



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**El imperativo de la igualdad y no  
discriminación para favorecer la  
productividad y la competitividad de  
las empresas en México**

**TESIS**

Que para obtener el título de

**Licenciada en Derecho**

**P R E S E N T A**

Lisete Arantxa Irigoyen González

DIRECTOR DE TESIS

Dr. José Manuel Vargas Menchaca

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2023.





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

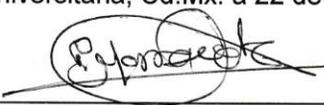
M. en C. IVONNE RAMÍREZ WENCE  
DIRECTORA GENERAL DE LA  
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.  
P R E S E N T E.

Muy distinguida señora Directora:

La alumna: **LISSETE ARANTXA IRIGOYEN GONZÁLEZ**, con número de cuenta: **315020863**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EL IMPERATIVO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA FAVORECER LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO"**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

**EL LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 17 de mayo del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente  
**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**  
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 22 de mayo de 2023.

  
**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario



**NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL:** El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.  
C.c.p. - Alumno.



## DEDICATORIAS

**A Dios.** Por siempre acompañarme a lo largo del trayecto.

**A la UNAM.** Por darme una educación de calidad, gratuita, internacional y con perspectiva humanitaria.

**A Gabriela y a Rafael.** Por darme la vida, ser ejemplo de fortaleza y una fuente de cariño inagotable.

**A Martha Elba, Felipe, Martha, Rosa Isela, Norma, Iván y Regina.** Por siempre ser un apoyo y un refugio constante al corazón.

**A Lizeth, Bernardo, Aranza, Pau, Mariana, Enrique, Priscila, Juan Pablo, Mon, Humberto, Hassan, Emma y Marina.** Por enseñarme el verdadero significado de la amistad y por hacerse presentes siempre sin importar el tiempo y la distancia.

**Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca.** Por su interés en el tema desde la primera reunión en la cual busqué su asesoría. Gracias por cada corrección, comentario y palabra de motivación para concluir este trabajo. Al **Lic. Hugo Segovia Méndez** por sus aportaciones y valiosos comentarios.

**A Tita y a Guillermo.** Por ser mis guías desde el cielo.

**A Luis Enrique, Mauricio, Luis Guillermo, María Paula, Yahel, y a los demás integrantes del piso 4.** Por confiar en mí y darme la oportunidad de desempeñarme profesionalmente en la materia laboral en un equipo de personas inteligentes; por impulsar mis metas y motivarme cada día a ser una mejor abogada y persona.

**Para cada una de las personas trabajadoras que han sido víctimas de actos de exclusión.** Que conozcan que existen mecanismos que los protegen.

## ÍNDICE

SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	1
INTRODUCCIÓN .....	4
CAPÍTULO PRIMERO. DESARROLLO CONCEPTUAL.....	6
1. El derecho social .....	6
2. El derecho laboral.....	10
3. Normas Oficiales Mexicanas. ....	13
4. Normas Mexicanas y Estándares. ....	15
5. Procedimientos de elaboración y de declaratoria de vigencia de las NOM y de los estándares. ....	16
6. Igualdad e igualdad laboral. ....	21
7. Discriminación y discriminación laboral. ....	22
8. Diversidad e inclusión.....	25
CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE.....	28
1. Legislación nacional .....	33
A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	33
B. Ley Federal del Trabajo .....	35
C. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos .....	37
D. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	39
E. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .....	41
F. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación .....	43
G. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	45
H. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores .....	47
2. Legislación internacional aplicable .....	49
A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .....	49
B. Convenios de la OIT .....	51
a. Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951).....	51
b. Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958) .....	52
c. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).....	52
d. Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000) .....	53
C. Resoluciones de la OIT.....	55
a. Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004).....	55

b. Informe VI de la OIT relativo a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009).....	56
D. Otros tratados internacionales aplicables. ....	57
a. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.....	57
b. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.....	59
c. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	59
<b>CAPÍTULO TERCERO. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO.....</b>	<b>63</b>
1. Evolución de la situación laboral en México: el papel de las mujeres y grupos vulnerables .....	63
A. Ocupación por sector.....	63
B. Ocupación por grado de estudios .....	68
C. Remuneración de la población ocupada.....	71
D. Estado civil de la población ocupada .....	72
2. La competitividad empresarial en México y su relación con la diversidad y la inclusión.....	75
3. La reforma laboral en México y el T-MEC: retos y compromisos en materia de igualdad laboral .....	78
4. Panorama dentro del mercado laboral en México y en el mundo a raíz de la pandemia generada por el virus SARS-COV-2 .....	86
<b>CAPÍTULO CUARTO. LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018 Y LA NORMA MEXICANA NMX-025-R-SCFI-2015.....</b>	<b>90</b>
1. Presentación de la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención .....	90
A. Antecedentes de la NOM-035-STPS-2018 .....	90
B. Contenido de la NOM-035-STPS-2018.....	92
C. Relación con otras normas oficiales mexicanas, normas mexicanas y estándares .....	107
2. Presentación de la NMX-025-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. ....	108
A. Antecedentes de la NMX-025-R-SCFI-2015.....	109
B. Requisitos para la certificación y procedimiento de evaluación. ....	110
C. Padrón de certificación NMX-025-R-SCFI-2015 .....	114
<b>CAPÍTULO QUINTO. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN COMO FACTORES DE INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD. ....</b>	<b>122</b>
1. Acciones para el fomento de la igualdad y no discriminación en México. ....	122
2. Acciones para el incremento de la productividad y competitividad en las empresas.....	131
3. Propuesta de decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. ....	138

CONCLUSIONES.....	144
MESOGRAFÍA .....	146

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AN	Autoridad(es) Normalizadora(s)
CCNN	Comité Consultivo Nacional de Normalización
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CE	Censos Económicos
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Censo 2020	Censo de Población y Vivienda 2020
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Comunidad LGBTTTIQA+	Trabajadores identificados como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales, queer y con demás orientaciones sexuales no heteronormativas y/o sexualmente diversas
CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Convención de Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Convenio 100	Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor
Convenio 111	Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación
Convenio 156	Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
Convenio 183	Convenio 183 sobre la protección de la maternidad
Corte IDH covid	Corte Interamericana de Derechos Humanos Virus SARS-COV-2
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CTE	Comité Técnico de Estandarización
DDHH	Derechos Humanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
el Programa	Programa de la Infraestructura de la Calidad
EMA	Entidad(es) Mexicana(s) de Acreditación

ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ICERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
IMCO	Instituto Mexicano para la Competitividad
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INEGI	Instituto Nacional de Geografía y Estadística
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
la Comisión	Comisión Nacional de Infraestructura de la Calidad
la Plataforma	Plataforma Tecnológica Integral de Infraestructura de la Calidad
LCNDH	Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
LDPAD	Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
LFMN	Ley Federal sobre Metrología y Normalización
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGIPD	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
LIC	Ley de Infraestructura de la Calidad
los Programas	Programas de la Infraestructura de la Calidad
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
NMX	Norma(s) Mexicana(s)
NMX-025	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
NOM	Norma(s) Oficial(es) Mexicana(s)
NOM-035	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención
OCA	Órgano Constitucional Autónomo
OEC	Organismos de Evaluación de la Conformidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONE	Organismos Nacionales de Estandarización
ONU	Organización de las Naciones Unidas
Pacto de San José	Convención Americana sobre Derechos Humanos
PAD	Personas Adultas Mayores

PIDESC  
PNT  
Política Nacional en Materia de Igualdad  
entre Mujeres y Hombres  
SCJN  
SE  
STPS  
T-MEC  
VIH

Pacto Internacional de Derechos  
Económicos, Sociales y Culturales  
Plataforma Nacional de Transparencia  
Política Nacional  
Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Secretaría de Economía  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Tratado entre México, Estados Unidos y  
Canadá  
Virus de Inmunodeficiencia Humana

## INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene el objetivo de ofrecer el panorama actual en México en relación con la implementación de la igualdad, la no discriminación, la inclusión y la diversidad en los centros de trabajo con el propósito de determinar si su aplicación fomenta la competitividad y la productividad al interior de éstos.

Así, el presente trabajo tuvo como antecedente la búsqueda de un instrumento que permitiera garantizar la igualdad y no discriminación en los centros de trabajo, al considerar este tema relevante para la protección de todas las personas trabajadoras en México. Así, a través de diversas investigaciones, se halló un instrumento conocido como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-025).

Esta Norma Mexicana (NMX) tiene por objeto reconocer a todos los centros de trabajo que fomenten prácticas en materia de igualdad y no discriminación con el propósito de favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras en todos los sectores económicos en el país.

Debido a que este instrumento busca incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y promoción a través de garantizar la igualdad salarial, la implementación de acciones para prevenir y atender la violencia laboral, así como respetar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal vigilando la igualdad de trato y de oportunidades, consideramos fundamental que su aplicación sea de carácter obligatorio y no voluntario, como lo es actualmente.

Para ello, nuestro análisis a lo largo de este trabajo se enfoca en demostrar cómo la igualdad y no discriminación, así como la diversidad y la inclusión, son temas fundamentales para que las empresas hoy en día permanezcan relevantes en el mercado, permitiendo a su vez la atracción y retención de talento. Asimismo, a lo largo de cinco capítulos se pretende comprobar que la NMX-025 debe ser considerada como una Norma Oficial Mexicana (NOM), pues a través de ésta es que las empresas podrán realmente implementar prácticas que aseguren la correcta aplicación de estos derechos en los procesos relacionados con el área de recursos humanos.

El primer capítulo presenta el marco conceptual de diversas nociones en relación con el derecho social, el derecho laboral, las NOM, las NMX y los estándares. Asimismo, ofrece la definición de lo que comúnmente se comprende como igualdad, discriminación, diversidad e inclusión, y la manera en la que estos términos se conciben en los centros de trabajo. Además, este apartado establece una breve descripción en torno a los procedimientos de elaboración de las NOM, las NMX y los estándares conforme a lo ordenado por la Ley de Infraestructura de la Calidad (LIC) y la abrogada Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFMN).

El segundo capítulo es el eje central de nuestro trabajo al exponer un análisis de la legislación nacional e internacional vigente, con el propósito de demostrar la relevancia de la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión para el Estado mexicano. En ese sentido, se demuestran los avances que México ha realizado para proteger y garantizar esos derechos, así como una crítica en torno a dos instrumentos internacionales que consideramos relevantes por su contenido y los cuales México no ha ratificado. De igual forma se ofrece un análisis comparativo en el cual se demuestra si México se encuentra en conformidad con las disposiciones contenidas en los diversos instrumentos internacionales frente al contenido de la legislación nacional.

En el tercer capítulo se incluye un estudio que demuestra, por medio de datos cuantitativos, el panorama actual de la situación de las personas trabajadoras en el mercado laboral en México. Por otro lado, se presenta una breve explicación de la relación entre la competitividad empresarial nacional y la aplicación de la diversidad e inclusión como impulsor de la productividad en los centros de trabajo. Adicionalmente, se brinda una descripción del contenido relativo a la igualdad y no discriminación en términos del contenido del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la importancia que tiene su cumplimiento para el país. A continuación, se ofrece un breve panorama del mercado laboral a raíz de la pandemia generada por el Virus SARS-COV-2 (covid) y las implicaciones que tuvo para las mujeres y los grupos vulnerables en los avances en materia de igualdad laboral, discriminación e inclusión laboral a nivel nacional.

El cuarto capítulo ofrece una exposición de los contenidos de la NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención (NOM-035) así como de la NMX-025, para demostrar la relevancia que tienen estos instrumentos para fomentar prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. Para ello, se examina la importancia que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha otorgado en las inspecciones ordinarias y extraordinarias en torno a la vigilancia y sanción de los temas que regulan dichos instrumentos.

En el quinto capítulo se presentan los avances que ha realizado el Estado mexicano para fomentar la igualdad y no discriminación. A su vez, se expone la necesidad de su aplicación para fomentar la productividad y competitividad en las empresas. También se ofrece un panorama de la situación actual en relación con los avances de la implementación de la NMX-025 como una NOM y los pasos establecidos por el Consejo Interinstitucional para promoverla. Finalmente, se ofrece una propuesta de decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) al considerar que esta ley es la idónea para incluir el contenido ordenado por la NMX-025 como obligatorio.

Finalmente, la elaboración de esta investigación se realizó con los métodos de investigación analítico, deductivo, estadístico, comparativo y descriptivo.

## CAPÍTULO PRIMERO. DESARROLLO CONCEPTUAL

*La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.<sup>1</sup>*

Con el objetivo de abordar de manera profunda los temas a desarrollar en el presente trabajo, consideramos trascendente señalar diversos conceptos fundamentales para su adecuada comprensión y aplicación a lo largo de los cinco capítulos en los que se divide la exposición de nuestro tema central.

Así, el presente capítulo pretende abordar las diversas concepciones que abarcan los temas más generales de nuestro argumento, como lo son el derecho social, el derecho laboral, las NOM, las NMX y los estándares, así como los más particulares como lo son la igualdad, la discriminación y la diversidad -y su definición aplicable dentro los centros de trabajo-.

Además, se ofrece la descripción de los procedimientos de elaboración y de las declaratorias de vigencia de las NOM y de los estándares establecidos por la legislación mexicana en el marco regulatorio de la LIC.

Asimismo, se establece una comparación en relación con la abrogada LFMN para exponer las diferencias entre las NMX y los estándares establecidos en la LIC. Para ello, se señalan también los procedimientos de elaboración y de declaratorias de vigencia de las NMX.

Finalmente, es necesario señalar que este capítulo pretende demostrar la trascendencia que tiene para nuestro tema la necesidad de reconocer a la NMX-025 como una NOM.

### **1. El derecho social**

De acuerdo con Alfredo Sánchez Castañeda el derecho social surge a partir del siglo XX, cuando la doctrina empezó a hablar de una tercera rama del derecho que pretendía la nivelación de las desigualdades.<sup>2</sup>

En ese sentido, la justicia social se logra con el equilibrio de los factores de la producción, en especial del trabajo y capital.

---

<sup>1</sup> Capítulo de antecedentes de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, México, 2015, p. 4, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment\\_data/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment_data/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf), consultado el 5 de agosto de 2022.

<sup>2</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, segunda edición, Oxford, México, 2013, p. 51.

En México, a raíz del artículo 123 constitucional es menester señalar el concepto del derecho social, al resultar trascendente en la historia del país y en el establecimiento del derecho laboral como una de sus ramas.

Como lo señaló Néstor de Buen, los derechos de los trabajadores fueron elevados al más alto nivel jerárquico con el establecimiento del mencionado artículo durante las discusiones llevadas a cabo por la Comisión del Congreso Constituyente el 23 de enero de 1917 y, a raíz de ello, México logró ser el pionero en la protección de los derechos sociales al incluirlos en su Constitución.<sup>3</sup>

Este trabajo no pretende ser un referente histórico para los antecedentes del artículo 123 ni para la conceptualización profunda del derecho social. No obstante, es trascendente hacer alusión a su desarrollo y a la relevancia que tiene la definición de dicho concepto para nuestra materia.

Así, Venustiano Carranza presentó el 1° de diciembre de 1916 un Proyecto de Constitución Reformada, en donde los derechos del trabajo se incorporaban al artículo quinto -mismo que en la Constitución de 1857-.<sup>4</sup>

Ahora bien, el artículo 123 surge en la Comisión presidida por Francisco J. Mújica con el objetivo de brindar protección a las necesidades de los trabajadores frente a la realidad social en todo el país tras el triunfo de Carranza y de Obregón.

En ese sentido, fue el diputado yucateco Héctor Victoria quien el 26 de diciembre de 1916 pidió la palabra para subir a la tribuna durante la vigésima tercera reunión del Congreso Constituyente de Querétaro.<sup>5</sup> De ese modo durante su intervención brindó un discurso en el que, a partir de su experiencia laboral, señaló la necesidad de realizar modificaciones a la legislación laboral y trascender del artículo quinto para integrar los derechos laborales en un apartado distinto.

Asimismo, durante las discusiones y la aprobación del artículo 123 se incluyeron la duración máxima de la jornada laboral en ocho horas, el descanso semanal, el pago de tiempo extraordinario, la protección a la mujer en caso de embarazo y durante el periodo de lactancia, la prohibición del trabajo de los menores, entre otras.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> DE BUEN, Néstor, *La Constitución y la nueva cuestión social*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, Número 1, julio-diciembre, 2005, p. 15, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-%20social/article/view/9428/11466>, consultado el 6 de agosto de 2022.

<sup>4</sup> WOLDENBERG, José, *La concepción sobre la democracia en el Congreso Constituyente de 1916-1917 con relación al de 1856-1857*, INHERM, México, 2016, p. 1, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4472/5.pdf>, consultado el 6 de agosto de 2022.

<sup>5</sup> GARABATIO ELÍAS, Rosa Albina, *¿Quién fue el ferrocarrilero que propuso el artículo 123 para la Constitución de 1917?*, Revista Relatos e Historias en México, México, Número 152, junio de 2021, Raíces, <https://tienda.raices.com.mx/products/el-anarquista-ricardo-flores-magon>, consultado el 7 de agosto de 2022.

<sup>6</sup> GAMBOA MONTEJANO, Claudia, *Artículo 123 Constitucional, Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas*, Centro de documentación, información y análisis de la

Con fundamento en lo anterior, es posible conceptualizar al derecho social como un término fundamental y como el principal ya que a partir de este surgen todos los temas a exponer en el presente trabajo.

De acuerdo con Rodolfo Alberto Sosa, el derecho social resulta como producto del sistema que lo precedió, mismo que se conoce con el nombre de Derecho Liberal, producto de la modernidad.<sup>7</sup> En ese sentido, el derecho liberal partía de tres principios fundantes:

- a. **Principio de legalidad:** en el cual surge la forma de organización política conocida como “Estado de derecho”.
- b. **Principio de libertad:** en el que el reconocimiento de la libertad para todas las personas constituye la base para la sociedad.
- c. **Principio de igualdad:** en el cual todas las diferencias sociales desaparecen.

De esa forma la consagración de estos principios permitió el establecimiento de un conjunto de normas, cuyos destinatarios tenían una protección preferente debido a su estado de mayor vulnerabilidad (mujeres, niños, minorías raciales, trabajadores, personas con discapacidad, entre otras).<sup>8</sup>

A su vez, Juan Carlos Lancheros-Gómez señala que en la segunda mitad del Siglo XIX el proceso de industrialización y las condiciones laborales impuestas a los trabajadores dieron lugar a la reacción del proletariado a través de protestas y movilizaciones en contra de los dueños del capital.<sup>9</sup>

Con ello, estos movimientos lograron modificar los ordenamientos jurídicos a través de la interpretación de las circunstancias históricas al no hacer caso omiso de ellas y comprenderlas como fundamentales para avanzar en el reconocimiento de los derechos sociales en los textos constitucionales.

En ese sentido, el derecho liberal logró transformarse en lo que actualmente se denomina como derecho social, al permitir la protección de los intereses de la

---

Cámara de Diputados, México, 2018, pp. 11-13, <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, consultado el 7 de agosto de 2022.

<sup>7</sup> ALBERTO SOSA, Rodolfo, *Concepto y Contenidos del Derecho Social*, Universidad Nacional de la Plata, Argentina, 2018, pp. 3 y 4, [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/conceptos\\_y\\_contenidos\\_de\\_la\\_seguridad\\_social.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/conceptos_y_contenidos_de_la_seguridad_social.pdf), consultado el 7 de agosto de 2022.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p.12.

<sup>9</sup> LANCHEROS-GÓMEZ, Juan Carlos, *Del Estado Liberal al Estado Constitucional, Implicaciones en la Compresión de la Dignidad Humana*, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, 2009, pp. 4-6, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23945.pdf>, consultado el 7 de agosto de 2022.

colectividad a través de la modificación de los textos legislativos, con el fin de adaptar la realidad jurídica con base en las costumbres, valores y necesidades sociales.

Asimismo, Javier Espinoza de los Monteros Sánchez establece que el derecho liberal transitó a derecho social debido a la necesidad de una contrapropuesta al individualismo del Estado liberal. De ese modo, en México alcanzó su etapa de consolidación en 1929 bajo el discurso revolucionario que se había forjado con la Constitución de 1917, producto de dicho movimiento en el cual las aspiraciones y reivindicaciones de los sectores excluidos del país fueron la base sobre la cual se legitimó.<sup>10</sup>

A su vez, de acuerdo con Teófilo Olea y Leyva, el derecho social apela al derecho privado cuando estudia la actividad individual, pero se aleja de éste al momento de buscar la coordinación y el equilibrio con el fin social. Por otro lado, apela al derecho público cuando establece relaciones de carácter general y bienestar público.<sup>11</sup>

De esa forma, es correcto señalar que el derecho social tiene una posición de orientación y coordinación en todo el derecho, pero enfocándose especialmente en instituciones jurídicas que no encajan de manera total ni en el derecho privado ni el derecho público tales como el trabajo, la libertad sindical, la industria, las huelgas, entre otras.

En ese sentido, las normas de derecho social tienen el objetivo de hacer menos pronunciadas las desigualdades prescribiendo una mayor protección estatal para quienes más la necesiten, a través del señalamiento de las pautas y condiciones que mantengan el mejor equilibrio social en todas las manifestaciones humanas para propiciar su igualdad.

Cabe mencionar, además, que el derecho social es identificado con regularidad con el derecho laboral, el derecho agrario y el derecho de la seguridad social pues estas disciplinas tienen como fin brindar una adecuada protección a las personas trabajadoras.

Finalmente, podemos establecer que el derecho social busca regular el bienestar colectivo por medio de la justicia social en sus dos fases: la conmutativa, que rige entre los integrantes de un mismo grupo o sector social, y la distributiva, que rige entre los desiguales que se encuentran en diversos grupos y sectores de la colectividad.

---

<sup>10</sup> DE LOS MONTEROS SÁNCHEZ, Javier Espinoza, *Estado social (de Derecho) en México. Una óptica de desde el garantismo jurídico-social*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, México, 2008, pp. 66-68, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25291.pdf>, consultado el 8 de agosto de 2022.

<sup>11</sup> OLEA Y LEYVA, Teófilo, *La socialización del Derecho, Ensayo de una Teoría General de las Funciones*, segunda edición, El Hecho Mexicano, México, 2018, pp. 137-143, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6475/15.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2022.

Consideramos óptimo definir al derecho social -de manera concreta-, en aquella rama del derecho que estudia las funciones y relaciones sociales desde un punto de vista jurídico y que busca, a través de normas, reglas y principios, otorgar una regulación que permita el equilibrio entre los integrantes de la colectividad, buscando en específico la protección de los sectores más vulnerables de la población como lo son las personas trabajadoras.

## 2. El derecho laboral

El derecho laboral es una rama del Derecho del cual nuestro trabajo considera como base su regulación. Por ello, su definición resulta necesaria para su aplicación a lo largo del presente trabajo.

De acuerdo con Alfredo Sánchez Castañeda, el derecho laboral surge como resultado de la lucha de los sindicatos para lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, lograr la sensibilidad de los empleadores para obtener cierta armonía social y obtener mayor productividad en las empresas.<sup>12</sup>

En ese sentido, el papel del Estado funciona a razón de las coyunturas económicas entre las relaciones individuales y colectivas de los trabajadores y los empleadores. Por ello, una de las concepciones básicas al momento de definir al derecho laboral, en nuestra opinión, es la relación capital-trabajo, puesto que es la base por medio del cual surge la necesidad de una regulación jurídica de las relaciones obrero-patronales, las cuales son centro de la vida económica en el país.

Para Rafael de Pina, el derecho laboral es definido como un conjunto de normas jurídicas que tienen el propósito de regular las relaciones obrero-patronales y que está orientado a resolver los conflictos que surjan con motivo de ellas.<sup>13</sup>

Consideramos que esta definición es concreta al tener extrema relación con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que define a las normas de trabajo como aquellas que están orientadas a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia laboral, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Para abordar el concepto de derecho laboral, primero debemos remitirnos al origen etimológico de la palabra “trabajo”. El término proviene del latín *trabis* que significa traba.<sup>14</sup> Así, la Real Academia Española le atribuye diversos significados entre los cuales encontramos los siguientes:

1. Cosa que es resultado de la actividad humana.

---

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho Laboral*, Porrúa, México, 1995, p. 232.

<sup>14</sup> DÁVALOS, José, *El Constituyente laboral*, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos de las Revoluciones en México, México, 2016, p. 45, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>, consultado el 8 de agosto de 2022.

2. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.
3. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.<sup>15</sup>

Por ello, podemos señalar que el trabajo para fines de nuestra exposición se refiere a todo esfuerzo humano que se requiere para la producción de riqueza a través de la actividad humana, ya sea intelectual o material, especializada o no, dirigida a través de la operación de alguna idea, instrumento, herramienta, máquina, utensilio, etcétera. encaminada a la creación de riqueza y el aumento de producción en diversos sectores económicos.

No obstante, el artículo 8° segundo párrafo de la LFT lo define como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Consideramos que esta definición, al ser concreta, es el parteaguas para la conceptualización que diversos autores han realizado para la definición de este concepto.

Desde un enfoque doctrinal son diversas las definiciones que se han elaborado para determinar el contenido del derecho laboral. De ese modo, las diversas concepciones toman como base diversos aspectos como los sujetos de la relación laboral, el objeto de la relación laboral o sus fines. Entre ellas podemos encontrar las siguientes:

Para el maestro Mario De la Cueva el derecho laboral puede definirse como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.<sup>16</sup>

Desde nuestro punto de vista, esta definición resulta incompleta pues no establece que ese equilibrio debe siempre orientarse al respeto de la dignidad de las personas trabajadoras y propiciar condiciones dignas para ellos mientras el capital, a su vez, es regulado y protegido para poder orientarse siempre a la mejora de aquéllas. Además, esta definición resulta difícil al estudiar el derecho social desde un punto de vista práctico y no moral.

Por otro lado, Walter Kaskel y Dersh Hermann definen al derecho laboral como el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo

---

<sup>15</sup> Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima tercera edición, España, 2022, <https://dle.rae.es/trabajo>, consultado el 8 de agosto de 2022.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1974, p. 85.

dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo con respecto a la relación de trabajo de ellos.<sup>17</sup>

Esta definición nos resulta eficiente al considerar diversas formas de trabajo dentro del aspecto doctrinal. No pretende, sin embargo, considerar el objeto de la relación laboral, al no establecer cuáles son las condiciones que busca regular, así como sus alcances.

Adicionalmente, Eugenio Pérez Botija señala que el derecho laboral puede entenderse como el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y de trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.<sup>18</sup>

No obstante, en relación con esta definición, podemos comentar que únicamente toma como base a los sujetos dentro de la relación laboral y sus fines, pero no señala con qué motivo u objeto es necesario regular la mencionada relación ni su trascendencia para que el Estado necesite brindarle ordenamientos y protección de manera específica.

Además, para Patricia Lemus Raya el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas encaminadas a conseguir la justicia social en el desempeño de una profesión u oficio, obteniendo con ello un equilibrio en las relaciones obrero-patronales.<sup>19</sup>

Ahora bien, a partir de las definiciones anteriores podemos señalar que el derecho laboral ha sido definido por diversos autores y, entre ellos, la relación de trabajo es fundamental. Por el contrario, podemos visualizar que al tomar como base ya sea los sujetos, el objeto o el fin del derecho laboral, muchas de ellas se quedan obsoletas para su aplicación en nuestros tiempos.

Por consiguiente, a nuestro parecer es correcto establecer nuestra propia definición, al indicar que el derecho laboral es aquella rama que surge como parte del derecho social cuyo fin es brindar una regulación a las distintas relaciones que surgen entre las personas trabajadoras y los patrones, y de ambos con el Estado, con el objetivo de brindar la más alta protección a sus condiciones laborales, así como asegurar el trabajo digno y decente libre de hostigamiento, acoso, violencia y discriminación, a la vez que otorga derechos, obligaciones y prohibiciones para ambas partes.

---

<sup>17</sup> KASKEL, Walter y Dersch, Hermann, *Derecho del trabajo*, Ediciones la Palma, Argentina, 1991, p. 4.

<sup>18</sup> PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, Editorial Tecnos, España, 1957, p. 20.

<sup>19</sup> LEMUS RAYA, Patricia, *Derecho del Trabajo*, Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México, 2008, p. 4.

### 3. Normas Oficiales Mexicanas

Debido al objetivo de nuestra propuesta, las NOM son el eje en el cual se basa nuestro tema. Por consiguiente, brindaremos definiciones técnicas puesto que son precisamente en estas en las que nuestro argumento encontrará sustento.

Dado que la regulación de las NOM ha sido cambiante, consideramos necesario previo a conceptualizarlas, ofrecer un panorama de sus antecedentes legislativos para brindar una mayor claridad en su aplicación.

La Ley sobre Pesas y Medidas expedida el 15 de mayo de 1928 carecía de regulación en materia de normalización. Por ello, fue derogada el 31 de diciembre de 1945 y, en su lugar, fue publicada la Ley General de Normas y de Pesas y Medidas.

