que el gobierno mexicano debe garantizar que no exista discriminación en el trabajo. Las personas con discapacidad no solo física sino intelectual, también se pueden encontrar con barreras tanto para acceder como para mantener un puesto de trabajo; por ejemplo, una entrevista laboral, o para comprender tareas complejas o para saber cómo funcionan las herramientas y maquinaría por primera vez. También se pueden encontrar con barreras para relacionarse con otros compañeros dentro del centro de trabajo por lo cual también puede necesitar apoyo y ciertas condiciones laborales. En la actualidad el 6% de la población mexicana se enfrenta a una discapacidad, disminuyendo sus oportunidades en el ámbito laboral lo cual es notorio en la actualidad al carecer de trabajadores discapacitados en activo.*

*Gobierno, empleadores y sindicatos debemos promover conjuntamente la inclusión de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, tanto en la parte operativa, sin exponer su interioridad, como en la parte administrativa en medida de los posible, para lograr el progreso del trabajo decente con participación plena de las personas inválidas al mundo del trabajo.*

* La **Confederación Internacional de Trabajadores (CIT)**, señaló:

*“Sobre el Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por México en 1961, tuvo su mejor defensa en los contratos colectivos de trabajo (CCT), en la aplicación misma del derecho a la no discriminación laboral, ya que es un derecho que en la práctica se aplica ante los mismos trabajadores, pero desde la firma del TLCAN en 1994 se propició una política laboral oficial que “toleró” la mutilación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) al grado de hacer de ellos “contratos colectivos de protección patronal” (CCPT), como fueron denunciados ante la OIT, en el Caso 2694, presentado el 5 de febrero de 2009.*

*Junto a esta mutilación sistemática de CCT, se implementó ocultarlos a los trabajadores, incluso en la Juntas Locales, pero lo más grave fue que se negociaron a espaldas de los trabajadores, entre todas la autoridades, locales y federales. Creciendo como nunca los CCP, que hoy se calculan en la mayoría del total, más del 60% de todos los CCT.*

*Se pueden ver diferencias importantes en las entidades federativas respecto a los niveles de participación y las brechas entre mujeres y hombres. Sobresale Colima como la entidad con la más alta participación económica femenina, en la cual 55 de cada 100 mujeres de 15 y más años se ocupan en el mercado laboral o buscan activamente un empleo en la semana de referencia. […]”66 A Colima le siguen Quintana Roo (51.6%), Sonora (51.1%), Baja California Sur (51%) y Nayarit (50.4%). “Las entidades que registran la menor participación de las mujeres en el mercado laboral son Chiapas, Veracruz, Querétaro y Zacatecas, con tasas inferiores a 40 por ciento.”67 El lugar, en otras palabras, es un factor que parece importar.”*

* **La Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM)**, indicó:

*“Este instrumento plantea como objetivo la eliminación de la discriminación, en virtud de que restringe la libertad de las personas para desarrollar su potencial en el empleo y a que se les recompense en función de sus logros.*

*De igual forma, obliga a los Estados a crear políticas nacionales, aplicables al sector público y privado, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato en el empleo, así como a prevenir y eliminar cualquier acto de discriminación en los centros de trabajo.*

*Algunos aspectos normativos vigentes en nuestra nación se encuentran acordes a este instrumento internacional, por ejemplo:*

* *En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 2 define que la concepción de trabajo digno es la de uno donde no existe discriminación; en el artículo 3, prohíbe la discriminación; en el artículo 132, obliga a los patrones a consultar a sus empleados para implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razón de género; en el 133, prohíbe a patrones no aceptar a un trabajador por algún criterio discriminatorio; en el 331 Ter presume como discriminación el pedir prueba de no embarazo para la contratación o despedir a mujeres en estado de gravidez; en el 341 considera como despido injustificado el despido de personas trabajadoras del hogar por motivo de violencia de género y discriminación; en el 378 prohíbe a los sindicatos ejercer actos de discriminación; en el 684-E fracción XII, señala que cuando exista una solicitud de conciliación en donde se manifieste discriminación, el procedimiento se puede llevar por medio de representante; en el 685 Ter exceptúa de agotar la conciliación en conflictos de discriminación; en el 857, faculta al secretario instructor del Tribunal Laboral a decretar providencias precautorias en casos de discriminación en el empleo en aras de evitar el goce de derechos fundamentales y en el 994 sanciona con un monto de 250 a 500 Unidades de Medida de Actualización al patrón que cometa conductas discriminatorias en el centro de trabajo.*