En esta se disponía un capítulo relativo a las normas y su clasificación en el cual se establecían las disposiciones que regulaban el sistema general de pesas y medidas y las especificaciones que tenía que fijar la Secretaría de Industria y Comercio para los productos industriales -es decir, las prescripciones técnicas que afectaran potencialmente la vida, la seguridad o la integridad de las personas-. Además, establecía que aquellas disposiciones podían ser de carácter obligatorio u opcional.

Finalmente, las normas podían ser clasificadas por su objeto en: (i) normas de nomenclatura; (ii) de funcionamiento; (iii) de calidad, y (iv) normas para los métodos de prueba oficiales.<sup>20</sup>

Posteriormente, el primero de julio de 1992 fue publicada la LFMN en el Diario Oficial de la Federación (DOF) con el objetivo de uniformar los procedimientos de normalización y medición. En esta se distinguían distintos tipos de normas, entre las cuales se encontraban las NOM, las NMX, las normas de emergencia y las normas de referencia.

Además, este ordenamiento pretendía establecer mayores medidas de calidad al establecer un Sistema General de Unidades de Medida que se regulaba por medio de certificaciones, verificaciones y acreditaciones para las empresas en el país.

Asimismo, esta ley señalaba que el Centro Nacional de Metrología y la Comisión Nacional de Normalización serían los organismos de más alto nivel técnico en las materias relativas a la metrología.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> HUERTA OCHOA, Carla, *Las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento jurídico mexicano*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Número 92, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998, pp. 367-398, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3543>, consultado el 8 de agosto de 2022.

<sup>21</sup> LANDA THIERRY, Alejandro, *Ley de Infraestructura de la Calidad en México*, Holland & Knight, México, 2020, <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2020/07/ley-de-infraestructura-de-la-calidad-en-mexico>, consultado el 8 de agosto de 2022.

Sin embargo, la LFMN fue abrogada en 2020 con el propósito de promover un nuevo ordenamiento que pretendía cambiar diversos términos tales como el de verificación por el de inspección, así como ofrecer mayor libertad para la emisión de las NOM y de los estándares para generar mayor competitividad dentro del mercado y fomentar el desarrollo de nuevas tecnologías.<sup>22</sup>

Más aún, este nuevo ordenamiento buscaba el objetivo de ampliar la capacidad productiva y fomentar el comercio internacional para fomentar la calidad de vida en todo el territorio nacional desde un punto de vista físico y digital.

Por lo tanto, la LIC fue publicada en el DOF el primero de julio de 2020 con entrada en vigor el 31 de agosto del mismo año. Cabe señalar que dicha ley tuvo como antecedente la entrada en vigor del T-MEC pues fue necesario realizar adecuaciones al marco legal mexicano para incorporarse al comercio internacional.

La LIC conservó el Sistema General de Unidades de Medida, el Centro Nacional de Metrología y las Entidades de Acreditación para temas relacionados con la metrología, pero creó el Sistema Nacional de Infraestructura de la Calidad, el Sistema de Calidad e Innovación, así como la Plataforma Tecnológica Integral de Infraestructura de la Calidad (la Plataforma).<sup>23</sup>

Este ordenamiento indica que las NOM pueden ser definidas como aquellas regulaciones técnicas de observancia obligatoria por medio de las cuales las Autoridades Normalizadoras (AN) competentes fomentarán la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público mediante el establecimiento de: (i) reglas; (ii) denominación; (iii) especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio y (iv) aquellas relativas a terminología, marcado o etiquetado y de información.

En ese sentido, podemos establecer que el objetivo de las NOM es vigilar y subsanar las causas de los problemas identificados por las AN que afecten o pongan en riesgo el interés público.

Precisamente por su importancia, es relevante señalar que, de acuerdo con la legislación mexicana, el carácter de la NOM es de aplicación obligatoria y que su revisión deberá realizarse cada cinco años a partir de su entrada en vigor a efecto de determinar las acciones que mejoren su aplicación, proceder o no a su modificación y, en su caso, a su cancelación -la cual deberá ser publicada en el DOF-.

---

<sup>22</sup> Cámara de Diputados, Comunicación social, *Boletín número 3866*, México, 2020, <https://comunicacion.noticias.diputados.gob.mx/comunicacion/index.php/boletines/-avalan-nueva-ley-de-infraestructura-de-lacalidad-fijara-las-bases-de-la-politica-industrial#gsc.tab=0>, consultado el 8 de agosto de 2022.

<sup>23</sup> Ídem.

Por ello, la aplicación, verificación, vigilancia y cumplimiento de las NOM corresponde al Ejecutivo Federal por conducto de la SE y las AN que tengan competencia en las materias reguladas por las NOM correspondientes.

De esta manera, es necesario señalar su relación con lo dispuesto por el artículo 10 de la citada ley en su segunda fracción, al prever que las NOM deberán atender la protección de la integridad física, la salud y la vida de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

#### 4. Normas Mexicanas y Estándares

Debido a las distintas modificaciones a los ordenamientos anteriormente señalados, es necesario hacer mención de que la LIC ya no contempla el término “normas mexicanas” y en su lugar contiene el de “estándares”.

Consecuentemente, consideramos preciso señalar las diferencias entre lo previsto en su momento por la LFMN y lo actualmente establecido por la LIC, conforme a lo siguiente:

Concepto	NMX	Estándares
<b>Definición</b>	Son referencias para determinar la calidad de los productos y servicios de que se trate, particularmente para la protección y orientación de los consumidores. Además, en ningún caso podrán contener especificaciones inferiores a las establecidas en las normas oficiales mexicanas.	Se refieren a los documentos técnicos que prevén un uso común y repetido de reglas, especificaciones, métodos o atributos aplicables a un proceso, producto, servicio, entre otros. De igual manera se refiere a las relativas a terminología, simbología, embalaje, etiquetado o concordaciones.
<b>Obligatoriedad</b>	Voluntaria	Voluntaria salvo en los casos en los que en términos de la LIC deban tener carácter obligatorio
<b>Autoridades reguladoras</b>	Organismo Nacional de Normalización	Organismos Nacionales de Estandarización (ONE) y AN con excepciones dispuestas por la LIC o por su Reglamento
<b>Revisión</b>	Quinquenal	Quinquenal
<b>Publicación</b>	Su publicación era obligatoria en el DOF	Su publicación se realiza a través de la Plataforma.

Fuente: elaboración propia con base en la LFMN y la LIC.

Como bien se señala, las diferencias entre las NMX y los estándares son diversas y por ello, conocerlas resulta fundamental para poder comprender adecuadamente sus procedimientos, características y usos.

Además, es necesario reiterar que los estándares son de aplicación voluntaria salvo cuando se actualice alguno de estos supuestos: (i) se requiera su observancia obligatoria mediante referencia expresa en una NOM; (ii) las autoridades de cualquier

orden de gobierno establezcan como exigible un estándar en las disposiciones administrativas que emitan de acuerdo con su competencia y la normatividad aplicable; (iii) las dependencias y entidades públicas de cualquier orden de gobierno hagan exigible un estándar para los bienes o servicios que adquieran, liciten, arrienden o contraten; (iv) las personas manifiesten que sus bienes, productos, procesos y servicios son conformes con los estándares o, (v) las leyes o reglamentos los establezcan como obligatorios.

Asimismo, la Evaluación de la Conformidad es un proceso técnico que contempla la LIC con el objetivo de demostrar el cumplimiento de las NOM y de los estándares, y podrá ser llevado a cabo por las AN o los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC), ya sea a petición de parte, para fines particulares, oficiales, de importación o de exportación. Además, los resultados de la evaluación deberán constar por escrito.

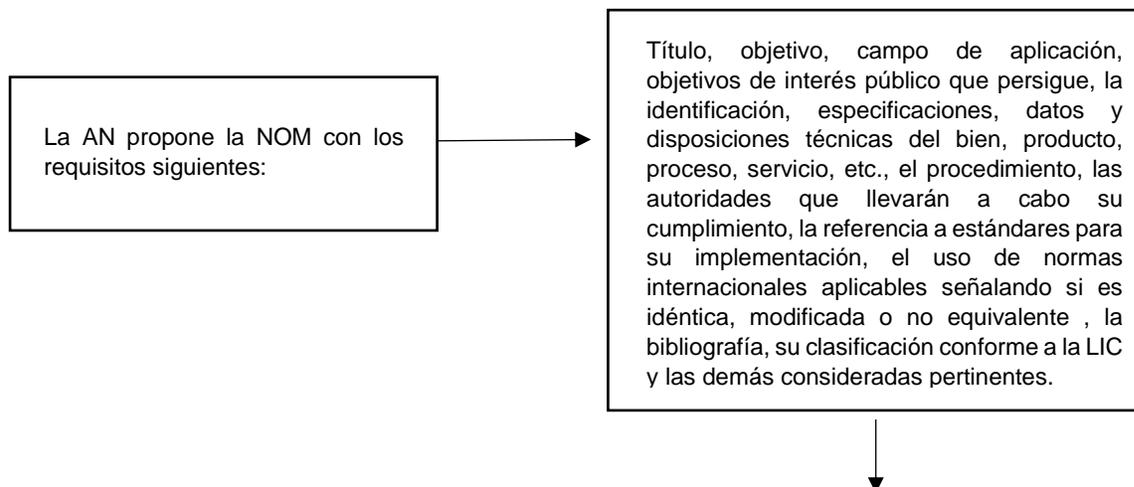
Lo anterior es relevante ya que el propio ordenamiento establece mecanismos para controlar la aplicación tanto de las NOM como de los estándares, permitiendo la transparencia en el proceso, la capacitación para las empresas al informarles acerca de su implementación y la imposición de sanciones conforme a las violaciones u omisiones en su aplicación ya sea obligatoria o voluntaria.

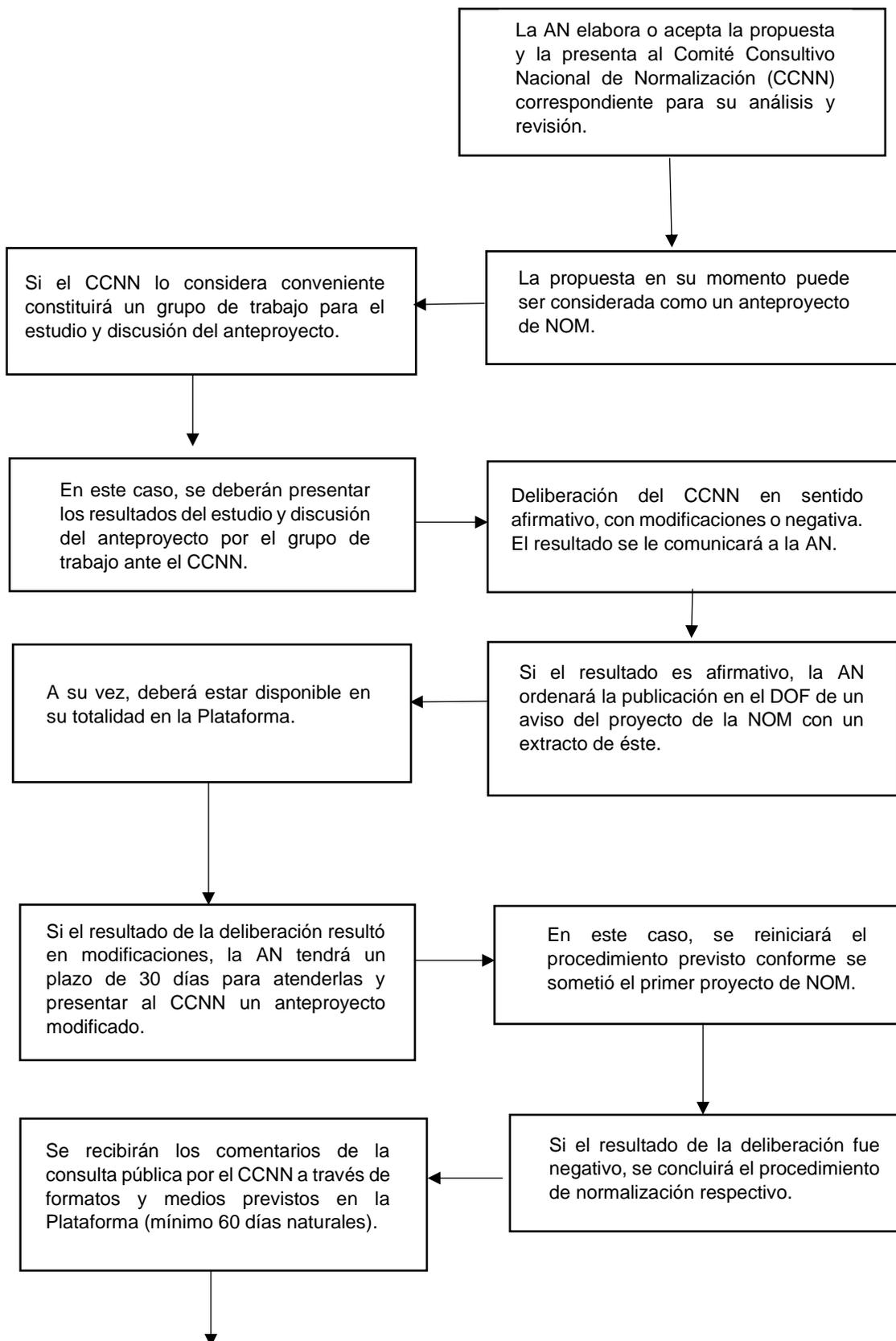
## **5. Procedimientos de elaboración y de declaratoria de vigencia de las NOM y de los estándares**

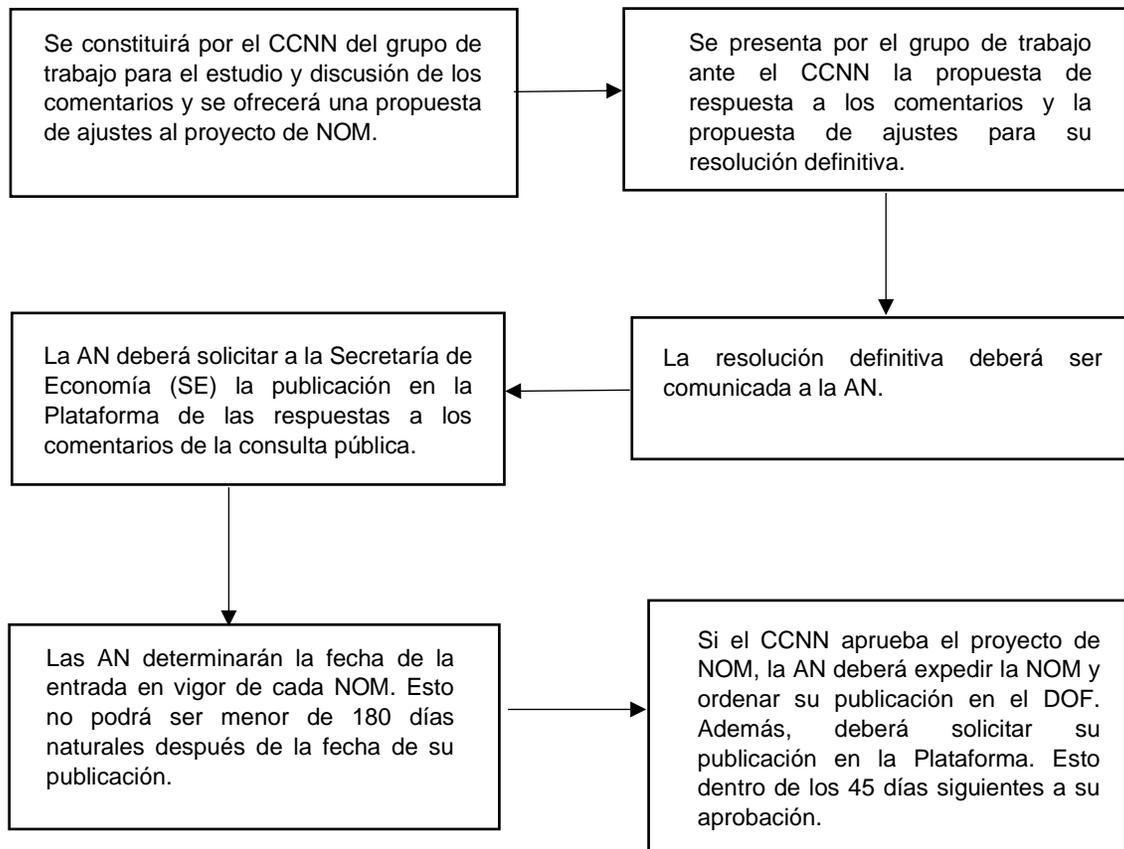
Para evitar complicaciones en la comprensión de los procedimientos de declaratoria de vigencia de las NOM y de los estándares a las cuales deben someterse, en este capítulo se insertarán esquemas realizados por elaboración propia con base en lo previsto por diversas disposiciones de la LIC.

Su elaboración tomó como base las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento reduciéndolas a sus instrucciones y etapas más básicas con el fin de señalar los elementos fundamentales en ambos procedimientos.

### **Procedimiento de elaboración de las NOM conforme a la LIC**







Fuente: elaboración propia con información de la LIC.

Ahora bien, la LIC también establece un procedimiento de modificación y cancelación de las NOM, mismo que podrá iniciarse en cualquier momento bajo la condición de que la NOM haya entrado en vigor.

Dicho procedimiento puede basarse en la modificación a las normas internacionales que la NOM tomó como base para su elaboración, que la NOM no atienda de forma adecuada los objetivos legítimos de interés público, que sea obsoleta o la tecnología la haya superado, que se requieran modificar los procedimientos de evaluación de la norma, cuando la AN advierta que las causas de su expedición no subsisten o resulten obsoletas, o cuando la AN lo considere conveniente bajo alguna justificación.

Por el contrario, la Comisión Nacional de Infraestructura de la Calidad (la Comisión) podrá ordenar a las AN la cancelación de las NOM cuando el informe que contenga el resultado de su revisión sistemática que se haya realizado proponga su cancelación o cuando la AN se quede sin facultades en la materia.

Para ello, la LIC señala que la AN competente deberá cancelar y ordenar la publicación de su cancelación en el DOF dentro de los 30 días siguientes a que la

Comisión se lo ordene. Si no lo realiza en el plazo, la Comisión podrá cancelar y ordenar esa publicación de manera directa.

Finalmente, como bien se señaló anteriormente, las NOM deberán ser sujetas a una revisión al menos cada cinco años posteriores a su publicación en el DOF o de aquella de su última modificación.

Dicho proceso de revisión sistemática deberá ser realizado por lo previsto en el Reglamento de la LIC,<sup>24</sup> con la debida notificación del informe al Secretariado Ejecutivo de la Comisión con los resultados de la revisión dentro de los 60 días posteriores a la terminación del periodo quinquenal que corresponda.

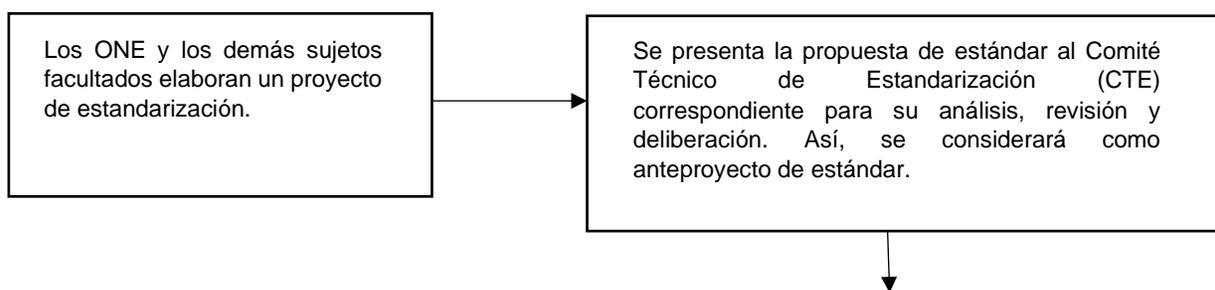
Dicho informe deberá ser elaborado por la AN correspondiente, pudiendo ser auxiliada por el CCNN respectivo. En dicho informe se deberá señalar el diagnóstico con análisis y evaluación de medidas alternativas si es aplicable, el impacto o beneficios de la NOM, los datos cualitativos y cuantitativos, y la confirmación o, en su caso, la propuesta de modificación o cancelación.

Así, la AN correspondiente deberá solicitar su publicación en la Plataforma y el CCNN deberá atender la propuesta de modificación en los términos de la LIC y su Reglamento.

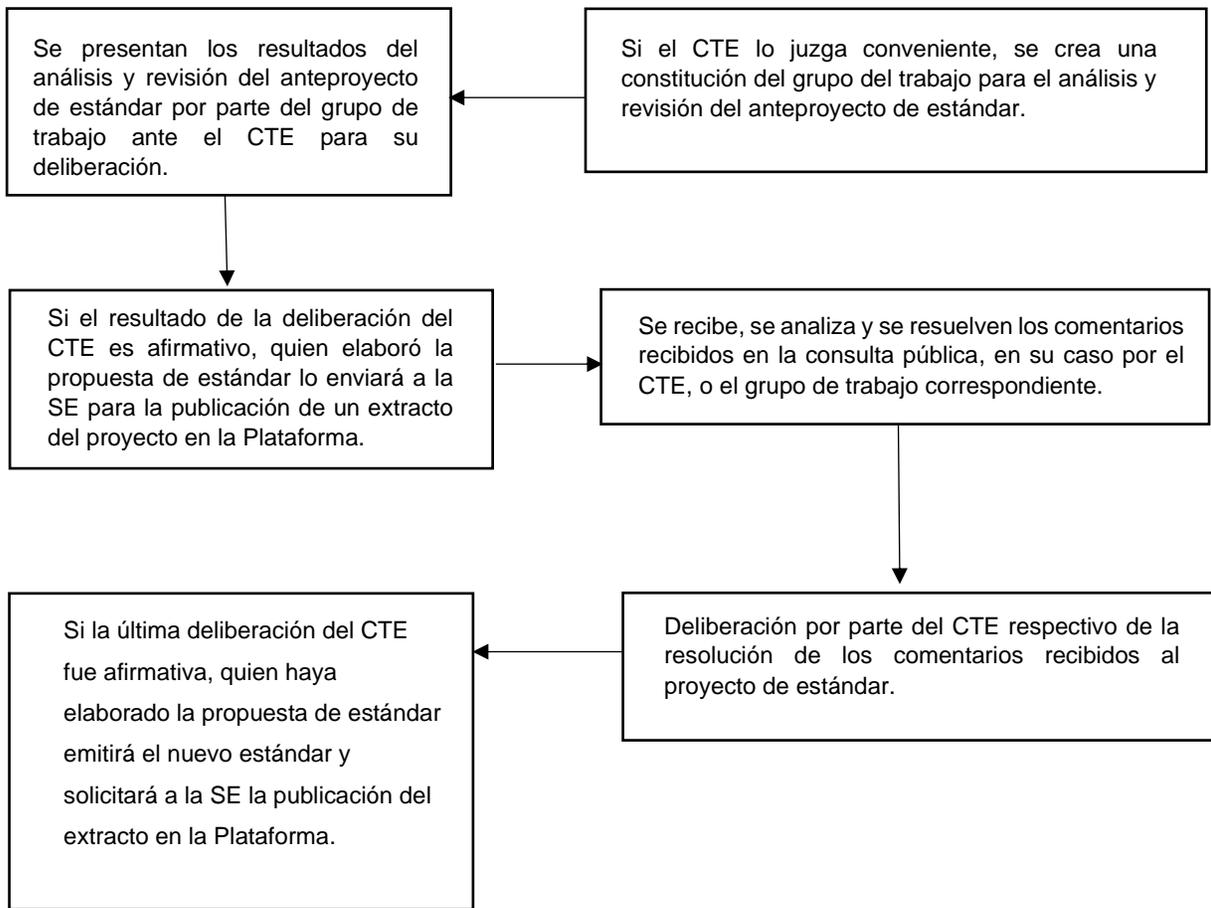
Como nota, además, debemos indicar que en todo momento la Comisión podrá requerir a las AN que analicen la aplicación, observancia y cumplimiento de una NOM con el objetivo de que éstas elaboren y sometan a consideración de ésta un plan de acción con el propósito de mejorar sus alcances e implementación.

Finalmente, la declaratoria de vigencia de las NOM deberán ser publicadas en el DOF.

### **Procedimiento de declaratoria de los estándares**



<sup>24</sup> Pese a que el Reglamento de la LIC debió haberse publicado dentro de los doce meses posteriores a su publicación en el DOF y su respectiva entrada en vigor, a la fecha de elaboración de esta tesis no ha sido emitido dicho documento, por lo que las NOM y las NMX se encuentran bajo la regulación del Reglamento de la LFMN, publicado en el DOF el 14 de enero de 1999, siendo su última reforma la publicada el 28 de noviembre de 2012.



Fuente: elaboración propia con información de la LIC.

La LIC establece que los ONE y los demás sujetos facultados para estandarizar deberán conformar CTE permanentes, colegiados y multisectoriales, quienes serán los encargados de la elaboración de los estándares, de su difusión y de la promoción de su cumplimiento.

Además, señala que el periodo de consulta pública de los estándares, como en el caso de las NOM, deberá ser de cuando menos 60 días naturales contados a partir del día natural inmediato siguiente al de su publicación en la Plataforma.

Asimismo, debemos establecer que la responsabilidad sobre su contenido y cumplimiento será exclusiva de los ONE, de los sujetos facultados para estandarizar o en su caso, de las AN que hayan emitido los estándares.

Necesitamos señalar también que los estándares podrán ser cancelados por quienes los emitieron en cualquier momento con razón justificada para ello. Además, la Comisión podrá ordenar su cancelación cuando no haya sido notificado el resultado de la revisión sistemática que se haya realizado en tiempo y forma.

Finalmente, la revisión de los estándares deberá ser al menos cada cinco años posteriores a su publicación en la Plataforma o de aquella de su última modificación, a través de un proceso de revisión sistemática, debiendo notificar al Secretariado Ejecutivo de la Comisión el resultado dentro de los 60 días posteriores a la terminación del periodo quinquenal correspondiente.

Para ello, la SE publicará el resultado de dicha revisión en la Plataforma y, ante la falta de revisión y notificación, podrá incluso ordenar su cancelación, lo que resulta elemental pues se debe llevar un seguimiento oportuno a los resultados con el objetivo de conocer si su contenido será o no obligatorio.

## **6. Igualdad e igualdad laboral**

De acuerdo con Dimitrina Petrova el derecho a la igualdad es una norma fundamental del derecho internacional de derechos humanos (DDHH). No obstante, considera que la mayoría de los países del mundo carece de una protección legal efectiva contra la discriminación y de medios legales para promover la igualdad.<sup>25</sup> Lo anterior resulta esencial para el desarrollo de nuestra exposición, al ser el preámbulo para reconocer si en México existen o no mecanismos reales para combatir el trato desigual.

Ahora bien, el artículo segundo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (DUDH) señala que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna.<sup>26</sup>

Con ello, el principio general y el derecho concreto de igualdad es establecido y, con ello, prohíbe cualquier distinción por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, posición económica, entre otras.

En el marco jurídico mexicano, la reforma constitucional de junio de 2011 en materia de DDHH trajo consigo importantes reformas y cambios en la forma de interpretar y aplicar la ley.<sup>27</sup>

Conforme a dichas reformas los DDHH deben ser el eje fundamental por medio del cual la acción pública debe dirigirse. Además, logró fortalecer el derecho a la igualdad y no discriminación, como principio básico de que toda persona tienen derecho, sin distinción alguna, de disfrutar de todos los DDHH.

---

<sup>25</sup> PETROVA, Dimitrina, *The Equal Rights Trust: Declaration of Principles on Equality*, Inglaterra, 2008, pp. 1-2, [http://www.oas.org/dil/esp/2008\\_Declaracion\\_de\\_Principios\\_de\\_Igualdad.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf), consultado el 9 de agosto de 2022.

<sup>26</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Edición Ilustrada, Naciones Unidas, 2015, [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf), consultado el 9 de agosto de 2022.

<sup>27</sup> Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 10 de junio de 2011 en el DOF.

Ahora bien, conforme a la LGIMH, la igualdad es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los DDHH y las libertades fundamentales.

En ese sentido, podemos conceptualizar a la igualdad como aquel derecho y principio fundamental que poseen todas las personas que les permite ser iguales en dignidad y a ser tratados con respeto en todos los ámbitos de sus relaciones sociales, políticas, económicas y personales.

Ahora bien, al ser la igualdad necesaria en todos los aspectos de la vida de los seres humanos, buscaremos conceptualizar la igualdad laboral en el marco de su trascendencia para este trabajo.

Conforme a Josefa Montalvo Romero, en materia laboral la igualdad se refiere a la práctica de las mismas condiciones de trabajo para todos los trabajadores sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, su clase social, la religión o su ideología política.<sup>28</sup>

De esta manera la fuerza laboral debe tener acceso al mismo trato, al acceso a las mismas oportunidades, a una remuneración y condiciones igualitarias conforme a las actividades que desempeñan por su trabajo subordinado.

Con base en las definiciones señaladas anteriormente consideramos óptimo definir a la igualdad laboral como el derecho al goce y disfrute de los mismos derechos, independientemente de su raza, color, sexo, religión, entre otros motivos, para las personas trabajadoras en sus centros de trabajo a la vez que disfrutan de las mismas oportunidades y condiciones laborales.

Finalmente, podemos establecer que conforme al artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.

Por ello, podemos deducir que en ese derecho se contempla la igualdad de oportunidades, de trato y de pago que resulta fundamental al interior de las empresas al estar igualmente contempladas en el artículo 133 de la LFT.

## **7. Discriminación y discriminación laboral**

Para definir el concepto de discriminación es necesario establecer que los artículos 1°, 5° y 123 de la CPEUM son el fundamento del derecho a la igualdad y no discriminación, a la libertad profesional y al trabajo digno y socialmente útil.

---

<sup>28</sup> MONTALVO ROMERO, Josefa, *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XL, México, 2007, p. 233, [www.DialnetIguadadLaboralYNoDiscriminacionEnEIContextoMexica-2267925.pdf](http://www.DialnetIguadadLaboralYNoDiscriminacionEnEIContextoMexica-2267925.pdf), consultado el 9 de agosto de 2022.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) la discriminación puede conceptualizarse en toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los DDHH y libertades.

En ese sentido el propio ordenamiento señala que esa restricción debe ser derivada por uno o más motivos, como lo son el origen étnico o nacional, el color de piel, el sexo, el género, la cultura, la edad, las discapacidades, la religión, la situación migratoria, el embarazo, la situación familiar, las opiniones, el idioma, las responsabilidades familiares, entre otros.

Cabe señalar que la LFPED prevé como discriminación la homofobia, la misoginia, la xenofobia en cualquiera de sus manifestaciones, la segregación racial, el antisemitismo, la discriminación racial y otras formas de intolerancia.

En contraste, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señala que los efectos de la discriminación en la vida de las personas se relacionan con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a éstos; lo cual tiene aspectos negativos como el aislamiento, a vivir violencia e incluso a perder la vida.<sup>29</sup>

Con base en lo anterior podemos señalar que la discriminación existe cuando se realice una conducta que demuestre restricción, exclusión o distinción por alguna característica propia de una persona que le impida el ejercicio de un derecho a través de un trato desfavorable o de un desprecio por parte de otra persona o de un grupo.

En el marco internacional, si bien la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos no contienen propiamente una definición de este término, a partir de la lectura de los artículos 24 y 1.1. del Pacto de San José y las definiciones establecidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés) -adoptado en 1969-, y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) -adoptada en 1979- es posible establecer que la discriminación hace referencia a todas las distinciones, exclusión, preferencia o restricción basadas en determinados motivos y que tengan por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los DDHH de todas las personas.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> CONAPRED, *Discriminación e Igualdad, ¿Qué es la discriminación?*, México, 2022, [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142), consultado el 8 de agosto de 2022.

<sup>30</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Compendio sobre la igualdad y no discriminación, Estándares Interamericanos*, OAS: Documentos oficiales Costa Rica, 2019, p. 23, <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>, consultado el 10 de agosto de 2022.

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) los Estados Parte deben comprometerse a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian sin discriminación alguna y se reconoce que toda persona tiene el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.<sup>31</sup>

Además, el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>32</sup> define la discriminación como la distinción, exclusión o preferencia que tenga como consecuencia anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con base en las definiciones anteriormente señaladas en diversos ordenamientos nacionales e internacionales, podemos establecer que la discriminación es un problema social que abarca diversos ámbitos en relación con diversos motivos y, por ello, resulta fundamental para los Estados establecer políticas públicas con el objetivo de combatirla, pues afecta todos los aspectos de la realidad social para los individuos.

En ese sentido, los centros de trabajo también se ven perjudicados por la discriminación, a tal grado que su definición se ha logrado extender por el término de discriminación laboral.

De acuerdo con el Diccionario de Derecho Laboral,<sup>33</sup> un empleador no puede rehusarse a contratar ni sancionar o despedir a una persona con base en su origen, sexo, costumbres, situación familiar, origen étnico, nacionalidad, raza, religión, estado de salud o discapacidad.

Con este concepto es posible distinguir que la discriminación laboral surge a raíz de motivaciones que el empleador o su fuerza laboral -por prejuicios- realizan a través de acciones que no permiten a los trabajadores disfrutar de una situación laboral libre de violencia para acceder a las mismas oportunidades y condiciones laborales.

La discriminación laboral en México es un problema severo. El 19 de marzo de 2020, a través de un comunicado de prensa,<sup>34</sup> el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) señaló que de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, 20.2% de los 84 millones de personas de 18 y más años que radican en México ha sido discriminada por algún motivo como la forma de vestir, la complexión física y las creencias religiosas.

---

<sup>31</sup> Artículos 2 y 7.

<sup>32</sup> Firmado el 25 de junio de 1958, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961 y publicado en el DOF el 3 de enero de 1961.

<sup>33</sup> Íbidem, p. 55.

<sup>34</sup> INEGI, *Comunicado número 133/2020*, [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINAC\\_NAL.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINAC_NAL.pdf), México, 2020, consultado el 10 de agosto de 2022.

Lo anterior resulta ser una cifra alta al considerar que la población mexicana en 2010 era de 112.3 millones.<sup>35</sup>

Además, la ENADIS menciona que 16 millones de mexicanos y mexicanas declararon haber sido discriminados en algún momento, principalmente en atención médica, trabajo, educación, apoyos sociales y atención en oficinas de gobierno.

De igual forma, la STPS en 2017 emitió un boletín por medio del cual señalaba que ninguna persona trabajadora en México puede ser objeto de discriminación en su centro laboral por ningún motivo o en ninguna circunstancia al garantizar que son objeto de protección conforme lo dispuesto en el artículo 133 de la LFT.<sup>36</sup>

Por todo lo anterior, el objetivo del presente trabajo toma como referente importante la discriminación en los centros de trabajo para exponer la relevancia de impulsar políticas públicas para su combate.

## **8. Diversidad e inclusión**

La diversidad y la inclusión, como señalaremos a lo largo del presente apartado, tienen una estrecha relación con la igualdad y la no discriminación al brindar herramientas para las personas y para las instituciones que conllevan a combatir las prácticas que fomentan la intolerancia y la falta de oportunidades en los centros de trabajo.

De acuerdo con el Diccionario de la Universidad de Cambridge, la diversidad se define como: *The fact of many different types of things or people being included in something; a range of different things or people.*<sup>37</sup>

Mientras que el mismo diccionario define la inclusión como: *The idea that everyone should be able to use the same facilities, take part in the same activities, and enjoy the same experience, including people who have a disability or other disadvantage.*<sup>38</sup>

Además, el *Greater Good Science Center* de la Universidad de Berkeley brinda una concepción de la diversidad, en la cual establece que la diversidad no solo debe asociarse con la diversidad racial, sino que debemos tener siempre en mente que todos

---

<sup>35</sup> INEGI, *Censo de Población y Vivienda 2010*, México, 2010, <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>, consultado el 10 de agosto de 2022.

<sup>36</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Boletín número 1040*, México, 2017, <https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral>, consultado el 10 de agosto de 2022.

<sup>37</sup> Cambridge University's Dictionary, Cambridge University Press, <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles>, consultado el 10 de agosto de 2022. En español se traduce como el hecho de incluir muchos tipos diferentes de cosas o personas en algo; una gama de cosas o personas diferentes.

<sup>38</sup> Ídem. En español se traduce como la idea de que todo el mundo debe poder utilizar las mismas instalaciones, participar en las mismas actividades y disfrutar de la misma experiencia, incluidas las personas con discapacidad u otras desventajas.

los seres humanos difieren en género, lenguaje, cultura, roles sociales, orientación sexual, habilidades e ingresos, entre otros.<sup>39</sup>

De este modo la diversidad es el reconocimiento y el respeto frente a las diferencias entre todas las personas a partir de sus características únicas; a su vez que la inclusión sucede cuando los individuos tienen la oportunidad de acceder a las mismas oportunidades y recursos mientras encuentran un sentido de pertenencia.

En ese sentido, la diversidad y la inclusión funcionan como herramientas para combatir prejuicios implícitos, erradicándolos dondequiera que existan y desafiando la idea de que pensar o poseer características distintas significa ser inferior.

De acuerdo con la plataforma de desarrollo del liderazgo norteamericana *BetterUp*, la diversidad en el lugar de trabajo significa tener una plantilla que incluya diferentes orígenes y nacionalidades. Significa diversidad de género, socioeconómica y cultural, y más allá. También significa que la organización fomenta un sentido de pertenencia que hace que todos sus integrantes se sientan parte del equipo.<sup>40</sup>

Por ello, la diversidad y la inclusión resultan fundamentales para nuestro trabajo pues a partir de estas podrán realizarse adecuaciones para fomentar la productividad y la competitividad al interior de las empresas en el país.

Como bien lo señala la guía práctica elaborada por la OIT, los empleadores al frente de empresas de todos los tamaños y sectores económicos pueden llevar a cabo ajustes razonables con el objetivo de proporcionar oportunidades iguales para los empleados en el lugar de trabajo.<sup>41</sup>

En relación con lo anterior, para Mary-Frances Winters la inclusión es la creación de un entorno que reconozca, acoja y acepte diferentes enfoques, estilos, perspectivas y experiencias para permitir que todos alcancen su potencial y den lugar a un mayor éxito organizativo.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> GREATER GOOD MAGAZINE, *University of California, Berkley, Diversity, Define*, <https://greatergood.berkeley.edu/topic/diversity/definition#why-practice-diversity>, consultado el 10 de agosto de 2022.

<sup>40</sup> COOKS-CAMPBELL, Allaya, *What diversity really means, and why it's crucial in the workplace*, BetterUp, Estados Unidos de América, 2022, <https://www.betterup.com/blog/what-diversity-really-means-and-why-its-crucial-in-the-workplace>, consultado el 10 de agosto de 2022.

<sup>41</sup> OMAROU, Moussa, Manuela Tomei y Corinne Vargha, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes razonables de trabajo: una guía práctica*, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 2017, p. 17, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-declaration/documents/publication/wcms\\_560782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf), consultado el 10 de agosto de 2022.

<sup>42</sup> WINTERS, Mary-Frances, *Diversity at Work: The practice of inclusion*, Capítulo 7: *From diversity to inclusion: an inclusion equation*, John Wiley & Sons, Estados Unidos de América, 2013, pp. 3-54, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781118764282.ch7>, consultado el 10 de agosto de 2022.

Consideramos que es precisamente entonces a través de la diversidad y la inclusión que los centros de trabajo pueden reconocer las necesidades individuales, transformarlas en entornos de trabajo colectivos al incluir características distintas dentro de su personal, al distinguir sus talentos y competencias en un ambiente laboral en donde se asegura la igualdad de condiciones que permite el desarrollo físico, emocional e intelectual.

Además, es necesario considerar que estos conceptos son especialmente aplicables para los trabajadores con discapacidad, para los que viven con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), para las trabajadoras embarazadas, para los trabajadores identificados como lesbianas, *gays*, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales, *queer* y con demás orientaciones sexuales no heteronormativas y/o sexualmente diversas (comunidad LGTBTTIQA+), para los trabajadores con responsabilidades familiares, así como para aquellas personas trabajadoras que profesan una religión o alguna creencia en particular.

Así, en el presente capítulo se abordaron las diversas definiciones del derecho social y su relación con el derecho laboral para aportar un antecedente histórico a nuestro trabajo. Además, se definieron los conceptos de las NOM, las NMX y los estándares, con el objetivo de brindar una adecuada comprensión a la necesidad de regular a la NMX-025 como NOM y las etapas que deberían de realizarse para tal fin.

Finalmente, se abordaron los conceptos de igualdad, discriminación, diversidad e inclusión, con el propósito de brindar un panorama concreto a lo que se desarrollará en los siguientes capítulos, al dar inicio al estudio de su regulación internacional, así como el análisis de la situación actual en el país en materia de igualdad y no discriminación en los centros de trabajo para establecer su relación con sus efectos en la competitividad y producción nacional.

## CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE

El presente capítulo tiene el objetivo de abordar el marco jurídico nacional e internacional que contiene disposiciones obligatorias para el Estado mexicano y, por ende, implican la necesidad de la implementación de políticas al interior de las empresas que promuevan la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión.

En ese sentido, señalaremos el fin de cada uno de los ordenamientos integrantes del orden jurídico nacional en materia de igualdad y no discriminación enfocando el contenido que abarcan los artículos que expresamente disponen textos relativos a estos derechos, así como a la diversidad y a la inclusión.

Para desarrollar el contenido de la legislación internacional y nacional aplicable es necesario brindar una breve explicación de la reforma constitucional publicada en el DOF el 10 de junio de 2011. Esta reforma determinó que las normas sobre DDHH contenidas en tratados internacionales tienen rango constitucional, obligando a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los DDHH, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones realizadas a éstos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

De igual forma, esta reforma implicó que la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) es vinculatoria para los jueces nacionales, incluso en aquellos casos en los que el Estado mexicano no sea parte.<sup>43</sup>

La reforma implicó, a su vez, cambios en la comprensión e interpretación de DDHH, permitiendo inaugurar la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación por su relevancia en el establecimiento de un bloque de constitucionalidad.

En México, el bloque de constitucionalidad lleva en sí la obligación a los jueces de procurar la armonización, complementariedad e integración de las normas constitucionales y convencionales con aquellas que provienen de fuentes de mayor jerarquía normativa.

Consideramos que esta incorporación fue crucial para la protección de los DDHH en el país pues el Estado mexicano debe asumir todas las implicaciones que contiene el formar parte en instrumentos que permiten una vinculación internacional.

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó en la contradicción de tesis 293/2011 que las normas contenidas en tratados

---

<sup>43</sup> SALAZAR UGARTE, Pedro (coordinador), *La Reforma Constitucional sobre Derechos Humanos: Una guía conceptual*, Senado de la República, México, 2014, p. 20, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>, consultado el 12 de diciembre de 2022.

internacionales que reconocen DDHH tienen la misma fuerza normativa que las contenidas en la CPEUM, pero que, cuando en la misma haya una restricción expresa al ejercicio de dichos derechos, se deberá atender a lo que indica el texto constitucional.<sup>44</sup>

Asimismo, ordena que los criterios jurisprudenciales de la Corte IDH, con independencia de que el Estado mexicano haya sido parte en el litigio ante dicho tribunal, son vinculantes para los jueces nacionales pues constituyen una extensión del Pacto de San José.<sup>45</sup>

Para Octavio Rodríguez Ferreira, la tesis 293/2011 implica que con los tratados se amplía el catálogo de DDHH previsto dentro de la CPEUM y, por ende, se convierte en parte de ese ordenamiento y no le sustituye.<sup>46</sup>

Comprendemos entonces que es de suma relevancia señalar el reconocimiento de lo que se conoce como “control de convencionalidad” en nuestro ordenamiento nacional pues es una herramienta que permite al Estado mexicano concretar la obligación de garantía de los DDHH en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad y compatibilidad de las normas y prácticas nacionales, con el Pacto de San José y su jurisprudencia.<sup>47</sup>

Además, es necesario señalar que el control de convencionalidad también es un principio internacional reconocido por el Convenio de Viena de Derecho de los Tratados en el artículo 27 pues imposibilita a los Estados Parte a invocar disposiciones de derecho interno como fundamento para dejar de cumplir compromisos internacionales.

Este ejercicio de control de convencionalidad es relevante para nuestro trabajo, pues a través de este es posible: (i) expulsar del sistema interno normas contrarias al Pacto de San José, ya sea por la vía legislativa o jurisdiccional; (ii) realizar el ajuste de las actuaciones de los órganos legislativos a las obligaciones internacionales, y (iii) garantizar de las obligaciones de los Estados Parte en materia de DDHH.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> SCJN, Pleno, tesis de jurisprudencia P./J. 20/2014, registro digital 2006224, décima época, materia constitucional, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo I, p. 202, <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006224>, consultado el 4 de noviembre de 2022.

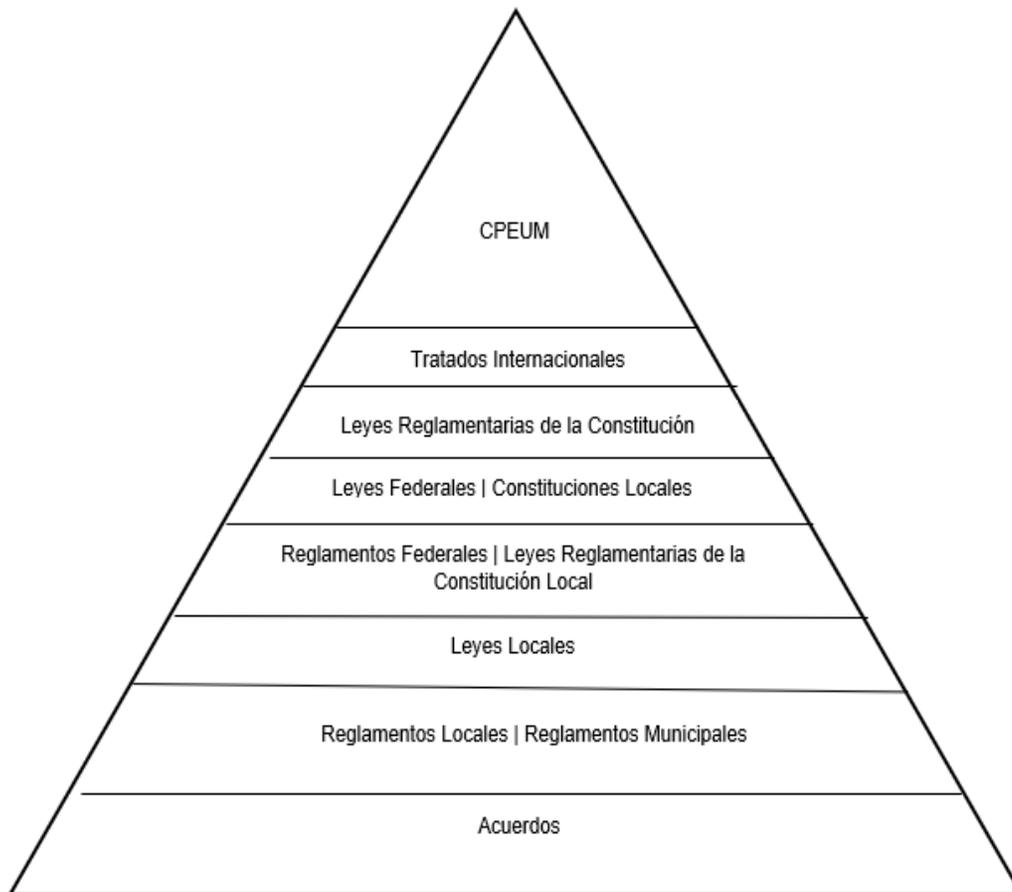
<sup>45</sup> SCJN, Pleno, tesis de jurisprudencia P./J. 21/2014, registro digital 2006225, décima época, materia constitucional, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo I, p. 204, <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006225>, consultado el 4 de noviembre de 2022.

<sup>46</sup> FERREIRA RODRÍGUEZ, Octavio, *Supremacía constitucional, jerarquía normativa y derechos humanos en México: evolución jurisprudencial histórica y narrativas actuales*, Revista de Investigações Constitucionais, v. 8, n. 3, Brasil, 2021, pp. 679-705, <https://doi.org/10.5380/rinc.v8i3.76714>, consultado el 17 de octubre de 2022.

<sup>47</sup> Corte IDH, *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos número 7: control de convencionalidad*, <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo7.pdf>, p. 4, consultado el 19 de octubre de 2022.

<sup>48</sup> Ídem, pp. 4-6.

Consideramos que la reforma constitucional pretendió que, como regla general, en materia de DDHH no existe jerarquía normativa. En otras palabras, el bloque constitucional debe ser comprendido y aplicado de manera armónica entre los derechos contenidos en la CPEUM y en los tratados internacionales, siempre y cuando no haya una restricción expresa al ejercicio de este derecho en la primera. En ese sentido, la jerarquía normativa tradicional se compone conforme a la siguiente pirámide:



Fuente: elaboración propia con base en el libro *Introducción al estudio del derecho* de Eduardo García Máynez, Porrúa, México, 2002.

Ahora bien, consideramos necesario señalar que el artículo 123 constitucional en su apartado A fracción XV señala que los centros de trabajo estarán obligados a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte en la mayor

garantía para la salud y la vida de los trabajadores, así como del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Además, señala que las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Así, podemos señalar que los patrones se encuentran obligados a cumplir con las disposiciones previstas en las NOM's publicadas por la STPS cuando, conforme a las actividades y procesos que se lleven a cabo en los centros de trabajo, deban ser aplicadas.

Para efectos de nuestra materia, entonces, es necesario comprender que las NOM's emitidas por la STPS se dividen en 5 categorías o grupos:

- a. **Seguridad:** son las NOM's que buscan reducir o eliminar los accidentes de trabajo.
- b. **Salud:** se refieren a aquellas NOM's que tienen como finalidad prevenir enfermedades de trabajo, apoyándose en el reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes del ambiente laboral que son los agentes físicos y químicos. Además, también se enlistan en esta clasificación los factores de riesgo psicosocial y ergonómico.
- c. **Organización:** son las NOM's que tienen el objetivo de dictar las medidas generales encaminadas a coordinar los recursos materiales, financieros y humanos para llevar a cabo la administración de la seguridad y salud en el trabajo.
- d. **Productos:** son las NOM's enfocadas a regular especificaciones de productos.
- e. **Específicas:** son las NOM's dirigidas a ramas de actividades específicas, tales como la forestal, la minería y la construcción. En ellas se describen aspectos más técnicos, críticos y generales en materia de seguridad e higiene que deben ser observadas para conservar la vida y salud de los trabajadores en dichas ramas.<sup>49</sup>

A través de esta clasificación, podemos señalar, para efectos de nuestro trabajo, nos enfocaremos en la categoría de NOM's relativas a la Salud ya que en ellas es en donde encontramos a la NOM-035.

Lo anterior es relevante puesto que a través de dicha NOM podremos señalar la relevancia de la NMX-025 en los centros de trabajo y la necesidad de su implementación para mejorar la productividad y competitividad al interior de las empresas en México.

---

<sup>49</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Vigilancia del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo*, 2013, México, [http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/minas2012/manual\\_completo05\\_2013.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/minas2012/manual_completo05_2013.pdf), consultado el 15 de octubre de 2022.

Por otro lado, podemos establecer que la jerarquía normativa en materia de seguridad e higiene se rige con lo dispuesto por la STPS.<sup>50</sup> Consideramos esta pirámide legislativa como la óptima para nuestro uso pues a través de ella podemos comprender que la CPEUM y los tratados internacionales son la cúspide de regulación para las NOM's. Además, el marco normativo previsto tanto en la LFT como en la LIC y la LSS señalan los lineamientos que deberán regir la coordinación, implementación y vigilancia de la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Así, podemos señalar que las NOM's se rigen conforme a lo siguiente:



Fuente: elaboración propia con base en el diagrama proporcionado por la STPS titulado "Pirámide legislativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en México".

No obstante, debemos aclarar que los contratos colectivos y los contratos individuales de trabajo no fueron incluidos en la pirámide por la STPS pese a que es nuestra opinión que deberían ser agregados dentro de la jerarquía normativa -aunque

<sup>50</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Pirámide legislativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en México*, 2021, México, [https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol093/vinculos/notas\\_4.html](https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol093/vinculos/notas_4.html), consultado el 16 de octubre de 2022.

fuese incluso por debajo de los manuales, lineamientos y disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo- ya que estos acuerdos son también fuente de la cual se desprenden y garantizan los derechos laborales, incluyendo la seguridad e higiene.

## **1. Legislación nacional**

A continuación, se presentan los diversos ordenamientos legales nacionales que rigen en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión en México.

### **A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La CPEUM establece distintas disposiciones en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión. De esa manera, al ser la ley suprema de la cual emanan todos los derechos y libertades fundamentales que deben ser protegidos y garantizados en todo el territorio nacional, es necesario señalar, para efectos de nuestro trabajo, las siguientes disposiciones contenidas en dicho ordenamiento:

El artículo 1° de la CPEUM resulta fundamental para la protección de las libertades fundamentales, puesto que en su primer párrafo señala que en el territorio nacional todas las personas gozarán de los DDHH reconocidos en ella, así como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

En ese sentido, podemos señalar que este párrafo establece el marco jurídico en el que se señala la igualdad de todas las personas que se encuentran en el territorio nacional.

El artículo 3° dispone que toda persona tiene derecho a la educación, la cual deberá basarse en el respeto irrestricto a la dignidad de las personas, con un enfoque en DDHH y de igualdad sustantiva.

Lo anterior es relevante pues este artículo también obliga a que los planes y programas de estudio en los centros educativos deberán tener perspectiva de género y ser inclusivos para todas las personas.

Asimismo, en el artículo 4° dispone la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley; es decir, señala que las personas de ambos sexos tienen una igualdad jurídica, la cual les permite la protección de sus DDHH y libertades fundamentales en igualdad de condiciones y de trato.

Por otro lado, el artículo 13 señala que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni ser juzgado por tribunales especiales, lo que permite la garantía de justicia en un marco pleno de igualdad.

A su vez, es relevante destacar que en su quinto párrafo define la discriminación como aquella que atenta contra la dignidad humana y tiene por objeto menoscabar o anular los derechos y libertades de las personas. Así, la discriminación se encuentra prohibida y, además, indica que los supuestos que la motivan son aquellos

que surgen por el origen étnico o nacional, el género, las discapacidades, la edad, la condición social y las condiciones de salud, las preferencias sexuales, la religión, las opiniones, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

En el artículo 25 consagra que el Estado mexicano deberá establecer la rectoría del desarrollo nacional al fomentar el crecimiento económico mediante la competitividad y el empleo a través de una distribución del ingreso justa, permitiendo el pleno ejercicio de la libertad y dignidad de los individuos, grupos y clases sociales. Es decir, establece el acceso al empleo en igualdad de condiciones a todos los grupos sociales.

Es necesario señalar que este artículo dispone que por competitividad se entenderá al conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo.

El artículo 123 ordena diversas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación en donde encontramos como fundamental la prevista en el apartado A en la fracción VII al definir que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Debemos señalar en lo que respecta a temas en materia de diversidad e inclusión, la CPEUM no contempla contenido relativo a acciones afirmativas ni a ajustes razonables, salvo por lo establecido en el artículo 3° fracción f) al señalar que los criterios que orientarán a la educación deberán de realizarse con base en el principio de accesibilidad, implementando medidas específicas para eliminar las barreras de aprendizaje.

De esa forma, al realizar un análisis del contenido previsto por la CPEUM, encontramos los siguientes resultados al realizar una búsqueda exhaustiva de las siguientes palabras:

<b>Palabra</b>	<b>Número de resultados arrojados en la búsqueda</b>
Igualdad	16
Discriminación	4
Diversidad e inclusión	1
Ajustes razonables	1
Acciones afirmativas	0

Fuente: elaboración propia con información de la CPEUM.

Lo anterior resulta relevante al tener que buscar estas regulaciones en distintos ordenamientos conforme a lo que se establece en las fracciones que a continuación de describen.

## **B. Ley Federal del Trabajo**

La LFT es un ordenamiento de observancia general en todo el territorio nacional y tiene por objeto regir, a través de sus 1010 artículos, las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la CPEUM.

En ese sentido, la LFT fija diversas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación al señalar en el artículo 2° que el trabajo digno es aquél en el cual no existe discriminación por las siguientes condiciones: (i) origen étnico o nacional; (ii) género; (iii) edad; (iv) discapacidad; (v) condición social; (vi) condiciones de salud; (vii) religión; (viii) condición migratoria; (ix) opiniones; (x) preferencias sexuales, o (xi) estado civil. Además, es aquél en el cual se tiene acceso a la seguridad social y un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad, que cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene y se respetan los derechos colectivos de los trabajadores.

Este artículo resulta fundamenta al señalar que, además, la LFT tutela la igualdad sustantiva de los trabajadores frente al patrón, entendiéndola como aquella que logra eliminar la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus DDHH en el ámbito laboral, al mismo tiempo que permite el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

De igual manera el artículo 3° establece que queda prohibido instaurar condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por las razones señaladas en al artículo 2°. No obstante, cabe considerar que la LFT dispone que no serán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares exigidas en una labor determinada. Por otro lado, este ordenamiento prevé que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

El artículo 56 señala que las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que esté permitido en ninguna circunstancia la diferencia o exclusión por los motivos anteriormente señalados en el artículo 2°, agregando las condiciones de embarazo.

En el mismo sentido, el artículo 86 establece un principio general del derecho laboral en materia de igualdad, al establecer que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El artículo 154 ofrece una distinción en materia de igualdad al establecer que los patrones tienen la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los sindicalizados respecto de

quienes no lo estén, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, entre otros supuestos.