*Como una medida decidida del Gobierno mexicano para evitar la discriminación en el empleo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a partir de enero de 2019, puso a disposición de los trabajadores una plataforma digital denominada “sitio de orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral” para brindar el servicio de orientación bajo un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género.*

*Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*

*Participan el Instituto de las Mujeres (INMUJERES), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).*

*El objetivo es que los centros de trabajo público, privado y social incorporen la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad, capacitación y garantizar la igualdad salarial.*

*Otorga una certificación dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.”*

* **La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)**, destacó:

“Recientemente se han reformado diversas disposiciones legales que coadyuvan al cumplimiento del Convenio.

En ese tenor, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) establece, a partir de 20 de marzo de 2014, 3 tipos de medidas que forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria del país: medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas (artículo 15 Bis LFPED).

Conforme al “Catálogo de medidas para la igualdad” publicado por CONAPRED (2015), ejemplos de medidas de nivelación en el ámbito laboral son: realizar ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones; adaptación de los puestos de trabajo, así como la derogación o abrogación de disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en centros de trabajo, y creación de licencias de paternidad; ejemplos de medidas de inclusión son: desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, misoginia, discriminación por apariencia o adultocentrismo, así como campañas de difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, y acciones de sensibilización y capacitación para combatir actitudes discriminatorias; ejemplos de acciones afirmativas conforme al citado catálogo son las cuotas de género.

Por lo que respecta a normas mexicanas, en diciembre de 2015 entró en vigor la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2018, cuyo objetivo es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta norma mexicana incluye un proceso de certificación que las empresas pueden obtener para verificar que se ajustan a los parámetros establecidos en dicha norma. En el procedimiento de certificación, se obtienen puntos adicionales si la empresa acredita que realiza medidas de nivelación, medidas de inclusión o acciones afirmativas.

Por otro lado, también es importante mencionar la publicación en el Diario Oficial de la Federación del “Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros”, el 6 de junio de 2019, en virtud del cual las autoridades deben observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las Secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas, así como en el Congreso de la Unión y en el Poder Judicial de la Federación, lo que constituye una acción afirmativa que sienta las bases para erradicar la discriminación laboral en nuestro país”.

* La **Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)**, señaló:

“La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Fracción VII del Apartado “A” del Artículo 123 define que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo señala: “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba a anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

Adicionalmente, el artículo 164 de la misma Ley específica: “Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Por lo que se refiere al concepto de salario en la Legislación nacional, se define en los términos siguientes:

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar al patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

b) la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Se llama a la atención en cuanto a que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuya resolución aplica a nivel nacional, no determina diferenciación en cuanto a la definición de los salarios mínimos vigentes en el país por razón del sexo y de la misma manera la determinación la definición y monto de los salarios profesionales, no establece diferencia alguna por razón del sexo.

Desde la experiencia y conocimiento de esta Confederación, que en virtud de las normas expresadas de igualdad de oportunidades y de igualdad de salario entre mujeres y hombres, no se tiene conocimiento que haya conflictividad ante los tribunales laborales que se funden en este tipo de cuestiones, por lo que se confirma la aplicación y observación de dichos principios en los sistemas de remuneración en el ámbito industrial.”

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 9, fracciones III, IV y V. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1. Contar con una política de Igualdad Laboral y No Discriminación, 2. Tener un grupo, Comisión o Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación o su equivalente, 3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, 4. Realizar una auditoria interna, 5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo, 6. Código de ética o su equivalente, 7. Garantizar Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal, 8. Garantizar procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades, 9. Garantizar procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, 10. Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, 11. Hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible, 12. Realizar acciones para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, 13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo y 14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo. [↑](#footnote-ref-2)
3. Resolución por disposición: Resolución emitida por el Consejo con carácter vinculante por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta o una práctica social discriminatoria, y, por tanto, de manera fundada o motivada se imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable de dichas conductas o prácticas. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción X. [↑](#footnote-ref-3)
4. Artículo 20, fracción XLVI, LFPED [↑](#footnote-ref-4)