Lo anterior, a nuestra consideración, resulta necesario para fomentar la productividad entre los trabajadores y aumentar la competitividad para los patrones. Por ello, no implica una transgresión al principio de progresividad previsto en el artículo 1° constitucional, puesto que el patrón, al tener la obligación de preferir a ciertos trabajadores de acuerdo con la LFT, debe hacerlo sin trato discriminatorio conforme lo dispuesto por el artículo 2° de dicho ordenamiento.

El artículo 164 también establece disposiciones en materia de igualdad al señalar que las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos y tener las mismas obligaciones que los hombres en función de personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y de oportunidades.

En ese sentido, el artículo 132 indica diversas obligaciones que tienen los patrones, entre las cuales se encuentran diversas acciones afirmativas y ajustes razonables conforme a lo siguiente: (i) el implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, y (ii) contar en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

El artículo 133 fracción I prevé, entre otras, la prohibición de los patrones o sus representantes de negarse a aceptar trabajadores por cualquiera de las razones establecidas en el artículo 2°, o por cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Ahora bien, debemos señalar que la LFT es exhaustiva en la promoción de la igualdad y no discriminación, al ordenar disposiciones tales como las previstas en el artículo 330-H, en el cual se indica que los patrones deben promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo a fin de que gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato, así como de las demás condiciones referidas en el artículo 2° de dicho ordenamiento.

El artículo 331 Ter dispone que el despido de una persona trabajadora del hogar embarazada se presumirá como discriminación, señalando además, en términos del artículo 1° de la CPEUM y la fracción III de la LFPED, que queda prohibido todo tipo de discriminación en todas las etapas de la relación laboral.

Aunado a lo anterior, establece en el artículo 378 fracción IV la prohibición para los sindicatos de ejercer actos de discriminación en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.

A su vez, la LFT dispone en el artículo 685 Ter que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones motivadas por el género, la orientación sexual, la raza, la religión, el origen étnico, la condición social, el acoso u hostigamiento sexual.

Por ello, en el artículo 857 señala que en los casos en que se reclame la discriminación en el empleo y los demás supuestos señalados, el tribunal laboral deberá tomar las providencias necesarias para evitar la cancelación del goce de DDHH en tanto se resuelve el juicio laboral, en el entendido que los demandantes deberán acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal sospecha, apariencia o presunción de los actos discriminatorios de los cuales se quieran hacer valer.

Finalmente, pese a que la LFT en efecto señala diversas disposiciones que tienden a la implementación de acciones afirmativas y ajustes razonables, estas no resultan suficientes en materia de diversidad e inclusión, pues son deficientes las disposiciones en este ordenamiento respecto de estos temas al no ser exhaustivas respecto de su contenido.

No obstante, podemos afirmar que sus disposiciones son exhaustivas en torno a la igualdad y no discriminación pues ofrece un marco jurídico completo para garantizar la protección de los DDHH de los trabajadores en el aspecto individual y colectivo en los centros de trabajo en el país.

De esa forma, en un ejercicio similar al que realizamos del contenido previsto por la CPEUM, en las disposiciones ordenadas por la LFT encontramos los siguientes resultados:

Palabra	Número de resultados arrojados en la búsqueda
Igualdad	22
Discriminación	16
Diversidad	0
Inclusión	2
Ajustes razonables	0
Acciones afirmativas	0

Fuente: elaboración propia con información de la LFT.

### **C. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos**

La Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (LCNDH) es un ordenamiento de orden público y de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional en materia de DDHH. Dentro de sus disposiciones se señala que, en el marco de los términos

establecidos en el apartado B del artículo 102 constitucional, su contenido protegerá a mexicanos y extranjeros que se encuentren en el país.

Dicha ley se divide en 76 artículos que, de manera general, abarcan la regulación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en los ámbitos de su competencia, estructura, facultades y organización.

Para efectos de nuestro trabajo, es importante señalar que en el artículo 4º, la LCNDH señala que la defensa y promoción de los DDHH deberán observarse bajo los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad.

Además, en el artículo 5º dispone las diversas facultades que la CNDH tendrá en materia de DDHH. En ese sentido, dentro de las más relevantes para nuestra materia se encuentran las siguientes: (i) recibir quejas de presuntas violaciones a DDHH; (ii) formular recomendaciones públicas no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas conforme los términos establecidos por el artículo 102 apartado B de la CPEUM; (iii) impulsar la observancia de los DDHH en el país; (iv) formular programas y proponer acciones en coordinación con las dependencias competentes que impulsen el cumplimiento dentro del territorio nacional de los tratados internacionales, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de DDHH, y (v) la observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Lo anterior es fundamental, puesto que permite comprender que la CNDH tiene una de las funciones más importantes como un Órgano Constitucional Autónomo (OCA) al ser la institución encargada de la vigilancia y aplicación de los DDHH en todo el territorio nacional. Además, establece que dentro de sus facultades se encuentra la observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, podemos deducir que -pese a no establecerlo enunciativamente- también es parte de sus funciones coadyuvar en las funciones de observancia en materia de discriminación en conjunto con la CONAPRED.

Para nuestra materia, entonces, podemos señalar que la CNDH es un organismo de gran relevancia en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión en los ámbitos social, económico y político en todo el territorio nacional.

No obstante, es necesario señalar que la CNDH, pese a que es un OCA trascendental en la defensa de los DDHH en México y que dentro de sus facultades de acuerdo con el artículo 39 fracción III se encuentra practicar visitas e inspecciones a través del personal técnico o profesional a las autoridades responsables, con base en lo previsto por el artículo 6º fracción III, solo dispone de facultades para formular recomendaciones públicas no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Conforme lo señala el Dr. José Francisco Báez Corona, aunque en la reforma constitucional de 2011 se consideró incorporar un paso más al proceso de seguimiento a las recomendaciones emitidas por la CNDH al adicionar en el apartado b) del artículo 102 de la LCNDH la facultad de la CNDH para al Senado o la comisión permanente que llame a aquellos servidores públicos que ignoren sus recomendaciones, para que expliquen ante el órgano legislativo las causas de su negativa, la realidad es que lo anterior constituye una sanción de tipo moral y no así una garantía de eficacia frente a la protección de los DDHH en México.<sup>51</sup>

Por ello, consideramos que dotar de fuerza coercitiva a las recomendaciones que emite este organismo resultaría en una mayor efectividad en la garantía de cumplimiento por parte de las autoridades con el objetivo de garantizar el adecuado respeto de los DDHH para todas las personas.

#### **D. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un ordenamiento de carácter público y de interés social, de observancia obligatoria en todo el territorio nacional.

A través de sus 49 artículos, la LGIMH tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres por medio de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado a través del empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra la discriminación basada en el sexo, siendo los principios rectores de dicho ordenamiento la igualdad, la no discriminación, la equidad y los demás contenidos en la CPEUM.

Para nuestro trabajo, es importante señalar que la LGIMH establece una definición para la igualdad entre mujeres y hombres, al señalar en el artículo 6° que dicho concepto implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Así, dicho ordenamiento comprende a la discriminación como aquellas distinciones, exclusiones o restricciones basadas en el origen étnico, nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

---

<sup>51</sup> BAÉZ CORONA, José Francisco, *Eficacia de las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México y la reforma constitucional 2011*, Una voz pro persona, Universidad Veracruzana, 2011, México, p. 9, <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36328/vozppn1p31.pdf;jsessionid=BFC1A2F3613DB7656F0FB2FA3157CBB5?sequence=1>, consultado el 12 de noviembre de 2022.

En virtud de lo anterior, la LGIMH establece en su artículo 12 que es facultad del Gobierno Federal conducir una Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Política Nacional), así como garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

Lo anterior resulta esencial pues es precisamente la adopción de políticas en materia de igualdad y no discriminación las que le dan mayor relevancia a la NMX-025 al ser un instrumento impulsado por diversas dependencias de la administración pública federal que debe ser implementado para conducir de manera auxiliar dicha Política Nacional.

Por otro lado, las acciones afirmativas pueden ser señaladas como el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En ese sentido, las acciones afirmativas pueden ser medidas que los centros de trabajo deben de implementar para cumplir con dicho propósito, pues en el artículo 17 de la LGIMH se indica que la Política Nacional deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, saludable, social y cultural, así como establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, entre otras.

Es relevante mencionar, además, que la LGIMH establece la implementación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el cual el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) coordinará, a través de su Junta de Gobierno, las acciones que el sistema genere, y expedirá las reglas para su organización y funcionamiento, así como establecer las medidas para lograr su vinculación con otros de carácter nacional o local.

Esto es trascendental para la implementación de la política nacional en favor de la no discriminación y la igualdad, pues este ordenamiento señala la dependencia de dicho sistema con políticas y programas afines. Por ello, en el artículo 46 la LGIMH se indica que la CNDH es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional.

Asimismo, es necesario mencionar que la LGIMH define que la Política Nacional deberá: (i) establecer medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres; (ii) establecer fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; (iii) desarrollar acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, (iv) impulsar liderazgos igualitarios, (v) entre otros.

Por ello, las autoridades deberán garantizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, lo que resulta trascendental para fomentar el derecho a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y, en la afiliación y participación dentro de organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización.

En el artículo 34 dicho de ordenamiento se ordena que las autoridades correspondientes deberán, entre otras labores, (i) fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo estén relegadas de puestos directivos; (ii) deberán apoyar el perfeccionamiento y coordinación de los sistemas estadísticos nacionales para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral; (iii) evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, (iv) establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia; (v) promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, y (vi) diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial a favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres.

En relación con lo anterior, consideramos que la cuarta facultad es esencial para nuestra materia, puesto que la LGIMH señala, por su importancia, requisitos para la expedición de dicho certificado a las empresas, entre los cuales se incluyen la aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento, la integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos 40% de un mismo género, y el 10% corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos, la aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal, etcétera.

También es necesario señalar que dichos requisitos resultan importantes, pues pueden servir de base para la implementación de otras políticas y programas en el ámbito de competencia de diversas autoridades en la lucha por la igualdad y no discriminación al brindar incentivos para las empresas en materia de inclusión dentro de sus centros de trabajo.

### **E. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) es un ordenamiento de orden público, interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. Dentro de su objeto pretende establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones de la Ciudad de México, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

De esa manera, a través de 60 artículos, la LGAMVLV dispone principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencia, así como mecanismos para garantizar el goce y ejercicio de los DDHH de las mujeres, adolescentes y niñas en el marco señalado por la CPEUM, a través de la Política Nacional, la creación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y el establecimiento del INMUJERES.

En ese sentido, la LGAMVLV en el artículo 4 dispone que dos de los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencia son la igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural, así como la no discriminación.

Con ello, procede a señalar que el empoderamiento de las mujeres puede ser comprendido como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, inclusión, entre otras, que coadyuva al goce pleno de sus derechos y libertades.

Consideramos necesario indicar que dentro de dicho ordenamiento encontramos conceptos esenciales para nuestro trabajo, al señalar las modalidades de la violencia conforme a lo siguiente:

Concepto	Definición	Ejemplo
<b>Violencia económica</b>	Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima.	Conforme a lo establecido en el artículo 6° fracción IV, controlar el ingreso de las retribuciones económicas, es decir, la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.
<b>Violencia laboral y docente</b>	<p>Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, mientras que consista en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atente contra la igualdad.</p> <p>También incluye el acoso o el hostigamiento sexual y puede consistir en uno o en una serie de eventos.</p>	Conforme a lo establecido en el artículo 11, la negativa ilegal para contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, intimidación, humillaciones, las conductas referidas en la LFT, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Fuente: elaboración propia con información de la LGAMVLV.

Adicionalmente, para fines de nuestro trabajo, este ordenamiento dispone la distribución de competencias en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, conforme a lo siguiente:

Autoridad	Facultades
<b>STPS</b>	Impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y hombres en materia de trabajo y previsión social; diseñar la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; promover la cultura de respeto a los DDHH de las mujeres en el ámbito laboral; entre otras.
<b>INMUJERES</b>	Proponer a las autoridades encargadas de la aplicación de la LGAMVLV, los programas, medidas y acciones pertinentes para erradicar la violencia contra las mujeres; celebrar convenios de cooperación, coordinación y concentración en la materia; entre otras.

Fuente: elaboración propia con información de la LGAMVLV.

Lo anterior resulta elemental puesto que este ordenamiento prevé la coordinación entre autoridades con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y la erradicación de la violencia de las mujeres, específicamente en materia laboral en los centros de trabajo, estableciendo facultades concretas para la STPS, e INMUJERES, las cuales serán relevantes a lo largo de los siguientes capítulos.

## **F. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

La LFPED es un ordenamiento de orden público y de interés social. Tiene como objetivo principal prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, promover la igualdad de oportunidades y de trato conforme a lo dispuesto en el artículo 1º constitucional.

Además de establecer la creación del CONAPRED, a lo largo del contenido de sus 88 artículos, la ley señala diversos conceptos útiles para nuestro trabajo al proporcionar el concepto de discriminación, ajustes razonables, así como el de la igualdad real de oportunidades, específicamente en el artículo 1º, fracciones I, III y VI.

Con ello, podemos comprender que la LFPED comprende a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencias que, por acción u omisión, intencional o no, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado impedir, restringir, obstaculizar, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los DDHH y libertades cuando se realice con base en el origen étnico o nacional, el color de piel, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, el embarazo, las opiniones, las preferencias sexuales, la apariencia física, la lengua, entre otras.

En ese sentido, además, establece que es obligación del Estado el promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, señalando cuáles son ejemplos de acciones discriminatorias, entre las que destacan las siguientes: (i) prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de

acceso, permanencia y ascenso en el mismo; (ii) establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, y (iii) la denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Por ello, es necesario señalar que la LFPED comprende la igualdad real de oportunidades, como el acceso que tienen las personas o grupos de personas al disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, en igualdad de circunstancias sin ningún tipo de distinción.

Asimismo, establece que lo anterior puede realizarse a través de ajustes razonables y acciones afirmativas conforme a lo siguiente:

Concepto	Ajustes razonables	Acciones afirmativas
<b>Definición</b>	Aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que se aplican cuando se requieren en un caso particular, sin que ello imponga una carga desproporcionada o afecte derechos de terceros.	Aquellas medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación con el objetivo de corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Fuente: elaboración propia con información de la LFPED.

La LFPED señala que las acciones afirmativas podrán incluir medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados en espacios laborales a través de la fijación de porcentajes o cuotas y establece que deberán ser prioritariamente aplicables hacia mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, pueblos indígenas y demás grupos vulnerables.

Concepto	Medidas de nivelación	Medidas de inclusión
<b>Definición</b>	Son aquellas medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas, entre otras, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades, y de manera prioritaria a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad. (artículo 15 Ter)	Son las disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. (artículo 15 Quintus)
<b>Ejemplo</b>	Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación y el desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia y la misoginia.

Fuente: elaboración propia con información de la LFPED.

Además, la LFPED dispone, en materia de inclusión, la instauración de medidas de nivelación y medidas de inclusión conforme a lo siguiente:

Lo anterior es de vital importancia puesto, que la LFPED, a nuestra consideración, ofrece mecanismos y herramientas útiles para su implementación en los centros de trabajo pues a través de éstos es que los grupos en situación de vulnerabilidad pueden tener acceso a medidas de prevención o acciones correctivas para gozar del ejercicio y disfrute de todos sus derechos laborales en un plano de igualdad de oportunidades y de inclusión.

Finalmente, la LFPED señala que el CONAPRED tendrá como objeto, entre otros, formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional. Ello, con el objetivo de llevar a cabo acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en todo el territorio nacional.

### **G. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) es un ordenamiento de orden público, de interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. Dicha ley tiene por objeto regular, a través de sus 60 artículos, el contenido en el artículo 1° de la CPEUM al establecer las condiciones en las que el Estado debe promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los DDHH y libertades fundamentales de las personas con discapacidad al fomentar su inclusión al establecer la igualdad de oportunidades.

Para lo anterior, este ordenamiento prevé la creación del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y el establecimiento tanto del Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, así como del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Para ello, la LGIPD define en la fracción IX del artículo 2° a la discapacidad como la consecuencia de una ausencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Así, establece diversos tipos de discapacidad entre las cuales se encuentran los siguientes: (i) física; (ii) mental; (iii) intelectual, y (iv) sensorial.

Asimismo, establece que la discriminación por motivos de discapacidad es aquella por la cual, bajo cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad, tengan el objetivo de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el

reconocimiento, goce o ejercicio de igualdad de condiciones, entre las cuales se encuentran la denegación de ajustes razonables.

Así, establece los siguientes conceptos que resultan fundamentales para nuestro trabajo:

Concepto	Ajustes razonables	Ayudas técnicas	Igualdad de oportunidades
<b>Definición</b>	Son las modificaciones y adaptaciones adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con los demás.	Son los dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.	Es un proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración y participación en igualdad de condiciones.

Fuente: elaboración propia con información de la LGIPD.

En ese sentido, la LGIPD señala en su artículo 4° que las medidas contra la discriminación de las personas con discapacidad consisten específicamente en la prohibición de conductas que tengan como consecuencia o propósito atentar contra la dignidad de una persona, así como crear un entorno degradante u ofensivo con base en la discapacidad que se tiene.

De igual manera, la LGIPD establece que será prioridad de la administración pública adoptar medidas de acción afirmativa positivas para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como lo son las mujeres y las personas con discapacidad con grado severo, adoptando políticas basadas en los principios de inclusión, el respeto de la dignidad, la no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.

Finalmente, la LGIPD en su artículo 11° establece las facultades que deberá tener la STPS para promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo en igualdad de oportunidades y equidad. Para ello, señala que dicha secretaría deberá, entre otras:

- a. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la contratación, remuneración, tipo de empleo, capacitación y promoción;
- b. Diseñar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad en los sectores público y privado para proteger el empleo digno y los derechos laborales;
- c. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad a través de la capacitación, la creación de agencias

- de inclusión laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, entre otras, a través de convenios con los sectores público, social y privado;
- d. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos que lo soliciten en materia de derechos e inclusión de las personas con discapacidad, y
  - e. Revisar las NOM a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral.

Finalmente, esta ley resulta trascendente al señalar que la STPS debe revisar las NOM a efecto de permitir el acceso y goce de los DDHH en materia laboral establecidos en sus disposiciones, así como definir la necesidad de la aplicación de ajustes razonables, acciones afirmativas y la igualdad de oportunidades que, conforme el contenido de este capítulo, se establecen en otros ordenamientos legales, a fin de garantizar la libertad, la seguridad y la dignidad de los grupos vulnerables.

## **H. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores**

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAD) es un ordenamiento de orden público, interés social y de observancia general en todo el territorio nacional regulado a través de las disposiciones contenidas en sus 50 artículos.

Dicha ley tiene por objeto garantizar el ejercicio de los DDHH de las personas adultas mayores, al establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento, mediante una política pública nacional para la observancia de estos derechos y a través de principios, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos que la federación, las entidades federativas y los municipios deberán implementar. Asimismo, la LDPAD señala la creación del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM).

Ahora bien, la LDPAD también define diversos conceptos relevantes para nuestro trabajo conforme a lo siguiente:

En materia de inclusión establece en el artículo 3° fracción VIII que la integración social es el resultado de las acciones que realizan las dependencias y entidades de la administración pública federal, estatal y municipal, las familias y la sociedad organizada, orientadas a modificar y superar las condiciones que impidan a las personas adultas mayores su desarrollo integral.

De igual manera define en el artículo 3° fracción IX que la atención integral es la satisfacción de las necesidades físicas, materiales, biológicas, emocionales, sociales, laborales, culturales, recreativas, productivas y espirituales de las personas adultas mayores para facilitarles una vejez plena y sana.

Conforme a lo anterior, es relevante señalar que tanto la integración social como la atención integral son conceptos que pueden aplicarse no exclusivamente a las

personas adultas mayores (PAD),<sup>52</sup> sino a todos los grupos vulnerables al ser útiles en la implementación de programas y políticas que permitan su óptimo desarrollo, especialmente en el ámbito laboral.

Ahora bien, también es relevante señalar que la fracción IV del artículo 3°Bis de la LDPAD define a la violencia económica, como toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. En ese sentido, se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, en un mismo centro laboral.

Con ello, en materia de no discriminación e igualdad encontramos un fundamento en este ordenamiento puesto, que permite señalar que las PAD deben vivir bajo el principio de equidad al recibir un trato justo y proporcional en las condiciones de acceso y disfrute necesarios para su bienestar físico y psicológico -incluyendo su situación económica en los centros de trabajo-.

Asimismo, la LDPAD define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los DDHH y las libertades fundamentales. Con ello, en el artículo 5° señala que, en su objetivo, de manera enunciativa y no limitativa, están diversas facultades para garantizar que las PAD gocen de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio para desempeñarse en forma productiva, tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la LFT y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Con ello, conforme al contenido de su artículo 8°, dispone un marco de protección en el sentido en que establece que ninguna PAD podrá ser socialmente marginada o discriminada en ningún espacio público o privado por ninguna razón que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus DDHH y libertades.

De igual modo, la LDPAD establece la creación de la Política Pública Nacional de las PAD, en donde se señala que uno de los objetivos primordiales en materia de protección de dicho grupo es garantizar la igualdad de oportunidades y una vida digna, promoviendo la defensa y representación de sus intereses, propiciando su incorporación a los procesos productivos emprendidos por los sectores público y privado, de acuerdo con sus capacidades y aptitudes.

---

<sup>52</sup> Conforme al artículo 3° fracción I de la LDPAD una persona adulta mayor es aquella que cuenta con sesenta años o más y que se encuentra domiciliada o en tránsito en el territorio nacional.

Lo anterior resulta esencial para las PAD en materia de inclusión en los centros de trabajo, así como de su trato igualitario en el procedimiento productivo del país.

De igual manera, dicha ley establece en el artículo 19 que será tarea de la STPS, garantizar en beneficio de las PAD lo siguiente: (i) implementar y programar a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores; (ii) fomentar la creación de organizaciones productivas de PAD en grupos productivos de diferente orden; (iii) impulsar la capacitación para las PAD, (iv) entre otras.

Finalmente, consideramos que las disposiciones anteriormente mencionadas son de suma importancia para la aplicación de políticas en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión en los centros de trabajo, pues establecen un marco regulatorio para un grupo vulnerable que puede ser aplicado a diversos grupos como lo son las mujeres y la comunidad LGBTTTIQA+. Con ello, tanto la Federación, como las entidades federativas y municipios, en coadyuvancia con el INAPAM y la STPS, deben promover la observancia y aplicación -dentro de su protección más amplia- de la inclusión laboral e inserción social de los grupos vulnerables para promover la productividad del país en las distintas áreas económicas.

## **2. Legislación internacional aplicable**

A continuación, se presentan los diversos ordenamientos legales internacionales que rigen en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión y que, por vinculación y ratificación, el Estado mexicano es parte. De igual forma se presentan dos convenios no aprobados ni ratificados por México, pero que, por su trascendencia, resulta importante señalar su contenido y la necesidad del Estado mexicano en adherirse a los mismos.

### **A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El PIDESC<sup>53</sup> es un ordenamiento en el cual se establece que cada uno de los Estados Parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se reconocen a lo largo de sus 31 artículos, con el objetivo de fomentar y garantizar los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

En ese sentido, el segundo inciso del artículo 2° señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos dispuestos en éste, sin

---

<sup>53</sup> PIDESC, aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, adherido por México el 23 de marzo de 1981, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981, con entrada en vigor para México el 23 de junio de 1981.

discriminación por motivos de: (i) raza; (ii) color; (iii) sexo; (iv) idioma; (v) religión; (vi) opinión política o de otra índole; (vii) origen nacional o social; (viii) posición económica; (ix) nacimiento, o (x) cualquier otra condición social.

Esto es fundamental puesto que, desde el marco internacional, establece los motivos por los cuales una persona puede ser objeto de discriminación dentro de su contexto económico, social y cultural.

Ahora bien, el PIDESC señala en su artículo 3 que los Estados Parte deberán comprometerse en asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales.

Lo anterior, tiene relación con lo dispuesto en el artículo 7° del PIDESC al establecer que los Estados Parte deberán garantizar el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que permitan un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y que, en particular, deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, así como ofrecer una igualdad de oportunidad para todos los trabajadores de ser promovidos a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

Así, los principios de no discriminación e igualdad son dos de los principios básicos del Sistema Internacional de Derechos Humanos. Esto es así pues estos principios se establecen desde la Carta de las Naciones Unidas, la DUDH y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el siguiente sentido:

La Carta de las Naciones Unidas dispone en su artículo 1(3) los propósitos de las Naciones Unidas son: realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Ahora bien, la DUDH en su artículo 2 establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en ese ordenamiento, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento, o cualquier otra condición.

Finalmente, el artículo 3° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en dicho Pacto.

Por ello, el PIDESC consagra que los Estados Parte deberán adoptar medidas concretas y específicas en colaboración conjunta con los grupos vulnerables para su correcta aplicación, en el sentido de la elaboración e implementación de políticas públicas que incluyan las acciones necesarias para la erradicación de la discriminación y prejuicios causantes de la misma.

Asimismo, los Estados Parte deben eliminar la discriminación formal -es decir, la que puede estar contenida en el ordenamiento jurídico de un Estado, en las políticas públicas, en las decisiones judiciales o legislativas, etcétera-.

Finalmente, en México la creación del INMUJERES y la CONAPRED puede ser considerado como un esfuerzo por parte del Estado mexicano por cumplir con las disposiciones establecidas por el PIDESC, como una medida para promover el ejercicio de los DDHH en condiciones de igualdad y no discriminación.

Así, el Estado mexicano puede regular la implementación de las políticas en dichas materias, a la vez que genera un sistema interdisciplinario entre instituciones para permitir la vigilancia adecuada de su promoción y aplicación.

## **B. Convenios de la OIT**

A continuación, se presentan tres convenios que, por su contenido, consideramos clave para nuestro trabajo, al establecer conceptos necesarios para garantizar la igualdad y no discriminación.

### **a. Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951)**

El Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (Convenio 100)<sup>54</sup> en su artículo 1° define dos conceptos fundamentales en relación con la igualdad, al establecer la definición de “remuneración” como aquella que comprende el salario, sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleado, directa o indirectamente al trabajador, en concepto de su empleo.

Así, señala que la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor será comprendida como aquél que designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Lo anterior, tiene correspondencia con lo establecido en la CPEUM y la LFT, conforme se señaló en apartados anteriores, puesto que prevé el principio de que “a trabajo igual, salario y prestaciones iguales”.

De igual manera consagra en el artículo 2° que todo Estado miembro del Convenio deberá promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de

---

<sup>54</sup> Convenio 100, aprobado por el Senado de la República el 30 de diciembre de 1951, ratificado por México el 23 de agosto de 1952, publicado en el DOF el 9 de octubre de 1952, y con entrada en vigor para México el 23 de agosto de 1953.

obra femenina por un trabajo de igual valor, aplicándose por medio de (i) la legislación nacional; (ii) cualquier sistema para la fijación de la remuneración; (iii) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o (iv) la acción conjunta de esos medios.

#### **b. Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958)**

El Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (Convenio 111)<sup>55</sup> establece 14 artículos a través de los cuales se prohíbe la discriminación en los centros de trabajo. Por ende, en su artículo 1° consagra que el término discriminación comprende 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.

Señala que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. En ese sentido, consideramos que la LFT se encuentra en coherencia con lo dispuesto por este Convenio conforme a lo establecido en el inciso B. de este capítulo.

De igual manera el artículo 2° de este Convenio señala que todo miembro debe llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de ocupación y empleo, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Para ello, el artículo 3° establece que los Miembros deberán tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación de las políticas nacionales anteriormente señaladas.

#### **c. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)**

El Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156)<sup>56</sup> es un instrumento internacional que, a lo largo de 19 artículos, pretende establecer la igualdad para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que impiden su progreso dentro de su actividad económica.

---

<sup>55</sup> Convenio 111, aprobado por el Senado de la República el 24 de noviembre de 1960, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, publicado en el DOF el 11 de agosto de 1962, y con entrada en vigor para México el 11 de septiembre de 1962.

<sup>56</sup> Adoptado el 23 de junio de 1981 en Ginebra, Suiza, con entrada en vigor el 11 de agosto de 1983, no ha sido aprobado ni ratificado por México.

Así, establece en su artículo 1° que su objeto es aplicable a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando dichas responsabilidades limiten las posibilidades que tienen para prepararse para la actividad económica, ingresar y progresar en ella.

De igual manera, en ese artículo establece que el Convenio es aplicable a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente requieran cuidados o sostén y que tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, así como de progresar en ella.

El artículo 3° consagra que la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras debe ser incluida en la política nacional, señalando en el artículo 4° que, para lograrlo, las medidas que se deberán adoptar deberán permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y en términos del artículo 6, deberán adoptar medidas para promover la información por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Finalmente, el artículo 8° indica que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, lo que consiste en una medida a favor de la no discriminación en los centros de trabajo.

Es necesario señalar que México no ha aprobado ni ratificado el presente Convenio, por lo que resulta trascendental señalar que su contenido es importante en la lucha a favor de la igualdad, la no discriminación, la inclusión y la diversidad, pues es un instrumento internacional que contiene, conforme a lo señalado anteriormente, diversas disposiciones necesarias para velar por un ambiente social y laboral bajo un marco de corresponsabilidad para los Estados miembro, que permite generar un reparto equilibrado de responsabilidades en el ambiente laboral.

#### **d. Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000)**

El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (Convenio 183)<sup>57</sup> es un instrumento internacional que tiene por objeto, como su nombre lo indica, la protección de la salud en materia de maternidad para las mujeres trabajadoras a través del contenido previsto en 21 artículos.

El artículo 1° establece que el término mujer se aplicará a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación y el artículo 2° dispone que el Convenio será

---

<sup>57</sup> Adoptado el 15 de junio de 2000, en Ginebra, Suiza, con entrada en vigor el 7 de febrero de 2002, no ha sido aprobado ni ratificado por México.

aplicable para todas las mujeres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

El artículo 4° establece que toda mujer a la cual se aplique el Convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. Lo anterior resulta relevante, pues también en el mencionado artículo ordena que todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del Convenio, la duración de la licencia de maternidad.

El Convenio establece medidas de protección del empleo y no discriminación en los artículos 8° y 9°, los cuales disponen las siguientes acciones: (i) señalan la prohibición de los empleadores de despedir a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad, así como después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que debe ser determinado en la legislación nacional de cada Miembro; (ii) establecen la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia recaerá en el empleador; (iii) garantizar que la mujer tendrá derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al concluir la licencia de maternidad; (iv) adoptar las medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, y (v) la prohibición de que a una mujer se le exija un examen para comprobar si está o no embarazada al momento de solicitar un empleo.<sup>58</sup>

Además, señala que la mujer no podrá ser objeto de discriminación en su centro de trabajo por su condición, ni podrá ser afectada en cuanto a la remuneración que percibe una vez que se reincorpore al sector laboral tras el goce de su licencia.

Lo anterior es fundamental para fomentar la situación de igualdad dentro del mercado laboral en México, pese a que el tema de las licencias de paternidad se ha visto rezagado.<sup>59</sup>

Debemos señalar que resulta fundamental para las empresas, como lo señala el estudio *Women Matter México 2022: uneven parity* realizado por McKinsey & Company, el proporcionar una licencia de paternidad extensa permite el cuidado óptimo de los hijos después del nacimiento, tanto para la madre como para el padre, fomenta las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral y ayuda a reducir la

---

<sup>58</sup> El artículo 9° del Convenio establece que esta medida no aplicará en los casos en que la solicitud se realice para trabajos que estén prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes, o para aquellos que puedan presentar un riesgo significativo o reconocido para la salud de la mujer y el hijo.

<sup>59</sup> Pese a los distintos esfuerzos y propuestas de reforma a la LFT, en México se ofrecen cinco días por licencia de paternidad. Lo anterior, a nuestra consideración, no permite el adecuado goce y disfrute de los derechos de maternidad y paternidad y únicamente permiten acentuar las diferencias dentro de la productividad y acceso a la promoción entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

brecha salarial a la par que fomenta que el reparto de las tareas domésticas se vuelva más equitativo.<sup>60</sup>

Cabe mencionar, este Convenio no ha sido ratificado por México, lo cual resulta importante, pues es un instrumento internacional que contiene mayor protección para las mujeres en el sector laboral, comenzando por señalar que dicho Convenio establece catorce semanas de licencia de maternidad contra las doce semanas que se establecen en la LFT.

### **C. Resoluciones de la OIT**

A continuación, se exponen dos resoluciones de la OIT que tienen estrecha relación con el contenido de la legislación nacional y de los instrumentos internacionales anteriormente descritos.

Como antecedente, es relevante hacer mención acerca del valor jurídico que tienen dichas resoluciones, así como el procedimiento para su emisión. De ese modo, las resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) son expresiones formales de la opinión o voluntad de los órganos de las Naciones Unidas respecto a diversos temas que les atribuyen. En ese sentido, las resoluciones de la OIT hacen referencia a documentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que establecen principios y derechos básicos en el trabajo por medio de directrices no vinculantes.

Además, es fundamental indicar que las recomendaciones generalmente complementan los contenidos previstos por un convenio, proporcionando directrices sobre su aplicación. No obstante, también pueden ser autónomas, es decir, no se encuentran relacionadas con ningún convenio.<sup>61</sup>

#### **a. Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004)**

La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad<sup>62</sup> es un documento emitido por la OIT, en el cual insta a todos los gobiernos en sus ámbitos de competencia, a contribuir a eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado laboral; promover

---

<sup>60</sup> BOLIO, Eduardo, Lorelen De Urioste, Gabriela Garza, Valentina Ibarra y Melissa Rentería, *Women Matter México 2022: uneven party*, México, 2022, p. 24, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-matter-mexico-2022-uneven-parity>, consultado el 3 de noviembre de 2022.

<sup>61</sup> OIT, *Convenios y recomendaciones*, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>, consultado el 5 de noviembre de 2022.

<sup>62</sup> OIT, *Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/document/s/meetingdocument/wcms\\_100570.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/document/s/meetingdocument/wcms_100570.pdf), consultado el 6 de noviembre de 2022.

la igualdad entre las mujeres y los hombres por medio de su participación en el mercado de trabajo; formular políticas nacionales destinadas a brindar a las mujeres y los hombres la igualdad de oportunidades y acceso al desarrollo profesional, y garantizar la igual remuneración por trabajo de igual valor.

Además, dicho documento señala la necesidad de elaborar políticas nacionales que contemplen cuestiones de género para estimular la iniciativa empresarial y garantizar la prevención de la discriminación de la mujer en la contratación y la eliminación de los obstáculos en su progreso profesional, al conciliar la vida laboral con la vida familiar, entre otras.

Por ello, dicho documento establece acciones afirmativas para los Estados Miembros que incluyen la protección de la maternidad a todas las mujeres trabajadoras, solicitando a las organizaciones de empleadores que promuevan la adopción de planes de igualdad en el empleo, la introducción de programas neutros de evaluación de los empleos con respecto a la evaluación de políticas concernientes a la igualdad de género.

Consideramos importante señalar que estas acciones afirmativas y medidas se encuentran previstas en los Convenios que ya señalamos anteriormente, por lo que es importante para el Estado mexicano cumplir con las solicitudes de la OIT en beneficio de los DDHH de las trabajadoras y de los trabajadores para garantizar el equilibrio respecto a las relaciones de trabajo.

#### **b. Informe VI de la OIT relativo a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)**

El Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión en 2009<sup>63</sup> establece que la igualdad de género debe ser un eje rector del trabajo decente al compartir hombres y mujeres tanto el trabajo como las responsabilidades familiares.

En ese sentido, establece que la formulación de políticas que giren en torno a contrarrestar la disparidad salarial entre hombres y mujeres debe ser una tarea fundamental, a la vez que se promueve la creación de empleos con perspectiva de género como parte de las políticas nacionales.

Además, la OIT exhorta a los Estados Miembros a elegir políticas de reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres basadas en el seguimiento de los avances en el mercado laboral.

Finalmente, consideramos que las recomendaciones señaladas en este informe resultan de suma importancia al establecer que debe ser obligación de los Estados fomentar la cultura contra la disparidad entre las responsabilidades y tareas de

---

<sup>63</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, Suiza, 2009, *Informe VI de la OIT relativo a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf), consultado el 8 de noviembre de 2022.

los hombres y de las mujeres dentro del mercado de trabajo, fortaleciendo la igualdad sustantiva para la protección y garantía de sus DDHH, a la vez que se promueve su productividad y permanencia dentro del mercado laboral.

#### **D. Otros tratados internacionales aplicables**

A continuación, se presentan tres convenios que, por su contenido, consideramos relevantes para nuestro trabajo al establecer diversas disposiciones en materia de igualdad, no discriminación e inclusión.

##### **a. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

La CEDAW<sup>64</sup>, a través del contenido consagrado en 30 artículos, tiene por objeto eliminar, como su nombre lo indica, todas las formas de discriminación hacia las mujeres al señalar que la participación de las mismas dentro de la vida política, social, económica y cultural de su país contribuye al aumento del bienestar de la sociedad.

Así, en su artículo 1° establece que la discriminación contra la mujer se entiende como aquella distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, así como de los DDHH en cualquier esfera, ya sea política, económica, social, cultural o civil.

Asimismo, el artículo 2° dispone que los Estados Parte deben realizar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y para ello, deben establecer medidas tales como: (i) consagrar en una legislación el principio de la igualdad del hombre y de la mujer; (ii) adoptar medidas que prohíban toda discriminación contra la mujer, y (iii) tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organización u empresa.

Además, el artículo 11 consagra la obligación de los Estados Parte en adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, especialmente señalando las siguientes: (i) el derecho a igual remuneración, prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como en la evaluación de la calidad de trabajo; (ii) el derecho a las mismas oportunidades de empleo y criterios de selección, y (iii) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

---

<sup>64</sup> CEDAW, firmado por México el 17 de julio de 1980, aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981 y con entrada en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.

También consideramos relevante señalar que este ordenamiento establece medidas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, mismas que permiten asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, entre las cuales encontramos: (i) prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; (ii) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado, y (iii) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo.

La CEDAW, además, brinda mayor protección en temas relativos a la inclusión de la mujer en el sector laboral puesto que también establece medidas para impedir la discriminación de la mujer no solo en relación con su género, sino también por motivos relacionados con las decisiones personales relativas a su estado civil o condiciones y decisiones reproductivas. Por ello, es relevante que el Estado mexicano cumpla con lo dispuesto por este ordenamiento pues las medidas que brinda tal instrumento son de suma relevancia para la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Por otro lado, es importante destacar que la CEDAW cuenta con un Protocolo facultativo de fecha 6 de octubre de 1999 que se encuentra vigente. Los protocolos facultativos hacen referencia a instrumentos que refuerzan las normas y obligaciones contenidas en los tratados internacionales existentes. Así, pueden versar sobre un tema relacionado con el tratado original, o hacer frente a una situación o problema nuevo. También pueden agregar un procedimiento para el funcionamiento y el cumplimiento del tratado.

Finalmente, el Protocolo facultativo de la CEDAW obliga a todos los Estados signatarios a reconocer la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las quejas expresadas por personas o grupos organizados de la sociedad civil, actuando como un mecanismo exigente de rendición de cuentas en materia de actos de discriminación contra las mujeres.<sup>65</sup>

De ese modo el Protocolo facultativo permite al Comité mencionado iniciar averiguaciones respecto de violaciones graves cometidas por un Estado Parte y formar opiniones y recomendaciones.

Por ello, consideramos necesario señalar que el Senado de la República aprobó el Protocolo facultativo el 14 de diciembre de 2001 y entró en vigor el 15 de junio de 2002 por lo que sus disposiciones también son de carácter obligatorio para México.

---

<sup>65</sup> CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, *Países que han firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, [58](https://oig.cepal.org/es/indicadores/paises-que-han-firmado-ratificado-protocolo-facultativo-la-convencion-laeliminacion#:~:text=An%C3%A1lisis,El%20Protocolo%20Facultativo%20, consultado el 27 de noviembre de 2022.</a></p></div><div data-bbox=)

## **b. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)<sup>66</sup> define que la eliminación de la violencia contra la mujer es una condición indispensable para su desarrollo individual y social, por lo que establece dentro de su artículo 1° que, por violencia, deberá entenderse cualquier acción o conducta que, basada en su género, cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el sector público como en el privado.

El artículo 5° señala que toda mujer deberá ejercer de manera libre y plena sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, al contar con una total protección de los derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre DDHH.

Finalmente, el artículo 6° ordena que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia y libre de toda forma de discriminación al ser valorada y educada libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En ese sentido, la Convención de Belém do Pará es un instrumento que facilita a los Estados Miembros comprender las consecuencias de la violencia contra la mujer y la necesidad de su inclusión en todas las esferas políticas, sociales, culturales y económicas para el mejor desarrollo de los sectores públicos y privados en beneficio de la comunidad.

## **c. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>67</sup> (CDPD) a través de sus 50 artículos pretende señalar medidas para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los DDHH y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, así como la promoción del respeto de su dignidad.

Para ese efecto, el artículo 1° establece que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

---

<sup>66</sup> Convención de Belém do Pará, firmado por México el 4 de junio de 1995, aprobado por el Senado de la República el 26 de noviembre de 1996, ratificado por México el 12 de noviembre de 1998, publicado en el DOF el 12 de diciembre de 1996 y con entrada en vigor para México el 12 de diciembre de 1998.

<sup>67</sup> CDPD, firmado por México el 30 de marzo de 2007, aprobado por el Senado de la República el 27 de septiembre de 2007, publicado en el DOF el 2 de mayo de 2008, con entrada en vigor para México el 3 de mayo de 2008. La CDPD cuenta con un Protocolo facultativo adoptado en la misma fecha que la Convención.

Asimismo, el artículo 2° dispone que la discriminación por motivos de discapacidad se refiere a aquella distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que impida el reconocimiento, ejercicio o goce en igualdad de condiciones de todos los DDHH; incluyendo la denegación de ajustes razonables.<sup>68</sup>

Además, su contenido se basa en los principios de no discriminación, la igualdad entre el hombre y la mujer, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, entre otros.

Por otro lado, señala que los Estados Parte se encuentran obligados a asegurar medidas legislativas que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad. Para ello, establece el artículo 4° establece que los Estados Parte deben prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y adoptar medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

El artículo 27 ordena que los Estados Parte deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, al promover el ejercicio del derecho al trabajo y fomentar, entre otras, las siguientes medidas: (i) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo -incluidas las condiciones de selección, contratación, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo seguras y saludables; (ii) fomentar condiciones de trabajo justas y favorables, en igualdad de oportunidades y remuneración, para las personas con discapacidad; (iii) asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales; (iv) permitir el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional; (v) alentar las oportunidades de empleo en el mercado laboral, y (vi) emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover su contratación en el sector privado a través de programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

Estas medidas, si son bien implementadas en los centros de trabajo, podrían coadyuvar en la producción de las Empresas y fomentar la cultura de tolerancia en México pues es precisamente a través de la promoción de incentivos para el mercado laboral, lo que hace atractivas a empresas extranjeras para la inversión en empresas mexicanas que cuentan con certificados por la implementación de políticas de ESG

---

<sup>68</sup> Este ordenamiento señala que son ajustes razonables aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas -que no impongan una carga desproporcionada o indebida-, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones a los demás, de todos sus DDHH.

(políticas medioambientales, sociales, de gobernanza y de género, por sus siglas en inglés).

En resumen, la CDPD es un instrumento relevante ya que establece la necesidad de la inclusión de un grupo vulnerable en el mercado laboral, garantizando su participación dentro de los sectores públicos y privados, al señalar la obligación por parte de los Estados Parte de fomentar incentivos y otras medidas que resulten benéficos para todas las partes.

Finalmente, podemos señalar que el Estado mexicano, en su mayor parte, se encuentra de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos internacionales en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión al establecer políticas, mecanismos, organismos, herramientas y ajustes, salvo por las disposiciones contenidas en los Convenios 156 y 183 de la OIT, anteriormente mencionados. En suma, la política para promover la igualdad y no discriminación en México puede visualizarse al entrelazar el contenido de los ordenamientos internacionales en relación con las disposiciones establecidas en la legislación nacional conforme se señala a continuación en la siguiente tabla:

## Simbología

✓: En conformidad con las disposiciones señaladas en el instrumento internacional<sup>69</sup>

X: Inconforme con las disposiciones señaladas en el instrumento internacional

Ordenamiento Nacional	Instrumento internacional	PIDESC	Convenio 100	Convenio 111	Convenio 156	Convenio 183	CEDAW	Convención de Belém do Pará	CDPD
CPEUM		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LFT		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LCNDH		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LGIMH		✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓
LGAMVLV		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LFPED		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LGIPD		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓
LDPAD		✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓

Fuente: elaboración propia con base en el contenido señalado en el presente capítulo.

**Nota:** En relación con lo previsto por el Convenio 183 es relevante destacar que México, pese a que contiene ordenamientos jurídicos que establecen la protección de la maternidad y el respeto de los derechos de las mujeres en estado de gestación en el ambiente laboral, no dispone de las catorce semanas por licencia de maternidad, conforme se señaló en el contenido del presente capítulo. Asimismo, consideramos necesario el incremento de licencias de paternidad en el sentido de fomentar la corresponsabilidad familiar en los hogares mexicanos, así como la creación de políticas públicas que promuevan la inclusión de las mujeres madres en el mercado laboral. Por ello, reiteramos la necesidad de disponer en el ordenamiento nacional el contenido dispuesto por el Convenio 156.

<sup>69</sup> Es indispensable señalar que la conformidad o inconformidad se basa en las disposiciones mínimas que contienen los ordenamientos nacionales en relación con temas de igualdad, no discriminación, inclusión y diversidad frente a las disposiciones consagradas en los instrumentos internacionales citados.

## CAPÍTULO TERCERO. EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

El objetivo del presente capítulo es ofrecer un panorama de la situación de las personas trabajadoras en el mercado laboral en México, enfocando el análisis principalmente hacia las mujeres y grupos vulnerables que participan en cualquier actividad económica en los centros de trabajo de las entidades federativas del país.

Asimismo, se ofrece una explicación en relación con la competitividad empresarial en México y la estrecha unión que tiene con la diversidad e inclusión para fomentar la productividad. Por otro lado, se presenta un análisis breve en relación con el T-MEC enfocado en los retos y compromisos en materia de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación en los centros de trabajo en el marco de protección de los derechos laborales reconocidos en dicho ordenamiento, así como por la OIT.

Finalmente, se presenta el panorama del mercado laboral en México y en el mundo a raíz de la pandemia generada por el covid y sus implicaciones para las mujeres y los grupos vulnerables, realizando un análisis de sus implicaciones y consecuencias en relación con los avances en materia de igualdad laboral, no discriminación e inclusión en los centros de trabajo, con el objetivo de establecer un parámetro respecto de los planes, programas y acciones que debería tomar el gobierno mexicano para promover estrategias y políticas en relación con estos temas.

### **1. Evolución de la situación laboral en México: el papel de las mujeres y grupos vulnerables**

El presente apartado tiene el propósito de señalar la situación laboral en México, enfocando el análisis especialmente en el papel que las mujeres y los grupos vulnerables desempeñan en las actividades económicas en el país. Para ello, las actividades en relación con diversos aspectos de la población ocupada se dividen conforme se señala a continuación:

#### **A. Ocupación por sector**

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 (Censo 2020), en el país habitan 126'014,024 personas.<sup>70</sup> Además, el INEGI señala que, durante los últimos 70 años, la población en el país creció poco más de cuatro veces.

Es decir, en 1950 había 25.8 millones de personas mientras que en 2020 había 126 millones. Además, de 2010 a 2020, la población se incrementó en 14 millones de habitantes.

---

<sup>70</sup> INEGI, *Cuéntame de México. Población, México, 2023*, <https://cuentame.inegi.org.mx/>, consultado el 5 de febrero de 2023.

Por otro lado, con base en el Censo 2020, de cada 100 habitantes en México 49 eran hombres y 51 mujeres. No obstante, había mayor cantidad de hombres de 0 a 19 años, mientras que a partir de los 20 a 24 años la cantidad de mujeres era mayor a la de los hombres.

En relación con lo anterior, es posible visualizar el incremento poblacional en el país conforme a la siguiente tabla:

<b>Año</b>	<b>Total de habitantes</b>	<b>Total de mujeres</b>	<b>Total de hombres</b>
1970	48 millones	24 millones	24 millones
1980	67 millones	34 millones	33 millones
1990	81 millones	41 millones	40 millones
2000	98 millones	50 millones	48 millones
2010	112 millones	57 millones	55 millones
2020	126 millones	65 millones	61 millones

Fuente: elaboración propia con base en los Censos de Población y Vivienda realizados por el INEGI en las mencionadas décadas.

Ahora bien, a través de una solicitud de acceso a la información realizada en la PNT a la SE, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) elaborada por el INEGI, a partir de información calculada de acuerdo con la estimación de población realizada por dicho instituto, con base en las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO) y de acuerdo con el Censo de Población 2020, la ocupación por sector en el mercado laboral se encuentra conformada de la siguiente manera:

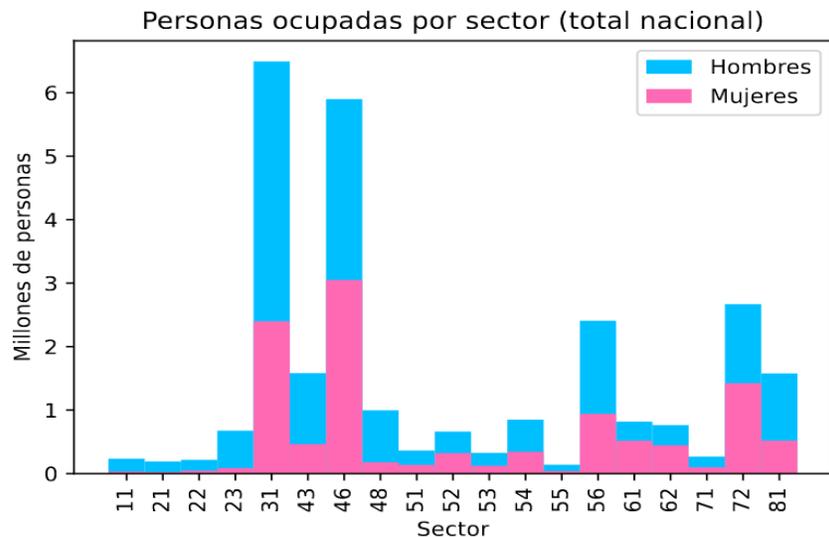
**Unidades económicas y personal ocupado por actividad económica, entidad federativa y sexo 2019 (cifras de 2018)**

<b>Sector</b>	<b>Actividad económica</b>	<b>Unidades económicas</b>	<b>Personal ocupado mujeres</b>	<b>Personal ocupado hombres</b>
<b>Sector 11</b>	Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	24,372	32,178	201,376
<b>Sector 21</b>	Minería	3,123	24,629	166,056
<b>Sector 22</b>	Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	2,961	46,869	169,431
<b>Sector 23</b>	Construcción	19,501	87,066	589,235
<b>Sector 31-33</b>	Industrias manufactureras	579,828	2,397,981	4,095,039
<b>Sector 43</b>	Comercio al por mayor	155,545	464,659	1,118,274
<b>Sector 46</b>	Comercio al por menor	2,092,770	3,050,538	2,848,516
<b>Sector 48-49</b>	Transportes, correos y almacenamiento	22,245	178,155	818,845
<b>Sector 51</b>	Información en medios masivos	8,828	137,121	226,684

<b>Sector 52</b>	Servicios financieros y de seguros	26,593	321,975	340,264
<b>Sector 53</b>	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	68,010	122,369	204,760
<b>Sector 54</b>	Servicios profesionales, científicos y técnicos	100,098	343,909	504,742
<b>Sector 55</b>	Corporativos	366	40,278	98,709
<b>Sector 56</b>	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	76,059	941,299	1,465,977
<b>Sector 61</b>	Servicios educativos	53,524	516,560	300,976
<b>Sector 62</b>	Servicios de salud y de asistencia social	196,089	446,677	317,204
<b>Sector 71</b>	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	51,352	100,256	167,519
<b>Sector 72</b>	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	637,124	1,423,608	1,245,290
<b>Sector 81</b>	Otros servicios excepto actividades gubernamentales	681,769	518,272	1,059,631
<b>TOTAL</b>		<b>4,800,157</b>	<b>11,194,399</b>	<b>15,938,528</b>

Fuente: elaboración propia con base en los resultados definitivos del año censal 2018 de la ENOE. INEGI. Censos Económicos 2019.

En ese sentido, los datos anteriormente señalados pueden resumirse en una gráfica conforme se señala a continuación:



Fuente: elaboración propia con base en las unidades económicas por actividad económica y entidad federativa con base en las cifras de 2018 del censo económico 2019 realizado por el INEGI.

Para comprender mejor la gráfica anterior, debemos señalar las diferencias entre las actividades primarias, secundarias y terciarias con el objetivo de analizar los porcentajes de participación de la población ocupada en cada una de ellas.

Las actividades primarias son aquellas que comprenden actividades productivas de extracción y obtención de materias primas tales como la agricultura, la ganadería, la apicultura, la pesca, la minería, la explotación forestal, entre otras.

Las actividades secundarias aglomeran las actividades que transforman la materia prima extraída por el sector primario, entre las cuales se encuentran los procedimientos industriales para transformar dichos recursos, la fabricación de farmacéuticos, la construcción, el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, el tratamiento y distribución de agua, la elaboración de alimentos y textiles, entre otras.

Las actividades terciarias son aquellos sectores económicos relacionados con los servicios no productores o transformadores de bienes materiales, es decir, aquellas actividades que generan servicios que se ofrecen para satisfacer necesidades de la población o proporcionar su bienestar, tales como el comercio al por menor y al por mayor, el turismo, los servicios públicos, la administración pública, las actividades corporativas, actividades financieras, los servicios de educación, de atención de la salud y asistencia social, entre otras.<sup>71</sup>

Como puede visualizarse, en México durante 2019 existían 4'800,157 unidades económicas. En estas, 11'194,399 mujeres participaban como parte de la población ocupada frente a la cifra de 15'938,528 de hombres. Esto quiere decir que durante 2019 aproximadamente 27'132,927 de personas pertenecían a la población ocupada en el país.

Ahora bien, en las actividades relativas a sectores primarios, destacando especialmente la agricultura, la explotación de animales, el aprovechamiento forestal y la pesca, es notorio que sólo el 14% de la participación económica en dichos sectores es realizada por mujeres, mientras que el 86% de la población ocupada pertenece a los hombres.

El mismo fenómeno sucede en la minería en donde se visualiza que la actividad minera es generada por un 87% de hombres, en contraste con un porcentaje muy bajo de mujeres equivalente al 13%.

Podemos notar que el comportamiento es similar en las actividades secundarias, pues en la construcción un porcentaje mínimo de 13% refleja la participación de mujeres, frente a un 87% de hombres en dichos sectores. Asimismo,

---

<sup>71</sup> Gobierno de la Ciudad de México, Secretaría del Medio Ambiente, *Glosario*, México, 2023, <http://www.claraboya.com.mx/glosariodefinition/Actividades%20econ%C3%B3micas>, consultado el 25 de febrero de 2023.

71% de hombres desempeñan labores relativas a actividades de comercio al por mayor frente a un 29% de mujeres.

Tratándose de actividades relativas a la generación, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y gas, la diferencia es relevante al establecer que el 78% de la participación económica es de hombres, mientras que solo el 22% es realizada por mujeres.

A pesar de ello, existe un comportamiento contrario en el comercio al por menor, en donde el 52% de las actividades son llevadas a cabo por mujeres, frente al 48% de hombres.

Por otro lado, en las actividades terciarias los porcentajes varían dependiendo de la actividad que se analice, pero es sobresaliente que las mujeres predominan en la mayor parte de sectores en esta clasificación. Así, por ejemplo, cuando se analiza el sector relacionado con transportes, el 82% de labores son llevadas a cabo por hombres, mientras que las mujeres representan un 18% de participación.

Además, cuando se analizan los porcentajes en el sector relacionado con servicios educativos, obtenemos el 63% de las actividades son realizadas por mujeres, mientras que sólo el 37% son efectuadas por hombres.

Lo mismo sucede tratándose de servicios de alojamiento, pues 53% del trabajo es efectuado por mujeres en relación con una participación equivalente al 47% de hombres. De igual forma en servicios de salud y de asistencia social el 58% de tareas son llevadas a cabo por mujeres, en comparación con el 42% de hombres.

La participación se mantiene más o menos pareja tratándose de servicios corporativos, en donde el 41% de la población ocupada son mujeres y 51% son hombres. También en los servicios profesionales, científicos y técnicos es visible lo anterior al establecer que el 41% son mujeres y 59% son hombres.

Con lo anterior podemos señalar que, pese a que los últimos datos obtenidos son resultados de hace un lustro, es visible que los hombres tienen una mayor participación en actividades primarias y secundarias frente a las mujeres. Por el contrario, tratándose de actividades terciarias, el porcentaje de mujeres suele ser mayor frente al porcentaje de hombres laboralmente activos o, al menos, se mantiene equilibrada en los sectores relacionados con este tipo de actividades.

Con base en los datos analizados y desde nuestra perspectiva, podemos establecer que la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres sigue siendo notorio en la actualidad, ya que existe un sesgo en relación con el género dentro de la actividad económica en el país.

Es decir, consideramos que hay una segregación en la estructura ocupacional, pues dentro de las actividades que requieren mayor fuerza física o que para

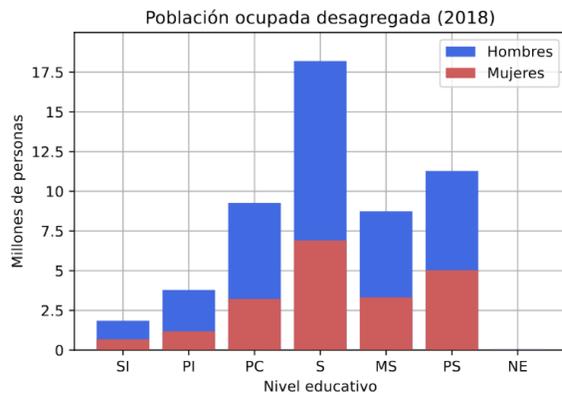
desempeñarlas requieren la presencia de condiciones generalmente extremas o insalubres, la concentración de hombres es mucho mayor que las mujeres (como lo es el caso de la minería y la agricultura). Por el contrario, el predominio de las mujeres se concentra en las actividades relacionadas con los servicios, lo que conlleva a deducir que estos sectores se siguen asociando a funciones propias de su género.

Lo anterior es comprobable al visualizar que los servicios de salud y educativos predominan en las actividades con mayor presencia de mujeres. A pesar de ello, también debemos señalar que los servicios financieros, inmobiliarios, comerciales y de administración pública, contienen una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Finalmente, podemos deducir que el mercado laboral se mantiene estructurado sobre un reparto en las funciones que, teóricamente, las mujeres y los hombres deben desempeñar. Por ello, las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas actividades como el turismo y el comercio al por menor, mientras que los hombres encuentran mayor presencia en actividades inherentes a la construcción, a las industrias manufactureras y transportes.

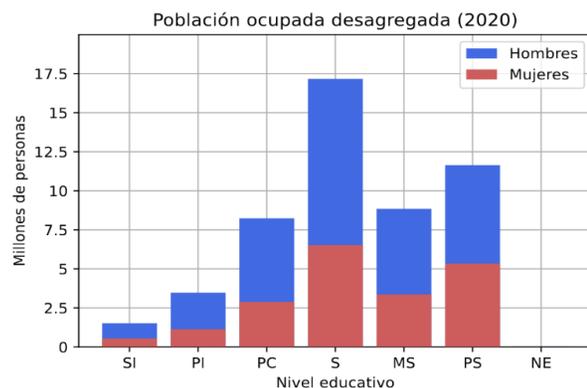
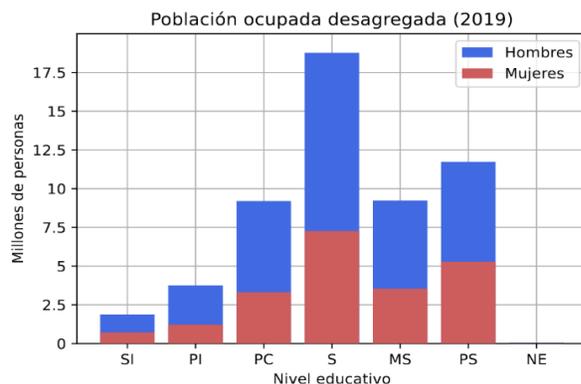
## B. Ocupación por grado de estudios

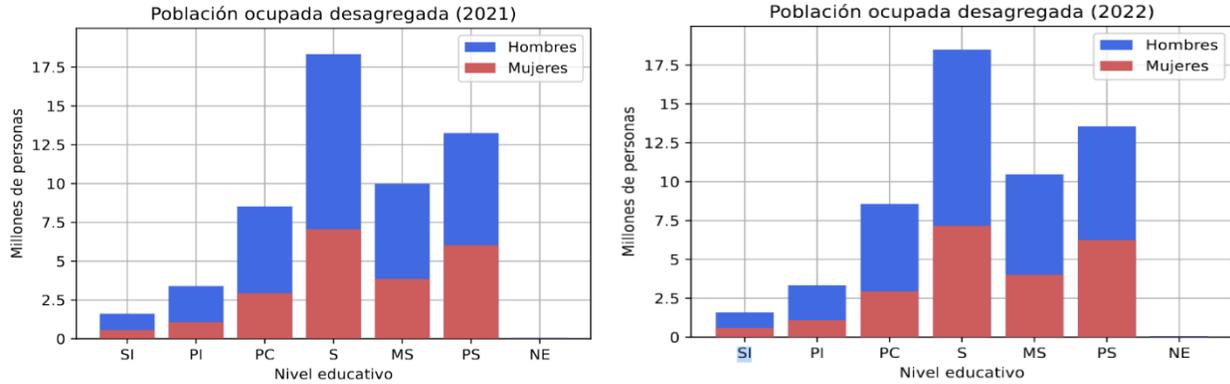
En México la población ocupada por grado de estudios puede visualizarse de la siguiente manera:



**SIMBOLOGÍA**

- **SI** = sin instrucción
- **PI** = primaria incompleta
- **PC** = primaria completa
- **S** = secundaria
- **MS** = medio superior
- **PS** = profesional superior
- **NE** = no especificado





Fuente: elaboración propia con información del INEGI.<sup>72</sup>

Conforme se establece en las gráficas, es notoria la diferencia entre la conclusión de los estudios entre los hombres y las mujeres. Desde 2018 hasta 2022, un mayor número de hombres logra concluir sus estudios en los niveles secundaria, media superior y profesional superior frente a las mujeres.

Asimismo, se indica que desde 2018 la población por grado de estudios no ha logrado equilibrarse respecto del número de hombres y mujeres en el ámbito educativo a nivel nacional. Si bien las cifras permanecen relativamente parejas en relación con la educación primaria, a partir de secundaria los números comienzan a variar de manera notoria. Como se visualiza en las gráficas, durante 2018 cerca de 4'827,641 de hombres lograron concluir su educación media superior frente a las 2'927,787 mujeres que pudieron terminar dicho grado de estudios. Por otro lado, durante 2022 fue visible que de los 5'753,986 hombres solo 3'557,943 mujeres lograron concluir sus estudios medio superiores. En ese sentido, el avance no fue significativo durante 4 años.

Más aun, cuando se analizan los datos en relación con la educación profesional superior las cifras señalan el mismo comportamiento pues en 2018 de los 5'713,529 hombres solo 4'457,336 mujeres concluyeron dicho grado educativo. Además, durante 2022, de los 6'673,439 hombres la cifra disminuye a 5'501,573 mujeres que pudieron concluir su educación profesional superior.

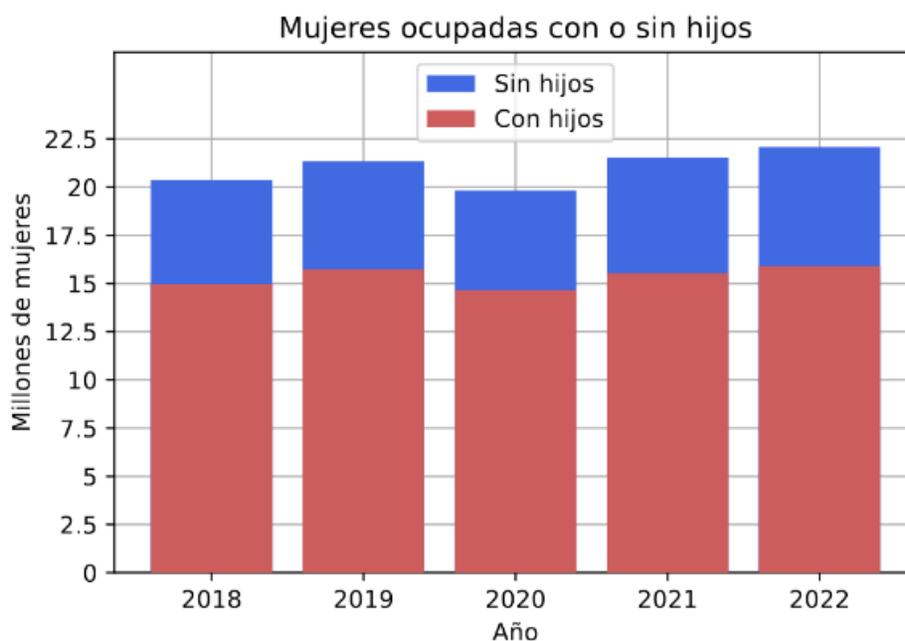
Lo anterior resulta trascendental puesto que es visible que existe un rezago en la paridad educativa en el país. Conforme los grados de estudio avanzan, la cifra de las mujeres disminuye frente a la de los hombres. Las razones pudieran ser varias, pero entre las que destacan podemos enlistar las siguientes: (i) abandono escolar producto de los bajos recursos y la necesidad de aportar económicamente al hogar; (ii) falta de

<sup>72</sup> Todas las gráficas presentadas en el presente apartado son de elaboración propia con base en una respuesta proporcionada por la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS, a través de una solicitud de transparencia de 27 de junio de 2022 realizada por medio de la PTN. Las respuestas fueron emitidas por medio de bases de datos en Excel.

apoyo familiar; (iii) factores personales o psicológicos; (iv) embarazo a temprana edad; (v) la ubicación en una zona insegura o la lejanía de los centros educativos; (vi) la creencia de la dependencia económica de la mujer frente al hombre; (vii) los cuidados de hijos o familiares de la tercera edad o con algún tipo de enfermedad, (viii) entre otras.

Por otro lado, es relevante establecer la relación con el acceso de las mujeres al mercado laboral en relación con el acceso a oportunidades laborales de mayor jerarquía frente a los puestos que requieren conocimientos técnicos pues mientras menor el grado de especialización, puede resultar menor la cantidad de oportunidades de acceder a puestos de dirección o administración.

Además, consideramos relevante señalar en este apartado el índice de mujeres ocupadas con o sin hijos en el mercado laboral pues a raíz de ello podremos comprender la relevancia que tiene la repartición de los cuidados del hogar tanto para hombres como mujeres, conforme a lo establecido en la siguiente gráfica:



Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

Conforme se puede visualizar, el número de mujeres mexicanas que tienen hijos es mucho mayor que aquellas que no han gestado o adoptado. Durante el periodo que comprende de 2018 a 2022 el número de hijos no se vio reducido, salvo por una cantidad mínima en 2020, que pudiera ser atribuible a la pandemia por covid. No obstante, es relevante relacionar el número de mujeres que pertenecen a la población ocupada con las responsabilidades familiares que tienen que soportar además de aquellas cargas laborales o educativas pues esta laboral incrementa un trabajo no remunerado, comúnmente desequilibrado con aquél de los hombres.

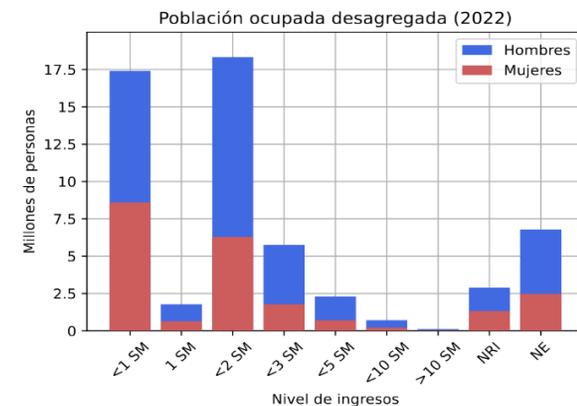
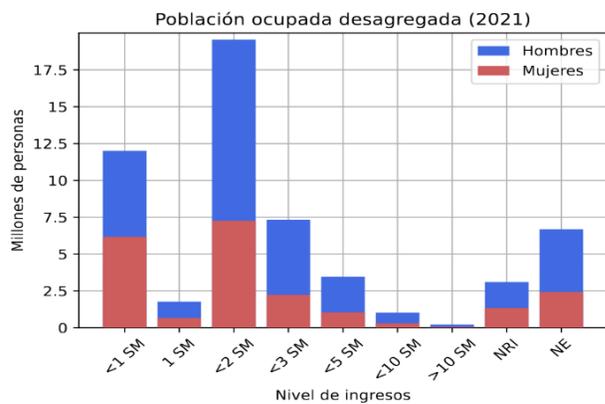
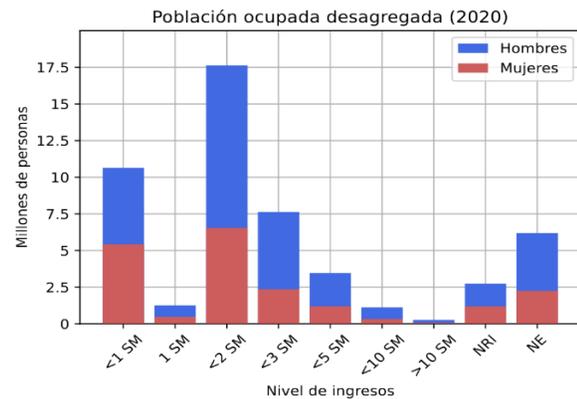
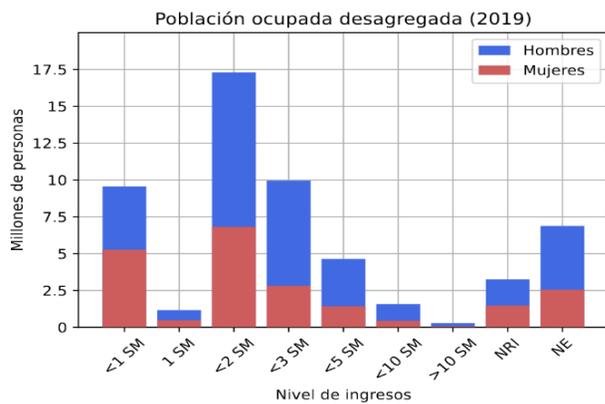
### C. Remuneración de la población ocupada

En México la remuneración de la población ocupada puede visualizarse de la siguiente manera:



#### SIMBOLOGÍA

- **<1 SM** = menos de 1 salario mínimo
- **1 SM** = 1 salario mínimo
- **<2 SM** = Más de 1 hasta 2 salarios mínimos
- **<3 SM** = Más de 2 hasta 3 salarios mínimos
- **<5 SM** = Más de 3 hasta 5 salarios mínimos
- **<10 SM** = Más de 5 hasta 10 salarios mínimos
- **> 10 SM** = Más de 10 salarios mínimos
- **NRI** = No recibe ingresos
- **NE** = No especificado



Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

En relación con lo anterior, es notoria la diferencia salarial entre hombres y mujeres puesto que en cada sección, en relación con el periodo de 2018 a 2022, es visible que los primeros sobresalen en cada una de las categorías señaladas conforme a la simbología.

Como es visible, la población ocupada que recibe ingresos equivalentes a más de uno hasta dos salarios mínimos es notoriamente mayor sobre aquellas que reciben de más de tres hasta más de 5 salarios mínimos.

Además, conforme a los datos vertidos en las gráficas, la cantidad de mujeres que reciben menos de un salario mínimo es mayor que la de los hombres durante el periodo de 2018 a 2021. Además, este comportamiento permanece incluso en los ingresos equivalentes o mayores a 10 salarios mínimos.

A su vez, encontramos que los datos obtenidos en las gráficas concuerdan con lo señalado por el Centro de Investigación en Política Pública del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) al establecer que el problema estructural de la brecha salarial en México corresponde a barreras que enfrentan las mujeres para poder ingresar, permanecer y desarrollarse en sus empleos. Estas cargas varían a razón de una carga de trabajo no remunerado que se traduce en jornadas laborales más cortas. Además, señala que los estereotipos de género prevalecen en relación con menores concentraciones femeninas o masculinas en determinados sectores y ocupaciones-conforme lo señalamos previamente en el inciso relacionado con la ocupación por sector en México-.<sup>73</sup>

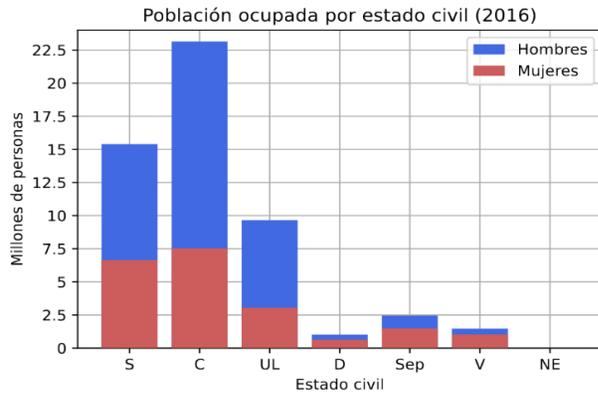
Asimismo, el IMCO establece que la brecha de ingresos en 2022 fue del 14%, lo que se traduce en que por cada 100 pesos mexicanos que recibe un hombre en promedio por su trabajo al mes, una mujer recibe 86 pesos mexicanos. Por ello, es fundamental comprender que la segregación ocupacional por razón de género existe y es un problema grave en México.

#### **D. Estado civil de la población ocupada**

En México, el estado civil de la población ocupada se puede representar conforme a lo siguiente:

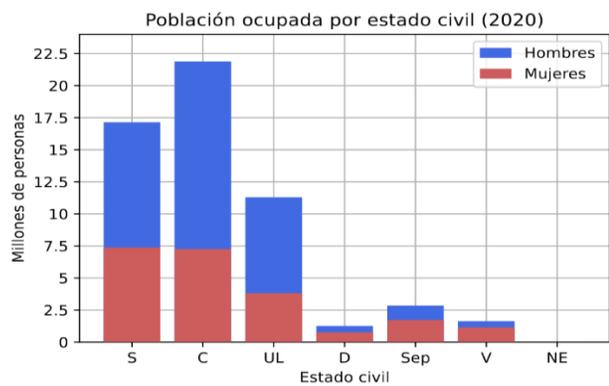
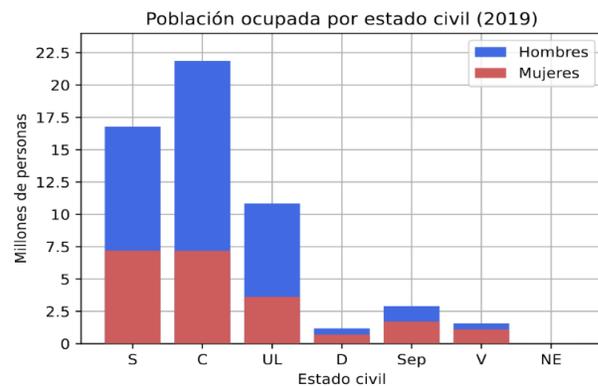
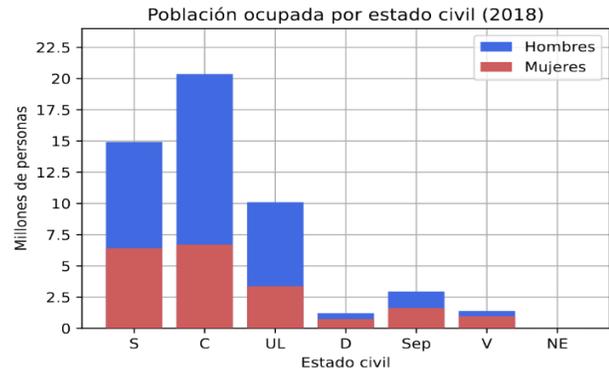
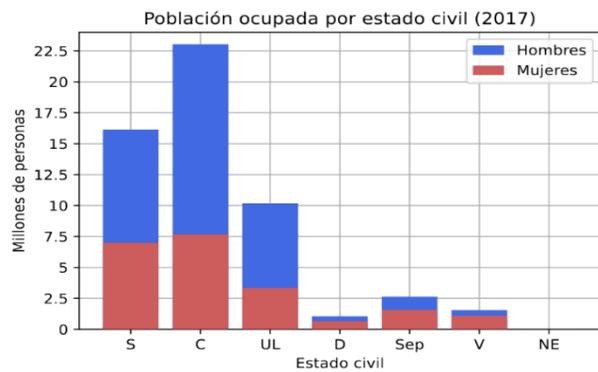
---

<sup>73</sup> IMCO, *Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial*, México, 2022, pp. 4,6,10 y 18, <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>, consultado el 5 de febrero de 2020.



### SIMBOLOGÍA

- **S** = soltero/a
- **C** = casado/a
- **UL** = unión libre / concubinato
- **D** = divorciado/a
- **Sep** = separado/a
- **V** = viudo/a
- **NE** = no especificado



Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

Consideramos relevante presentar el estado civil de la población ocupada en el país pues es necesario visualizar que la vida conyugal también repercute en los resultados del mercado laboral y, por ello, es deber de los Estados comprender el panorama actual en la fuerza laboral. También es necesario visualizar que las tasas de participación en la población activa de las mujeres y los hombres se encuentra relacionada con la composición del hogar en el que habitan.

Ahora bien, conforme es notorio en los datos vertidos en las gráficas, la población ocupada en México es predominantemente soltera, casada o vive en unión libre. Los números además permanecen relativamente estáticos en cuanto a la población ocupada soltera, divorciada o separada.

De acuerdo con Rosina Gammarano, las normas sociales de género configuran la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Lo anterior, señala, es comprobable al estudiar las cifras disponibles en la base de datos sobre indicadores laborales por tipo de hogar elaborada por la OIT, la cual establece que las mujeres empleadas tienen más probabilidades de trabajar menos horas de las que desearían que los hombres empleados, y este aspecto de género del subempleo relacionado con el tiempo es más fuerte entre las personas casadas.<sup>74</sup>

Como es notorio en las gráficas, las normas sociales impuestas por el género provocan que el matrimonio influya a que los hombres participen más en la fuerza de trabajo, mientras que el efecto es contrario entre las mujeres. Asimismo, es notorio que de 2016 a 2020, el estado civil que ha sufrido mayores cambios es el concubinato, pues ha incrementado paulatinamente año con año. Uno de los factores a los que, desde nuestro punto de vista se le puede atribuir esto, es que la población joven cada vez más podría estar optando por esta forma de convivencia dentro de sus relaciones.

Además, es valioso aportar que la OIT, a través de ONU Mujeres, emitió un informe realizado con datos de 84 países, incluido México, en el cual concluía que las tasas de participación en la población activa de las mujeres y los hombres están estrechamente relacionadas con la composición del hogar en el que viven ya que la participación femenina en la población activa es menor entre las mujeres que viven con una pareja a aquellas que se encuentran solteras.<sup>75</sup> No obstante, la participación de hombres en el mercado laboral incrementa si viven con una pareja.

Comprender estos datos nos permite establecer una relación entre las estadísticas desglosadas con las consecuencias que tiene la vida familiar en las decisiones profesionales y laborales de las personas trabajadoras en México pues a través de estas gráficas es posible visualizar que en el país efectivamente se requiere la creación de políticas públicas que permitan la paridad en la corresponsabilidad familiar.

---

<sup>74</sup> GAMMARANO, Rosina, *Cómo influye el estado civil en los resultados del mercado laboral*, México, 2020, <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-/>, consultado el 4 de febrero de 2020.

<sup>75</sup> UN WOMEN, *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*, Estados Unidos, 2020, pp. 3-9, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/05/the-impact-of-marriage-and-children-on-labour-market-participation>, consultado el 13 de febrero de 2023.

## 2. La competitividad empresarial en México y su relación con la diversidad y la inclusión

Uno de los objetivos principales del presente trabajo es señalar la importancia de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo para fomentar la competitividad y la productividad en México.

En ese sentido, este apartado tiene como finalidad ofrecer un panorama concreto que permita establecer la necesidad de la promoción de acciones en las empresas que resulten atractivas para fomentar una buena cultura de trabajo.

De acuerdo con el “Estudio de Remuneración PageGroup México y Centroamérica 2022-23”, dentro de las variables que pueden fomentar una cultura de trabajo decente, se encuentra el implementar un ambiente diverso e incluyente.<sup>76</sup>

Entendemos para efectos de este apartado por inclusión laboral aquella que abarca la edad, el grupo étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, la diversidad de género y la cultura en los centros de trabajo.

Dicho Estudio de Remuneración 2022-2023 estableció que, de la mayor parte de las personas encuestadas, el 0.2% se identificó como no binaria (es decir, no se consideraban como hombre/mujer), lo que permitió al encuestador vislumbrar una mayor libertad de expresión entre quienes integran la comunidad LGBTTTTIQA+, impulsado por un cambio generacional que le da un valor importante a la diversidad y a las oportunidades equitativas en el lugar de trabajo.<sup>77</sup>

Además, en los resultados obtenidos en dicho estudio, se concluyó que el interés por trabajar en empresas que fomenten una cultura de diversidad, equidad e inclusión, es de alta importancia para los colaboradores. Además, la equidad de género resultó como un punto focal que debe tener mayor atención por parte de las empresas para desarrollar mejor políticas.

Además, al preguntar a los encuestadores “qué tan importante es trabajar para una empresa que implemente y fomente una cultura de diversidad, equidad e inclusión”, cerca del 80% le asignó algún nivel de importancia y sólo el 20% manifestó indiferencia sobre el tema.<sup>78</sup>

En ese sentido, las empresas no deben dejar de implementar la cultura de diversidad, equidad e inclusión puesto que, de los resultados, el 16.1% del talento encuestado consideró que actualmente no existe una mayor igualdad de condiciones y oportunidades dentro de su organización.

---

<sup>76</sup> PageGroup, *Estudio de Remuneración México 2022-23*, México, 2023, <https://www.michaelpage.com.mx/estudios-y-tendencias/estudio-de-remuneracion-2023>, p. 15, consultado el 5 de febrero de 2023.

<sup>77</sup> Íbidem, p. 17.

<sup>78</sup> Íbidem, p. 5.

Como lo señala Juan Ignacio Silva Gasparoli, la generación de nuevos puestos de trabajo girará en torno al desempeño en nuevos contextos que implican la necesidad de trabajos remotos, flexibilidad laboral, diversidad e inclusión, así como el bienestar con salud mental.<sup>79</sup>

Consideramos este planteamiento como correcto, pues la diversidad, la inclusión y la equidad agregan valor a las empresas en un mundo cada vez más globalizado, digital y multicultural. Si las empresas quieren innovar e implementar nuevos proyectos que resulten atractivos al mercado, es necesario generar oportunidades con base en perfiles diversos.

Si consideramos que la fuerza laboral hoy en día se conforma en su mayor parte por las nuevas generaciones, es imprescindible comprender que la búsqueda y permanencia en el empleo dependerá de las ofertas que presenten las empresas en relación con la flexibilidad de horarios, la oferta salarial, la probabilidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional, la inclusión y la diversidad, entre otras características.

Entonces, podemos concluir que la retención de talento dependerá, a su vez, en que las empresas creen políticas a favor de la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, el involucramiento del personal directivo o ejecutivo en temas relacionados con la inclusión y la diversidad, el respeto y promoción de esos derechos desde los miembros de las juntas directivas y no solo desde los puestos administrativos o técnicos que se desempeñen en los centros de trabajo.

De igual forma, un estudio realizado por McKinsey & Company establece que el fomentar la diversidad e inclusión conlleva beneficios para las empresas en términos de desempeño, competitividad y reputación dentro del mercado.<sup>80</sup>

El estudio se realizó a partir de datos públicos de 1,039 empresas de 15 países, por el periodo de 2014 a 2019, entre los cuales se encuentran Brasil, México, Inglaterra, Estado Unidos de América, Alemania, India, Japón, Nigeria, Singapur, Sudáfrica, Dinamarca, Noruega y Suiza.

Además, las industrias analizadas se relacionaron con bienes de consumo y venta al por menor, sector energético, producción de materiales básicos, bienes de consumo y venta al por menor, industria, telecomunicaciones, medios de comunicación y tecnología, finanzas, seguros y servicios profesionales, salubridad y farmacéutica, transporte, logística y turismo.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> PageGroup, *Estudio de remuneración México y Centroamérica 2022*, p. 8, <https://www.michaelpage.com.mx/estudios-y-tendencias/estudio-de-remuneracion-2022>, consultado el 5 de febrero de 2020.

<sup>80</sup> McKinsey&Company, *Diversity wins: how inclusion matters*, Estados Unidos, 2020, p. 3, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>, consultado el 6 de febrero de 2023,

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 11.

Dicho estudio señala que las empresas que promueven la diversidad e inclusión laboral tienen hasta 25% más probabilidades de obtener mayor rentabilidad que el promedio. Además, establece que las empresas con más del 30% de mujeres en sus equipos ejecutivos superan en productividad a aquellas que tienen entre un 10% y 29% de mujeres. Como resultado, existe una diferencia sustancial de rendimiento entre las empresas con mayor y menor diversidad de género.<sup>82</sup>

De esa manera, a pesar de que el estudio demuestra que el progreso en materia de representación es lento, un tercio de las empresas analizadas lograron avances reales en la diversidad de los equipos directivos durante el periodo de cinco años. No obstante, la mayoría de las empresas han progresado poco o han permanecido estáticas y, en algunas, la representación de género incluso ha retrocedido.

El estudio elaborado por McKinsey & Company además estableció que las empresas analizadas alcanzaron mayores niveles de diversidad y se beneficiaron de una mayor probabilidad de obtener mejores resultados financieros.

Por otra parte, concluyó que el común denominador de las empresas que promueven la diversidad es establecer un enfoque sistemático junto con medidas y acciones para reforzar la inclusión de abajo hacia arriba, enfocado principalmente en cinco áreas de actuación conforme a lo siguiente:

- a. **Garantizar la representación de talentos diversos:** las empresas deben centrarse en la promoción de talentos diversos en puestos ejecutivos, de gestión, técnicos y en los consejos de administración.
- b. **Reforzar la responsabilidad de liderazgo para la diversidad e inclusión:** las empresas deben reforzar la responsabilidad y la capacidad de liderazgo para la diversidad e inclusión. También se deben fortalecer las capacidades de liderazgo inclusivo entre los puestos gerenciales y ejecutivos.
- c. **Permitir la igualdad de oportunidades mediante la equidad y transparencia:** las empresas deben garantizar la igualdad de condiciones en la promoción y oportunidades a favor de una verdadera meritocracia.
- d. **Promover la transparencia y combatir las microagresiones:** las empresas deben mantener una política de tolerancia cero ante comportamientos discriminatorios como la intimidación y el acoso, a la vez que deben desarrollar activamente la capacidad de los directivos y del personal para identificar y abordar estas microagresiones.
- e. **Fomentar la pertenencia mediante el apoyo a la diversidad:** las empresas deben construir una cultura en la que todos los empleados sientan que puedan

---

<sup>82</sup> Íbidem, p.3.

ser ellas y ellos mismos en un ambiente laboral de respeto a través de un sentimiento de comunidad y de pertenencia.

Desde nuestro punto de vista y a pesar de las recomendaciones señaladas en el mencionado estudio, es necesario establecer que consideramos lo anterior como un deber de trabajo multidisciplinario entre los actores laborales. Es decir, no todo el esfuerzo por promover la diversidad e inclusión, la igualdad y no discriminación debe recaer en las empresas. Es también obligación del Estado garantizar el respeto, la aplicación y la vigilancia de estos derechos mediante acciones e incentivos para que el sector privado ejercite dichas prácticas.

Lo anterior, con el fin de obtener mejores resultados al interior de las empresas a la par que se gestiona una cultura diversa e integradora en donde las personas trabajadoras puedan colaborar en equipo sin sentirse excluidas por ninguna razón y en condiciones de trato iguales.

### **3. La reforma laboral en México y el T-MEC: retos y compromisos en materia de igualdad laboral**

Consideramos relevante señalar la necesidad de la promoción de la diversidad e inclusión a raíz del marco de la implementación del T-MEC en el país, pues dicho ordenamiento, a partir de su entrada en vigor el 1° de julio de 2020, estableció una serie de regulaciones contenidas en su capítulo 23 de Derechos Laborales, así como un anexo 23 que contenía diversas exigencias que el Estado mexicano tuvo que cumplir en materia de libertad sindical y negociación colectiva, condicionando la entrada en vigor del tratado a que dicha legislación existiera y entrara en vigor en el plazo límite del 1° de enero de 2019.<sup>83</sup>

También es relevante señalar que la reforma laboral con entrada en vigor a partir del 1° de mayo de 2019, fue consecuencia de la implementación de dicho instrumento internacional.

Ahora bien, Aleida Hernández Cervantes señala que el T-MEC, en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres en el ámbito laboral, se pronuncia en dos ejes: la no discriminación y la atención de los casos de violencia en los centros de trabajo. No obstante, indica que hacen falta mecanismos y desarrollo de garantías para hacerlos efectivos.<sup>84</sup>

Conforme lo establecimos en el capítulo anterior, estos derechos se encuentran reconocidos en la CPEUM y en diversos ordenamientos nacionales, así como en tratados internacionales de los cuales el Estado mexicano es parte. Si bien

---

<sup>83</sup> T-MEC, aprobado por el Senado de la República el 19 de junio de 2019, publicado en el DOF el 29 de junio de 2020, y con entrada en vigor para México el 1 de julio de 2020.

<sup>84</sup> HERNÁNDEZ CERVANTES, Aleida, *T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*, Friedrich Ebert Stiftung, México, 2020, p.3, <https://library.fes.de/pdffiles/bueeros/mexiko/17565.pdf>, consultado el 28 de enero de 2023.

coincidimos en que desafortunadamente en México existen mecanismos correctamente elaborados para fomentar la diversidad, la inclusión, la igualdad y la no discriminación, estos no han podido ser aplicados en la forma en que se esperaría y los avances han sido menores, hecho que podrá visualizarse en el siguiente capítulo.

Ahora bien, el capítulo 23 del T-MEC establece obligaciones para los tres países de garantizar y proteger los derechos laborales reconocidos en los instrumentos de la OIT, mismos que se pueden categorizar en: (i) libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva; (ii) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; (iii) la abolición del trabajo infantil, y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Un ejemplo de estos instrumentos es el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1994), pues con la ratificación de este ordenamiento, México garantiza la protección de las personas trabajadoras contra actos de discriminación que limiten la libertad sindical en relación con su empleo.<sup>85</sup>

Debemos señalar que el T-MEC reconoce estos derechos como parte fundamental de cada una de las personas trabajadoras que pertenecen al sistema productivo de mercancías y servicios descritos en dicho tratado.

Para nuestro estudio, Aleida Hernández Cervantes señala que es necesario distinguir los tipos de igualdad, con base en la Recomendación 25 del Comité de la CEDAW<sup>86</sup> conforme lo siguiente:

<b>Igualdad formal</b>	<b>Igualdad sustantiva</b>	<b>Igualdad de resultados</b>
Implica igualdad ante la ley; es decir, implica el mismo trato en relación con el marco jurídico, observándose a su vez que no exista ningún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta.	Implica igualdad en los hechos al no ser suficiente el mismo trato. Este tipo de igualdad considera las diferencias físicas y las que son producto de las condiciones sociales, económicas y políticas.	Es aquella que implica obligaciones del Estado de proveer los medios necesarios para lograr una igualdad de resultados de manera formal y sustantiva.

Fuente: Elaboración propia con base en lo establecido en la Recomendación 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de la CEDAW.

De lo anterior es necesario puntualizar que la igualdad sustantiva exige cambios estructurales, legales y de políticas públicas para garantizar la igualdad en los

<sup>85</sup> Convenio 98, aprobado por el Senado de la República el 20 de septiembre de 2018, ratificado por México el 23 de noviembre de 2018, publicado en el DOF el 7 de noviembre de 2019, y con entrada en vigor para México el 23 de noviembre de 2019.

<sup>86</sup> ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*, 2004, pp. 3-5, <https://www.refworld.org/es/docid/52d905144.html>, consultado el 5 de febrero de 2023.

hechos. Además, requiere de la inclusión de medidas especiales como lo son los ajustes razonables o las acciones afirmativas para su adecuada implementación.<sup>87</sup>

En ese sentido, conforme a lo dispuesto en el segundo capítulo, México, al ser Estado Parte de la CEDAW, tiene la obligación de garantizar la igualdad formal y la igualdad sustantiva, como un fin que permita la adecuada implementación de políticas públicas que fomenten el respeto en todos los ámbitos de la vida, ya sea laboral, social, política o económica.

Ahora bien, el T-MEC dispone de mecanismos que permiten implementar la protección de las personas trabajadoras en los centros de trabajo al enfatizar en la no discriminación en el empleo, en la promoción de la igualdad de las mujeres, en la cooperación en el tema de género, trabajo y empleo, así como la atención de la violencia en el ejercicio de los derechos laborales.

Lo anterior, se puede comprobar al hacer un breve análisis del contenido previsto en el artículo 23 de dicho tratado, atendiendo a lo ordenado por los siguientes incisos:

Artículo T-MEC	Disposición obligatoria para los Estados Parte
<b>Artículo 23.3: Derechos Laborales</b>	<p>En el inciso c) señala que cada Parte deberá <b>adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</b></p> <p>Asimismo, establece la obligación de cada Parte de adoptar y mantener leyes y regulaciones, así como prácticas derivadas de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.</p>
<b>Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo</b>	<p>Establece que las Partes <b>deben reconocer el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.</b></p> <p>Además, deberán <b>fomentar y promover la igualdad de la mujer en los centros de trabajo al implementar las políticas que considere necesarias para proteger a las personas trabajadoras contra la discriminación en el empleo</b> con base en: (i) el sexo; (ii) el embarazo; (iii) la orientación sexual; (iv) la identidad de género, y (v) las responsabilidades de cuidado.</p> <p>A su vez, deberán proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de</p>

<sup>87</sup> Íbidem, p.6.

	<p>infantes, así como el cuidado de los miembros de la familia.</p>
<p><b>Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores</b></p>	<p>Establece que las Partes <b>deben reconocer que los trabajadores deben poder ejercer los derechos laborales reconocidos en el Artículo 23.3 en un clima libre de violencia, amenazas e intimidación.</b></p> <p>En ese sentido, los gobiernos deberán abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores, garantizando un ambiente laboral libre de violencia que de ninguna manera afecte el comercio o la inversión entre las Partes.</p>
<p><b>Artículo 23.12: Cooperación</b></p>	<p>Establece que las Partes deben <b>reconocer la importancia de la cooperación para perfeccionar las normas laborales.</b></p> <p>Como obligación notoria, el numeral 5 de dicho artículo señala que las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en diversas áreas, en las cuales destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. La capacidad institucional de los órganos laborales, administrativos y judiciales;</li> <li>b. Los <b>sistemas de inspección del trabajo y capacitación de los inspectores</b> para mejorar el nivel y eficiencia de la aplicación de la ley laboral;</li> <li>c. La <b>eliminación de la discriminación basada en el sexo y en el género</b> respecto al empleo, la ocupación y los salarios;</li> <li>d. El <b>desarrollo de herramientas analíticas</b> y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor;</li> <li>e. La <b>promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de las mujeres en el mercado laboral</b>, y la consideración de cuestiones de género en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, la prevención de violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;</li> <li>f. La <b>promoción de la productividad y competitividad de capital humano</b> en el centro de trabajo;</li> <li>g. Abordar las <b>oportunidades de una fuerza de trabajo diversa</b>;</li> </ul>

	<p>h. La <b>promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación con respecto al empleo</b> con base en la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo, y</p> <p>i. La <b>promoción de la igualdad.</b></p>
--	---

Fuente: elaboración propia con base en el contenido establecido en el Capítulo 23 (Laboral) del T-MEC.<sup>88</sup>

Ahora bien, Aleida Hernández señala, a su vez, que es relevante destacar que la reforma laboral de 2019 implicó diversos avances relevantes en materia de igualdad y no discriminación a la luz de las obligaciones establecidas en el T-MEC, entre las cuales destacan las siguientes:<sup>89</sup>

1. La reforma laboral de 2019 estableció, en el artículo 132 fracción XXXI de la LFT, la obligación de todos los patrones de aprobar, en colaboración con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual;
2. Estableció que la conciliación prejudicial no es obligatoria cuando se encuentre relacionada con hechos de discriminación y violencia contra las mujeres;
3. En relación con el punto anterior, la reforma busca incorporar la perspectiva de género en los planes de capacitación y desarrollo profesional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por lo que los conciliadores deben contar con conocimientos de perspectiva de género de acuerdo con el artículo 684-G de la LFT, y
4. La reforma prohibió exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo en los centros de trabajo, así como la prohibición de despedir a una trabajadora por estar embarazada o por razones relacionadas con el cuidado de las y los hijos.

Consideramos que lo anterior es sumamente relevante para México, puesto que a raíz de la entrada en vigor del T-MEC, el Estado mexicano debe implementar y promover diversas políticas en relación con los temas de inclusión, igualdad, no discriminación y diversidad en el marco de la protección de los derechos laborales reconocidos por la OIT, con el fin de evitar sanciones o detrimentos en la producción.

Asimismo, es importante indicar que el T-MEC, pese a que no cuenta con un capítulo de equidad de género, contiene en el capítulo 26 (competitividad) medidas

<sup>88</sup> T-MEC, *Capítulo 23. Laboral*, <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>, consultado el 6 de febrero de 2023.

<sup>89</sup> Ídem, pp. 23-25.

específicas que buscan fortalecer la participación económica de las mujeres, lo que fortalece el contenido del capítulo 23 (laboral) al buscar lograr la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, al promover prácticas para eliminar el acoso u hostigamiento sexual y medidas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

No obstante, es trascendente señalar que existen detrimentos en el implemento de garantías, herramientas, instrumentos y mecanismos obligatorios que hagan realmente exigible la implementación de la igualdad y no discriminación en relación con todos los niveles institucionales, ya sean públicos o privados.

Lo anterior y a pesar de que México, además de ser Estado Parte del T-MEC, regula diversas obligaciones contenidas en el marco constitucional, en la legislación federal y en tratados internacionales en relación con la implementación de la igualdad y no discriminación, es una realidad que los actores laborales -es decir, los patrones, las instituciones y los sindicatos-, no han logrado un mecanismo verdaderamente fructífero en relación con la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación en los centros de trabajo que afectan a todos los grupos vulnerables de trabajadoras y trabajadores, en especial para las mujeres.

Esto puede visualizarse conforme lo establecido por Javier Obregón Ruiz, quien demuestra que durante los gobiernos del expresidente Enrique Peña Nieto y el presidente Andrés Manuel López Obrador, el presupuesto destinado a la atención de las mujeres en situación de vulnerabilidad fue reduciéndose considerablemente frente a los presupuestos de los sexenios de sus antecesores, los expresidentes Felipe Calderón Hinojosa y Vicente Fox Quezada.

Así, señala que el presupuesto máximo destinado al INMUJERES alcanzó su trayectoria creciente desde 2004 y hasta el 2015 por un aproximado de 930 millones de pesos, el cual se desprende con base en los presupuestos de egresos de la federación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por el contrario, desde 2016 a 2020 dicho presupuesto se disminuyó gradualmente hasta llegar a la cifra de aproximadamente 805 millones de pesos, lo que redunda en menores programas y políticas públicas a favor de la igualdad de la igualdad y no discriminación.<sup>90</sup>

Ahora bien, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, establece como objetivo prioritario promover y articular la política nacional contra

---

<sup>90</sup> OBREGÓN RUIZ, Javier, *La brecha salarial en México: propuesta de solución*, Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., México, 2020, pp. 17-18, <http://frph.org.mx/bdigital/registro.php?id=DOCTR A-826>, consultado el 34 de febrero de 2023.

la discriminación y por la igualdad para todas las personas<sup>91</sup>, lo que conlleva a un primer avance en el gobierno para fomentar la política antidiscriminatoria en México, particularmente vinculada a la esfera del derecho al trabajo, la educación y el acceso a la justicia.

En dicho documento se establece que casi cuatro de cada diez trabajadoras del hogar reportaron al menos un evento de privación injustificada de algún derecho, seguidas de las personas con discapacidad con un margen del 31%, las personas pertenecientes a la Comunidad LGTBTTTIQA+ con un 30%, las mujeres con un 26% y las PAD en un porcentaje del 25%.

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (2021-2024) señala a su vez que las prácticas discriminatorias se han institucionalizado en la esfera del servicio público y que no se está cumpliendo con el mandato constitucional de igualdad y no discriminación.

Además, establece que las prácticas discriminatorias tienen su raíz en prejuicios arraigados en la sociedad y, con base en la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, informa que en las entidades federativas de la población existen todavía prejuicios xenofóbicos, homofóbicos y sexistas, conforme a lo siguiente:

<b>Grado de intensidad de prejuicios</b>	<b>Entidad federativa</b>
Muy alto	Zacatecas, Michoacán, Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Tabasco e Hidalgo.
Alto	Jalisco, Aguascalientes, San Luis Potosí, Coahuila y Campeche.
Medio	Chihuahua, Sonora, Sinaloa, Nayarit, Colima, Guanajuato, Puebla, Tlaxcala, Nuevo León, Durango y Yucatán.
Bajo	Baja California Sur, Tamaulipas y Querétaro.
Muy bajo	Baja California, Ciudad de México, Morelos, Estado de México y Quintana Roo.
Nulo	Ninguna entidad federativa.

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (2021-2024) en la sección 6.6.

Por lo anterior, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (2021-2024) contempla estrategias prioritarias enfocadas a la observancia del marco jurídico antidiscriminatorio en el ámbito laboral, entre las cuales se encuentran, entre otras, las siguientes: (i) generar modelos, manuales e instrumentos para los centros de trabajo públicos y privados que faciliten la inclusión laboral y la construcción de

<sup>91</sup> Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, publicado en el DOF el 14 de diciembre de 2021, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021#sc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021#sc.tab=0), consultado el 25 de febrero de 2023.

entornos laborales sin discriminación; (ii) desarrollar estrategias de comunicación y materiales accesibles y con enfoque diferenciado para concientizar sobre la discriminación en el trabajo y la desigualdad salarial, la importancia de la conciliación de la vida laboral y personal con la corresponsabilidad en los trabajos en el hogar; (iii) promover buenas prácticas de inclusión laboral, igualdad y no discriminación llevadas a cabo por los centros laborales públicos y privados, y (iv) favorecer la capacitación en igualdad y no discriminación para el personal de inspección laboral y para quienes atienden quejas o denuncias por discriminación en los centros de trabajo.

Además, señala que la observancia y cumplimiento de dichas acciones deberá ser llevada a cabo en coordinación con la STPS, el INMUJERES, la CONAPRED y la Secretaría de Gobernación.

Por ello, es sumamente necesario destacar la obligación de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial en lograr la creación, implementación y vigilancia de políticas y regulaciones que destaquen un cambio institucional en los centros de trabajo en colaboración con el sector patronal en el país. Lo anterior, buscando incentivar la competencia y la productividad en las empresas al establecer mecanismos que permitan que estos mecanismos sean atractivos para los patrones.

Ahora bien, Aleida Hernández señala que, en ese sentido, es necesario gestionar diversos temas para la adecuada implementación de la reforma laboral de 2019 a la luz del T-MEC, entre los cuales destacan los siguientes<sup>92</sup>:

- a. La incorporación en la LFT de los conceptos de violencia y acoso en los términos reconocidos en el Convenio 190 de la OIT;
- b. Enunciar las diversas formas que pueden configurar un acto de violencia laboral de género en los centros de trabajo, incluidas aquellas relacionadas con medios de tecnologías de la información y de la comunicación;
- c. Establecer la obligación de eliminar la violencia y la discriminación contra las mujeres tanto de las autoridades laborales como de los patrones;
- d. Promover programas y procedimientos adecuados para atender la violencia, discriminación y acoso en los centros de trabajo;
- e. Ordenar derechos y obligaciones en torno a las responsabilidades familiares compartidas que incorporen políticas de cuidados en lo laboral y familiar;
- f. Fomentar mecanismos para los patrones para fomentar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en relación con el fomento de la cultura de igualdad bajo un seguimiento permanente;
- g. Incluir como riesgos de trabajo todos los actos de violencia, así como las enfermedades producidas por factores de riesgo psicosocial que producen trastornos de ansiedad en relación con el hostigamiento, acoso sexual, violencia

---

<sup>92</sup> Ídem, pp. 20-22.

o discriminación, y establecer medidas de protección a favor de las personas trabajadoras involucrados en temas de discriminación.

Consideramos de suma relevancia las obligaciones señaladas en los incisos b), e) y g), ya que tienen estrecha relación con los temas vertidos en el presente trabajo pues es precisamente a partir de la correcta implementación, aplicación y vigilancia de los mecanismos, políticas e instrumentos ya existentes en la legislación mexicana en los centros de trabajo -por ejemplo, la NOM-035, la NMX-025 y el Protocolo para prevenir la discriminación-, lo que permitirá que el Estado mexicano se encuentre en constante correspondencia y cumplimiento por los diversos instrumentos internacionales de los cuales forma parte, así como en concordancia con lo que disponen sus propios ordenamientos nacionales en materia de igualdad y no discriminación.

#### **4. Panorama dentro del mercado laboral en México y en el mundo a raíz de la pandemia generada por el virus SARS-COV-2**

Una de las implicaciones más grandes que se originaron a raíz de la pandemia generada por el covid fue la afectación en los avances respecto de la permanencia en el mercado laboral para las personas trabajadoras.<sup>93</sup>

De acuerdo con datos publicados por la OIT en 2020, el total de empleos que se vieron afectados por la pandemia rebasaron de los 24 millones, lo que representa el 44% del empleo total en México.<sup>94</sup>

Además, dicho informe establece que algunos grupos poblacionales fueron más vulnerables ante los efectos de la crisis sanitaria y económica. Así, informó que desde 2018 la proporción de mujeres que trabajaban aumentó del 42.6% al 45.4% en el último trimestre de 2019, pero el acceso al mercado seguía siendo menos complejo para los hombres en comparación con ellas. De esa manera, México continúa ocupando el penúltimo lugar en inclusión femenina en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, estableciendo que la participación en la fuerza activa de 45.4% de las mujeres contra 77% de los hombres.

El informe refiere a una encuesta mundial realizada por la OIT en coordinación con Gallup presentada en 2017, en la cual se concluyó que solo el 32% de las mujeres

---

<sup>93</sup> México publicó el 30 de marzo de 2020 el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) por el Consejo de Salubridad General, el cual definió actividades esenciales y no esenciales en la economía. Las actividades no esenciales tenían que detener sus actividades y aunque la cuarentena no fue total, ni estricta como en otros países, impactó de manera relevante el mercado laboral en todo el territorio nacional.

<sup>94</sup> OIT, FEIX, Noémie (coordinadora), *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*, México, 2020, p.1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_757364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf), consultado el 7 de febrero de 2023.

declararon que preferirían quedarse en casa y cuidar a sus familias y hogares que tener un empleo, frente al 26% de los hombres que piensan lo mismo.<sup>95</sup>

Es importante comprender estas opiniones no necesariamente reflejan la situación en el empleo de las mujeres hoy en día pues es posible que algunas de las mujeres que trabajan expresen el deseo de permanecer en el hogar, y que algunas mujeres que están cuidando de su familia y de su hogar muestren su preferencia por tener un empleo remunerado.

Además, las estadísticas ofrecidas en dicho análisis demostraron que en el grupo de los “no disponibles” para trabajar existe un grupo en el cual se consideran “personas con interés para trabajar, pero bajo un contexto que les impide hacerlo”. En otras palabras, este grupo hacía referencia a aquellas personas que se hacen cargo del hogar, de los niños, enfermos o de las PAD y por ello, se encuentran impedidas de realizar alguna actividad económica.

Por ello, de las 2.8 millones de personas que pertenecían a este grupo, 86% resultaban ser mujeres por lo cual se concluía que, pese a no formar parte de alguna actividad económica, se encontraban impedidas de laborar por la existencia de cuidados y factores culturales.

Consideramos que las conclusiones realizadas de dicho informe siguen siendo válidas puesto que conforme lo demostramos en el apartado referente a la ocupación por sector, aunque la participación económica de las mujeres ha incrementado, la tasa de participación no refleja una brecha significativa frente a aquella participación de los hombres.

Ahora bien, en el marco de la pandemia de covid se generaron diversas recomendaciones para los Estados para mitigar el impacto sobre el empleo y los ingresos de la población, en especial de los grupos más vulnerables. Entre ellas, destacan la relevancia de reconocer que existen brechas en el empleo en México, pues con la entrada del teletrabajo en algunos sectores, la actividad de las mujeres tuvo impacto en términos de una disminución de la actividad remunerada y un aumento en las actividades de cuidado.

Además, el INEGI señaló que entre marzo y abril de 2020, se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo, siendo los trabajadores informales los que absorbieron el mayor impacto.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> OIT, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo*, Estados Unidos, 2017, pp. 22-35, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_607487.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_607487.pdf), consultado el 6 de febrero de 2023.

<sup>96</sup> CONSAR, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Impacto de la Pandemia de Covid-19 en el Mercado Laboral y en el SAR*, México, 2021, p.1, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/656430/AP->

Además, de acuerdo con Jürgen Weller, las pautas prevalecientes de la división del trabajo por sexo a nivel del hogar tendieron a aumentar la carga de trabajo de las mujeres pues tendrían que asumir tareas adicionales de cuidado de adultos mayores (con mayor riesgo de contagio), a menores que deben acompañarse en el proceso de educación a distancia o a otras personas dependientes.<sup>97</sup>

No obstante, establece que a raíz de la crisis sanitaria también se podría visualizar a largo plazo la incorporación de los hombres a las labores del hogar, lo que permitiría arreglos flexibles del manejo del trabajo e implicaría a su vez una reasignación de responsabilidades familiares.

Por otro lado, no debemos dejar de lado que en América Latina la caída de la productividad laboral fue elevada, ya que la ausencia de seguros de desempleo en la mayoría de los países y la falta de ahorros suficientes, así como la disminución de empleos en el sector formal, propició un aumento de la desocupación y una expansión del sector informal, a la par de un aumento en empleos de baja productividad.<sup>98</sup>

Desde nuestro punto de vista, la pandemia provocada por el covid implicó fuertes desafíos para los Estados y para las empresas al tener que repensar los procesos de trabajo con las nuevas modalidades ofrecidas por la digitalización, al mismo tiempo de tener que asegurar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras sin disminuir la productividad al interior de los centros de trabajo.

En ese aspecto, coincidimos con lo informado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su comunicado de prensa del 10 de febrero de 2021 en el cual establecía que se requieren de acciones afirmativas en el ámbito de las políticas fiscales, laborales, productivas, económicas y sociales que protejan los derechos de las mujeres alcanzados en la última década, promoviendo la igualdad de género, evitar la profundización de los niveles de pobreza, la sobrecarga de trabajo no remunerado y evitar la reducción del financiamiento de políticas de igualdad.<sup>99</sup>

Como conclusión del presente capítulo, debemos señalar que el mercado laboral en México es predominantemente ocupado por hombres. No obstante, existen

---

05-2021\_Impacto\_de\_la\_Pandemia\_en\_el\_Mercado\_Laboral\_VFF.pdf, consultado el 6 de febrero de 2023.

<sup>97</sup> WELLER, Jürgen, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Comisión para América Latina y el Caribe, Chile, 2020, p. 16, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>, consultado el 5 de febrero de 2023.

<sup>98</sup> *Íbidem*, pp.17-19.

<sup>99</sup> Unidad de Información Pública, CEPAL, *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región*, 2021, <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>, consultado el 7 de febrero de 2023.

actividades económicas en las cuales la concentración de mujeres sobresale en comparación con el sexo opuesto.

A pesar de ello, estas actividades suelen orientarse a labores de servicio sobre aquellas primarias o secundarias que requieren actividades o esfuerzos caracterizados por ser actividades masculinas.

Ahora bien, el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral depende en gran medida del nivel educativo con el que cuentan, así como del estado civil que tienen. Por otro lado, también es necesario señalar que los ingresos suelen ser inferiores para las mujeres en comparación con los hombres.

Por otro lado, el Estado mexicano debe ser responsable de garantizar políticas que fomenten la participación de las mujeres en los sectores productivos del país, a la vez que garantiza el cumplimiento del capítulo 23 del T-MEC para garantizar espacios laborales libres de violencia y de discriminación.

Finalmente, a raíz de la pandemia provocada por el covid, el mercado laboral en México enfrenta grandes retos en relación con la diversidad y la inclusión por lo que el Estado mexicano, a su vez, deberá fortalecer acciones e instrumentos para que los centros de trabajo en el país implementen y respeten estos derechos con el fin de garantizar una verdadera paridad en todos los sectores económicos.

## **CAPÍTULO CUARTO. LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018 Y LA NORMA MEXICANA NMX-025-R-SCFI-2015**

El objetivo del presente capítulo es exponer dos instrumentos elaborados por las autoridades mexicanas que tienen el propósito de garantizar que las personas trabajadoras en los centros de trabajo a nivel nacional dispongan de prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, así como el combate a factores de riesgo psicosocial en el trabajo que impidan su adecuado desarrollo profesional.

Con ello, se pretende explicar cómo estos mecanismos pueden ser útiles para el fomento de la productividad y competitividad al interior de las empresas al brindar incentivos a los patrones que resulten atractivos para todos los sectores productivos.

Asimismo, se busca visualizar cómo estos mecanismos se han visto afectados por la falta de vigilancia en su implementación, así como la falta de coordinación institucional por parte de las autoridades laborales para garantizar su efectividad al brindar una adecuada supervisión e inspección a quienes van dirigidas, a pesar de que son instrumentos correctamente estructurados.

### **1. Presentación de la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención**

La NOM-035 es una NOM que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Así, los factores relacionados con la violencia contra las personas trabajadoras se encuentran categorizados en dicha NOM, la cual establece que la violencia laboral puede ser entendida como aquella manifestada como acoso sexual, psicológico, hostigamiento, malos tratos, burlas, insultos, humillaciones, entre otras, las cuales se realizan de manera continua y persistente en los centros de trabajo.

#### **A. Antecedentes de la NOM-035-STPS-2018**

La NOM-035 surge a raíz de la necesidad de que en la legislación mexicana existieran disposiciones para establecer protocolos a seguir para la prevención de factores de riesgo psicosocial a los cuales se encontraban expuestas las personas trabajadoras en sus jornadas laborales diarias, en el sentido de que algunas disposiciones nacionales señalaban la necesidad de regular estos factores, las cuales se abordarán a continuación.

El artículo 3° del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el DOF el 13 de noviembre de 2014, establece en su fracción IX que los diagnósticos de seguridad y salud en el trabajo involucran la identificación de condiciones

inseguras o peligrosas, entre las cuales se incluyen los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones de ambiente laboral.

Por ello, en su fracción XVII señala que los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo, de estrés grave, de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de la jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado.

Así, obliga a los patrones a que, de forma preventiva, identifiquen los puestos de trabajo en los cuales las personas trabajadoras se encuentran expuestas a estos factores y el deber de informarles qué clases de riesgos son.

De igual modo la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades, menciona en el apartado 6 inciso b) que el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo debería de contener la identificación de agentes capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo que pudiera alterar la salud de los trabajadores, así como las fuentes generadoras.

Por otro lado, la LFT establece en el artículo 513 que la STPS deberá actualizar las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades resultantes de los riesgos de trabajo.

A su vez, la implementación de la NOM-035 surgió a raíz de datos arrojados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, los cuales demostraban que México es el país donde más horas trabaja una persona al año.<sup>100</sup> Lo anterior implicaba que dichas jornadas constituyeran un factor de riesgo psicosocial para las personas trabajadoras. Asimismo, la tasa de participación femenina en México resultaba en una de las más bajas de la región, reconociendo una falta de métricas de liderazgo para dicho sexo. Igualmente demostraba que existía un alto índice de rotación en la fuerza de trabajo y que la violencia, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación laboral son conductas sumamente arraigadas a las relaciones laborales en el país.<sup>101</sup>

Esos datos, entonces, permitieron vislumbrar la necesidad de crear herramientas legislativas que incidieran en los factores vinculados con los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

De ese modo, la STPS presentó ante el CCNN de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria llevada a cabo el 26 de septiembre de 2016 el

---

<sup>100</sup> Confederación Patronal de la República Mexicana, *NOM-035, un cambio de paradigmas en el mundo laboral*, México, 2019, <https://coparmexqro.org/noticias/nom-035-un-cambio-de-paradigmas-en-el-mundo-laboral/>, consultado el 19 de febrero de 2023.

<sup>101</sup> OCDE, *Horas trabajadas, desigualdad en los ingresos, estadísticas*, <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>, consultado el 19 de febrero de 2023.

Proyecto de NOM PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, para su aprobación.

Fue hasta dos años después, el 26 de octubre de 2018, que la NOM fue publicada en el DOF, entrando en vigor algunas de sus disposiciones al año siguiente de su publicación, y otras tantas a los dos años siguientes de dicha fecha. Por ello, su implementación se dividió en dos etapas como enseguida se expone:

La primera etapa comenzó a implementarse el 23 de octubre de 2019 y estableció que para esa fecha los centros de trabajo deberían tener una política de prevención de riesgos psicosociales, medidas de prevención e identificar a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, así como a la difusión de la información relativa a dichos riesgos.

Por otro lado, la segunda etapa comenzó el 23 de octubre de 2020, en la cual los centros de trabajo deberían identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, evaluar el entorno organizacional, tomar medidas y acciones de control, y realizar exámenes médicos, así como mantener registros.

A la fecha de su publicación, el texto de la NOM-035 en el numeral 13 señalaba que esta NOM no era equivalente con ninguna norma internacional, por no existir referencia alguna al momento de su elaboración.

Finalmente, la NOM-035 establece que la vigilancia de su cumplimiento corresponde a la STPS.

## **B. Contenido de la NOM-035-STPS-2018**

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de las personas trabajadoras.

No obstante, la NOM-035 define los factores de riesgo psicosocial como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos del ciclo-sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral a la persona trabajadora por el trabajo desarrollado.

Además, establece que estos factores comprenden condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo tales como las cargas de trabajo cuando exceden las previstas por la LFT, la rotación de turnos, la interferencia en la relación trabajo-familia y el liderazgo negativo.

Define a su vez al entorno organizacional favorable como aquél que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa e incluye, entre otras, la

distribución adecuada de cargas de trabajo, el reconocimiento del desempeño, la participación proactiva y la definición precisa de las responsabilidades.

Para promover lo anterior, los centros de trabajo deberán contar con una política de prevención de riesgos psicosociales, la cual es una declaración de principios que establece el patrón con el objetivo de prevenir la violencia laboral, los factores de riesgo psicosocial y la promoción de un entorno organizacional favorable, con el fin de desarrollar una cultura en la cual se procure el trabajo digno y la mejora en las condiciones de trabajo.

Así, la NOM-035 señala que las disposiciones contenidas en ella aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, dependiendo de tres categorías:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Entre 16 y 50 trabajadores, y
- Más de 50 trabajadores.

De esta manera, clasificamos de acuerdo con estas categorías las obligaciones que deben atender los centros de trabajo, conforme a lo siguiente:

Obligaciones	Hasta 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores
Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: (i) la prevención de los factores de riesgo psicosocial; (ii) la prevención de la violencia laboral, y (iii) la promoción de un entorno organizacional favorable. <b>(artículo 5.1)</b>	✓	✓	✓
Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. <b>(artículo 5.2)</b>	✗	✓	✗
Evaluar el entorno organizacional favorable. <b>(artículo 5.2)</b>	✗	✗	✓
Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, así como para atender los actos de violencia laboral. <b>(artículo 5.4)</b>	✓	✓	✓
Promover el entorno organizacional favorable y atender las prácticas opuestas a este. <b>(artículo 5.4)</b>	✗	✗	✓
Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. <b>(artículo 5.5)</b>	✓	✓	✓
Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral. Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las NOM que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la STPS, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico. <b>(artículo 5.6)</b>	✗	✓	✓
Difundir y proporcionar información a los trabajadores respecto de: (i) la política de prevención de riesgos psicosociales; (ii) los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; (iii) las medidas adoptadas para combatir los actos de violencia laboral; (iv) las medidas y acciones de prevención	✓	✓	✓

y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; (v) los mecanismos para para denunciar actos de violencia laboral; y (vi) las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. <b>(artículo 5.7)</b>			
Difundir los resultados de la evaluación del entorno organizacional, las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas a éste. <b>(artículo 5.7)</b>	✗	✗	✓
Llevar registros de (i) los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; (ii) las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial lo señale, y (iii) los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos. <b>(artículo 5.8)</b>	✗	✓	✓
Llevar registros de los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional favorable. <b>(artículo 5.8)</b>	✗	✗	✓
Realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial contemplando: (i) condiciones en el ambiente de trabajo; (ii) las cargas de trabajo; (iii) la falta de control sobre el trabajo; (iv) las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la LFT; (v) la interferencia en la relación trabajo- familia; (vi) el liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo; y (vii) la violencia laboral, incluyendo el acoso, el hostigamiento y los malos tratos.  Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial la aplicación de cuestionarios con base en las guías de referencia que ofrece la NOM-035. <b>(artículo 7.3)</b>	✗	✓	✓
Realizar la evaluación del entorno organizacional favorable conforme lo siguiente: (i) el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; (ii) la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; (iii) la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores; (iv) la participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores; (v) la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y (vi) la evaluación y el reconocimiento del desempeño. <b>(artículo 7.3)</b>	✗	✗	✓
Integrar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009 vigente o las que la sustituyan. <b>(artículo 7.6)</b>	✗	✓	✓
Hacer constar en un informe el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial lo siguiente: (i) datos del centro de trabajo verificado: (ii) nombre, denominación o razón social; (iii) domicilio; (iv) actividad principal; (v) objetivo; (vi) principales actividades realizadas en el centro de trabajo; (vii) método utilizado; (viii) resultados obtenidos; (ix) conclusiones; (x) recomendaciones y acciones de intervención; (xi) datos del responsable de la evaluación; (xii) nombre completo, y (xiii) número de cédula profesional, en su caso. <b>(artículo 7.7.)</b>	✗	✓	✓
Hacer constar en un informe el resultado de la evaluación del entorno organizacional favorable. <b>(artículo 7.7)</b>	✗	✗	✓
Mantener disponible para consulta de los trabajadores el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial. <b>(artículo 7.8)</b>	✗	✓	✓
Mantener disponible para consulta de los trabajadores los resultados de la evaluación del entorno organizacional favorable. <b>(artículo 7.8)</b>	✗	✗	✓
Realizar al menos cada dos años la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial. <b>(artículo 7.9)</b>	✗	✓	✓
Realizar al menos cada dos años la evaluación del entorno organizacional. <b>(artículo 7.9)</b>	✗	✗	✓
(i) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación; (ii) disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y (iii) realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización, la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la LFT, y la	✓	✓	✓

<p>evaluación y el reconocimiento del desempeño. <b>(artículo 8.1)</b></p> <p>Tomar en consideración, para la implementación de acciones y programas, entre otros aspectos, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lineamientos para prohibir la discriminación y la equidad y el respeto;</li> <li>Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados;</li> <li>Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;</li> <li>Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;</li> <li>Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;</li> <li>Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar;</li> <li>Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;</li> <li>Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;</li> <li>Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;</li> <li>Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación;</li> <li>Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral, y</li> <li>Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades. <b>(artículo 8.2)</b></li> </ol>	✓	✓	✓
<p>Implementar un Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y prevenir actos de violencia laboral que deberá contener: (i) las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa; (ii) el tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse; (iii) las fechas programadas para su realización; (iv) el control de los avances de la implementación del programa; (v) la evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso; y (vi) el responsable de su ejecución. <b>(artículo 8.4)</b></p>	✗	✓	✓
<p>Implementar un Programa para propiciar un entorno organizacional con los mismos requisitos que contiene el Programa para la atención de factores de riesgo psicosocial. <b>(artículo 8.4)</b></p>	✗	✗	✓
<p>Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y/o el entorno organizacional favorable en torno a tres niveles conforme lo siguiente:</p> <p><b>Primer nivel:</b> Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.</p> <p><b>Segundo nivel:</b> Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, distribución del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o</p> <p><b>Tercer nivel:</b> Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda. <b>(artículo 8.5)</b></p>	✗	✓	✓

Fuente: elaboración propia con información de la NOM-035.

Ahora bien, la NOM-035 señala que las unidades de verificación acreditadas deberán emitir un dictamen en relación con las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral. En ese documento se deberá señalar si el patrón cumple o no cumple con evidencias que demuestren la implementación de la política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción de un entorno organizacional favorable, la prevención de la violencia laboral y la difusión de dicha política entre el personal.

Además, la autoridad laboral podrá entrevistar a ciertos trabajadores con el objetivo de constatar el cumplimiento de las disposiciones que integran el procedimiento para la evaluación de la conformidad.

La NOM-035 incluyó guías de referencia entre las cuales destacan: (i) un ejemplo de cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos; (ii) una guía para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; (iii) una guía para la evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo, y (iv) un ejemplo de una política de prevención de riesgos psicosociales.

Con base en las etapas implementadas por la STPS para la aplicación de la NOM-035 consideramos necesario conocer por los años 2020, 2021 y 2022 lo siguiente: (i) el número total de centros de trabajo inspeccionados para verificar el cumplimiento de la NOM-035; (ii) el número total de centros que cumplen con lo establecido en dicha NOM, y (iii) el total de sanciones por incumplir su contenido.

Para ello obtuvimos, por medio de una solicitud de acceso a la información realizada el 8 de julio de 2022 a través de la PNT, la cual tuvo respuesta por parte de la Dirección Técnica de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, información con base en los datos proporcionados por las oficinas de representación federal del trabajo y sus respectivas unidades subalternas por cada entidad federativa para conformar lo siguiente:

<b>Año</b>	<b>Total de centros de trabajo inspeccionados para verificar el cumplimiento de la NOM-035</b>	<b>Total de centros de trabajo inspeccionados que cumplen con lo establecido en la NOM-035</b>	<b>Total de centros de trabajo sancionados por incumplir con la NOM-035</b>
<b>2020</b>	1	1	0
<b>2021</b>	182	84	5
<b>2022 (por el periodo del 1° de enero al 9 de agosto)</b>	1,784	595	9

Fuente: elaboración propia con información de la Dirección Técnica de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Desde nuestra opinión es un resultado preocupante el considerar que estas cifras son datos oficiales obtenidos a través de la STPS. Si analizamos que la implementación de la primera etapa de la NOM-035 concluyó el 23 de octubre de 2020 y que para esa fecha los centros de trabajo ya debían contar con una política de prevención de riesgos psicosociales, medidas de prevención e identificar a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, entonces resulta incoherente que en el mismo año solamente se haya realizado una inspección para verificar su cumplimiento.

Por el contrario, consideramos que 2020 debía de ser el año crítico para que las autoridades garantizaran que los centros de trabajo efectivamente estaban comenzando a implementar el contenido impuesto por la NOM-035.

Lo mismo sucede si analizamos los resultados de 2021 al visualizar que, si la segunda etapa de implementación de la NOM-035 entró en vigor el 23 de octubre de 2020, para ese año los centros de trabajo ya tendrían que haber cubierto en su totalidad con las disposiciones contenidas en dicha NOM. Sin embargo, de los 182 centros de trabajo inspeccionados ese año en el país, solo 84 centros de trabajo se encontraban en cumplimiento.

Dicho resultado también es inquietante en el sentido de que, de acuerdo con el Programa de Inspección 2022, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo tenían programado realizar un total de 40,000 inspecciones durante el ejercicio 2022.<sup>102</sup> No obstante, si se considera que presentar evidencia del cumplimiento de la NOM-035 es obligatoria en las inspecciones tanto ordinarias como extraordinarias; que hasta agosto de 2022 solo 595 de los 1,784 centros de trabajo cumplieran con el contenido de la NOM es alarmante.

Desde nuestra perspectiva los resultados anteriores pueden reflejarse como una falta de interés o conocimiento de la normatividad laboral por parte de las empresas y de un rezago por parte de las autoridades laborales en relación con su vigilancia y promoción.

Por ello, en otra solicitud de transparencia realizada a la STPS se solicitó el acceso al número total de inspecciones ordinarias y extraordinarias realizadas por cada entidad federativa durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, por medio de los cuales se pretendía conocer la situación actual en materia de inspecciones en el país por parte de las autoridades laborales.

Para el estudio de los resultados establecidos en esta tabla es necesario realizar algunas aclaraciones previas respecto de la diferencia entre las inspecciones

---

<sup>102</sup> STPS, Unidad de Trabajo Digno, Dirección Federal de Inspección del Trabajo, *Programa de Inspección 2022*, México, 2022, <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-inspeccion-2022>, p.16, consultado el 15 de febrero de 2023.

ordinarias y extraordinarias, llevadas a cabo por la STPS a través de las dependencias correspondientes.

De ese modo, de acuerdo con el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones,<sup>103</sup> las autoridades de trabajo pueden, dentro de sus facultades, ordenar la práctica de visitas tanto ordinarias como extraordinarias a los centros de trabajo en el país.

Para ello, el artículo 27 señala que las inspecciones ordinarias son aquellas que deberán efectuarse en días y horas hábiles, previa notificación al centro de trabajo materia de la inspección, las cuales se dividen en:

1. **Iniciales:** aquellas que se realizan por primera vez en los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;
2. **Periódicas:** aquellas que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados obtenidos en inspecciones anteriores, tomando en consideración: (i) la rama industrial; (ii) la naturaleza de las actividades que realicen; (iii) su grado de riesgo; (iv) el número de trabajadores, y (v) la ubicación geográfica, y
3. **De comprobación:** aquellas que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas emplazadas u ordenadas previamente por las autoridades laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante señalar que la autoridad laboral podrá habilitar el desahogo de este tipo de visitas en días y horas inhábiles.

En las inspecciones de comprobación, es relevante señalar que la NOM-035, al ser un instrumento que implementa la salud en los centros de trabajo, puede ser objeto de inspección incluso en días y horas inhábiles.

Por otro lado, el artículo 28 dispone que las autoridades de trabajo podrán ordenar la práctica de inspecciones extraordinarias en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles, las cuales proceden, entre otras, en los siguientes casos:

1. Cuando se tenga conocimiento de que existe un peligro o riesgo inminente, o cuando reciban quejas o denuncias por cualquier medio o forma de posibles violaciones a la legislación laboral;
2. Cuando existan indicios de probables incumplimientos a las normas de trabajo;
3. Cuando al revisar la documentación presentada para cualquier efecto, se encuentren posibles irregularidades imputables al patrón o indicios de que éste se condujo con falsedad;

---

<sup>103</sup> STPS, *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*, publicado en el DOF el 17 de junio de 2014, última reforma publicada en el DOF el 23 de agosto de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/norma/reglamento.htm>, consultado el 20 de febrero de 2023.

4. Cuando exista conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en el centro de trabajo;
5. Cuando el patrón o sus representantes proporcionen información falsa, y
6. Cuando se detecten actas de inspección que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables o en aquellas de las cuales se presume que el inspector del trabajo incurrió en conductas irregulares.

Otra diferencia relevante es que la inspección ordinaria debe realizarse mediante un citatorio previo con al menos 24 horas de anticipación al centro de trabajo, mientras que la inspección extraordinaria puede llevarse a cabo en cualquier momento y sin citatorio derivado de una denuncia por parte de una persona trabajadora ante la propia STPS, con motivo de una supuesta violación a cualquier derecho laboral.

También destaca que mientras en la inspección ordinaria los centros de trabajo se seleccionan a través de un sistema aleatorio de acuerdo con la actividad empresarial y la rama industrial; en la inspección extraordinaria la selección es de manera directa.

Dicho lo anterior, los resultados proporcionados por dicha dependencia establecieron los siguientes:

<b>Año</b>	<b>Total de inspecciones ordinarias a nivel nacional</b>	<b>Total de inspecciones extraordinarias a nivel nacional</b>	<b>Total de inspecciones a nivel nacional</b>
<b>2019</b>	11,180	18,413	<b>29,593</b>
<b>2020</b>	1,894	24,106	<b>26,000</b>
<b>2021</b>	8,204	24,307	<b>32,511</b>
<b>2022 (por el periodo del del 1° de enero al 9 de agosto)</b>	5,785	12,465	<b>18,250</b>

Fuente: elaboración propia con información de la Dirección Técnica de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Esto indica, para el tercer trimestre de 2022, la STPS había realizado un total de 18,250 inspecciones de las 40,000 que había fijado como meta para finales de ese año. Sin embargo, puede visualizarse que el número de inspecciones extraordinarias es mucho mayor en relación con el número de inspecciones ordinarias a nivel nacional -con una diferencia de 6,680 inspecciones-.

Asimismo, es notorio que este comportamiento es constante desde 2018, lo que pone en consideración si los centros de trabajo realmente están cumpliendo o no con las disposiciones solicitadas en las inspecciones laborales por las autoridades correspondientes. Ello considerando que la STPS publicó en el DOF el 1° de noviembre

de 2021, un acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria, el cual entró en vigor el 2 de noviembre de este año.

Este Programa de Verificación Laboral Voluntaria es un mecanismo alternativo a la inspección. Los mecanismos alternos pueden definirse como aquellos esquemas que las autoridades del trabajador ponen a disposición de los patrones para que informen o acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral, los cuales deben darse a conocer a través del DOF.

Los centros de trabajo que estén inscritos y cumplan con los requisitos de los programas de cumplimiento voluntario de inspección, no serán objeto de visitas ordinarias de inspección. No obstante, si en las inspecciones de verificación a las empresas incorporadas a dicho programa se detecta que la información proporcionada es falsa, se dará de baja al centro y se ordenarán las prácticas de inspecciones extraordinarias en el centro de trabajo.<sup>104</sup>

Ahora bien, para una mejor comprensión de lo anterior, a continuación desglosaremos los resultados por entidad federativa:

	Entidad federativa	Total de centros de trabajo inspeccionados para verificar el cumplimiento de la NOM-035			Centros de trabajo inspeccionados que cumplen con lo establecido en la NOM-035			Total de centros de trabajo sancionados por incumplir con la NOM-035		
		Año			Año			Año		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	<b>Aguascalientes</b>	0	0	29	0	0	2	0	0	0
2	<b>Baja California</b>	0	8	41	1	1	14	0	0	1
3	<b>Baja California Sur</b>	0	0	2	0	0	0	0	0	0
4	<b>Campeche</b>	0	2	5	0	2	5	0	0	0
5	<b>Chiapas</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	<b>Chihuahua</b>	0	15	38	0	1	3	0	5	0
7	<b>Ciudad de México</b>	0	0	250	0	0	87	0	0	0
8	<b>Coahuila</b>	0	3	55	0	0	0	0	0	0
9	<b>Colima</b>	0	4	5	0	4	0	0	0	0
10	<b>Durango</b>	0	0	2	0	0	0	0	0	0

<sup>104</sup> GARCÍA DE PRESNO ARIZPE, Jorge Antonio y David Eugenio Puente Tostado (coordinadores), *Practica laboral*, Thomson Reuters, México, 2022, p. 259.

11	<b>Estado de México</b>	0	0	192	0	0	86	0	0	0
12	<b>Guanajuato</b>	0	1	81	0	0	52	0	0	1
13	<b>Guerrero</b>	0	0	16	0	0	6	0	0	0
14	<b>Hidalgo</b>	0	8	46	0	1	12	0	0	0
15	<b>Jalisco</b>	0	20	152	0	10	65	0	0	0
16	<b>Michoacán</b>	0	4	74	0	0	0	0	0	1
17	<b>Morelos</b>	0	4	23	0	4	4	0	0	0
18	<b>Nayarit</b>	0	0	21	0	0	0	0	0	0
19	<b>Nuevo León</b>	0	0	31	0	0	14	0	0	0
20	<b>Oaxaca</b>	1	20	53	1	0	7	0	0	0
21	<b>Puebla</b>	0	9	91	0	0	1	0	0	0
22	<b>Querétaro</b>	0	2	50	0	2	21	0	0	0
23	<b>Quintana Roo</b>	0	8	23	0	7	7	0	0	4
24	<b>San Luis Potosí</b>	0	0	67	0	0	29	0	0	0
25	<b>Sinaloa</b>	0	0	3	0	0	1	0	0	0
26	<b>Sonora</b>	0	4	30	0	4	8	0	0	0
27	<b>Tabasco</b>	0	2	32	0	2	9	0	0	0
28	<b>Tamaulipas</b>	0	10	38	0	9	12	0	0	0
29	<b>Tlaxcala</b>	0	18	158	0	18	58	0	0	1
30	<b>Veracruz</b>	0	29	108	0	17	65	0	0	0
31	<b>Yucatán</b>	0	5	46	0	0	9	0	0	1
32	<b>Zacatecas</b>	0	6	22	0	2	11	0	0	0

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

De los resultados obtenidos destaca que las entidades federativas que en mayor medida cumplen con lo dispuesto por la NOM-035 son la Ciudad de México, el Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Tlaxcala y Veracruz.

En contraste, las entidades federativas con un menor número de centros de trabajo que cumplen con las disposiciones de la NOM-035 son Sinaloa, Puebla Oaxaca, Colima, Coahuila y Chiapas.

Con esta información en mente desglosamos posteriormente los datos de inspecciones ordinarias y extraordinarias por entidad federativa para demostrar lo siguiente:

	Entidad federativa	Total de inspecciones ordinarias				Total inspecciones extraordinarias			
		Año				Año			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	<b>Aguascalientes</b>	28	27	72	35	337	437	515	368
2	<b>Baja California</b>	220	62	182	153	774	569	845	121
3	<b>Baja California Sur</b>	161	15	24	39	254	340	351	32
4	<b>Campeche</b>	71	2	28	26	155	202	137	53
5	<b>Chiapas</b>	266	12	159	42	438	408	618	429
6	<b>Chihuahua</b>	397	369	858	217	421	424	339	222
7	<b>Ciudad de México</b>	2058	300	998	1296	1961	3177	2769	1046
8	<b>Coahuila</b>	440	43	244	125	1039	1157	1622	583
9	<b>Colima</b>	55	9	114	26	320	392	348	256
10	<b>Durango</b>	220	22	87	50	534	368	521	161
11	<b>Estado de México</b>	1330	126	926	717	1385	2004	2180	993
12	<b>Guanajuato</b>	165	26	214	105	815	947	829	552
13	<b>Guerrero</b>	220	8	262	120	371	651	449	640
14	<b>Hidalgo</b>	237	38	54	111	300	173	413	161
15	<b>Jalisco</b>	515	98	965	387	1428	1840	1605	1391
16	<b>Michoacán</b>	266	0	0	149	973	782	1161	556
17	<b>Morelos</b>	230	38	260	104	215	508	353	266
18	<b>Nayarit</b>	269	39	148	105	434	473	452	290
19	<b>Nuevo León</b>	188	28	0	57	449	698	533	152

20	<b>Oaxaca</b>	326	59	304	162	189	476	219	110
21	<b>Puebla</b>	351	44	53	133	508	1276	1075	490
22	<b>Querétaro</b>	180	58	144	58	631	821	595	470
23	<b>Quintana Roo</b>	206	6	158	172	183	255	339	136
24	<b>San Luis Potosí</b>	436	43	283	153	323	464	422	239
25	<b>Sinaloa</b>	0	0	165	88	487	552	710	317
26	<b>Sonora</b>	305	60	227	162	542	456	837	422
27	<b>Tabasco</b>	194	97	104	100	305	254	349	173
28	<b>Tamaulipas</b>	708	63	186	118	471	736	292	410
29	<b>Tlaxcala</b>	261	71	275	214	319	737	418	361
30	<b>Veracruz</b>	564	80	584	435	1274	1858	2081	743
31	<b>Yucatán</b>	201	3	7	60	320	448	423	168
32	<b>Zacatecas</b>	112	48	119	66	258	223	507	154

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Al analizar dichos datos, obtenemos que las entidades federativas en donde se llevan a cabo un mayor número de inspecciones son la Ciudad de México, el Estado de México y Veracruz, mientras en Yucatán, Nuevo León, Durango, Colima, Campeche y Aguascalientes tienen verificativo un menor número de inspecciones.

Con lo anterior, es razonable concluir que las entidades federativas en las cuales se demuestra un mayor cumplimiento de la NOM-035 lógicamente coinciden con aquellas en las cuales se lleva a cabo un porcentaje mayor de inspecciones.

Sin embargo, ello no implica que todos los centros de trabajo se encuentren en cumplimiento con la NOM-035, pues si comparamos los datos de las dos tablas anteriores encontramos, por ejemplo, que en el Estado de México para agosto de 2022 se habían llevado a cabo 717 inspecciones ordinarias de las cuales se concluyó que únicamente 86 centros de trabajo se encontraban en cumplimiento con la NOM.

Otro ejemplo es Veracruz, pues para agosto de 2022 se habían llevado a cabo 435 inspecciones ordinarias. No obstante, solo 65 centros de trabajo aplicaban correctamente las obligaciones ordenadas por la NOM-035.

Adicionalmente, a través de la mencionada solicitud, requerimos información en relación con el número total de inspectores con los que la STPS contaba en 2022. Como respuesta, la Unidad de Trabajo Digno nos informó que, al 15 de julio de 2022, la STPS tenía a disposición, a nivel nacional, lo siguiente:

<b>Inspectores activos</b>	<b>505</b>
<b>Vacantes</b>	<b>78</b>
<b>Total</b>	<b>583</b>

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Juzgamos conveniente incluir esta información, pues desde nuestro punto de vista, el número de inspectores activos a nivel nacional es bajo en comparación con la carga de trabajo que deben asumir para llevar a cabo la correcta verificación de las obligaciones las cuales los patrones deben acatar en los centros de trabajo pues las cifras indican que, si la meta para 2022 era de 40,000 inspecciones, entonces por cada persona inspectora correspondían 75 inspecciones anuales.

En ese sentido, concluimos que, conforme a lo señalado en el Programa de Inspección 2022 los inspectores en los próximos años le darían prioridad al cumplimiento en los centros de trabajo de temas de subcontratación y el cumplimiento de las obligaciones laborales con naturaleza económica, tales como aguinaldo, salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, lo que disminuye la importancia de garantizar el cumplimiento y vigilancia de otros temas laborales, tales como la igualdad de género.<sup>105</sup>

Es preciso señalar que, durante la elaboración de este trabajo, la STPS publicó el 21 de marzo de 2023 el Programa de Inspección 2023 en el cual se confirma lo que concluimos a lo largo de este análisis.<sup>106</sup>

Así, la STPS informó, a través de la Inspección Federal del Trabajo, que realizó diversos modelos de análisis de datos proporcionados por distintas dependencias como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las oficinas de representación federal y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el objetivo de identificar las violaciones más recurrentes por rama industrial en relación con (i) las principales NOM con mayor índice de incumplimiento; (ii) las enfermedades ocupacionales con mayor incidencia en los centros de trabajo, y (iii) las violaciones más recurrentes en materia de condiciones generales de trabajo y capacitación y adiestramiento.

---

<sup>105</sup> STPS, *Programa de Inspección 2022*, pp. 5-7, <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-deinspeccion-2022>, consultado el 24 de marzo de 2023.

<sup>106</sup> STPS, *Programa de Inspección 2023*, pp. 4-16, <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-deinspeccion-2023>, consultado el 24 de marzo de 2023.

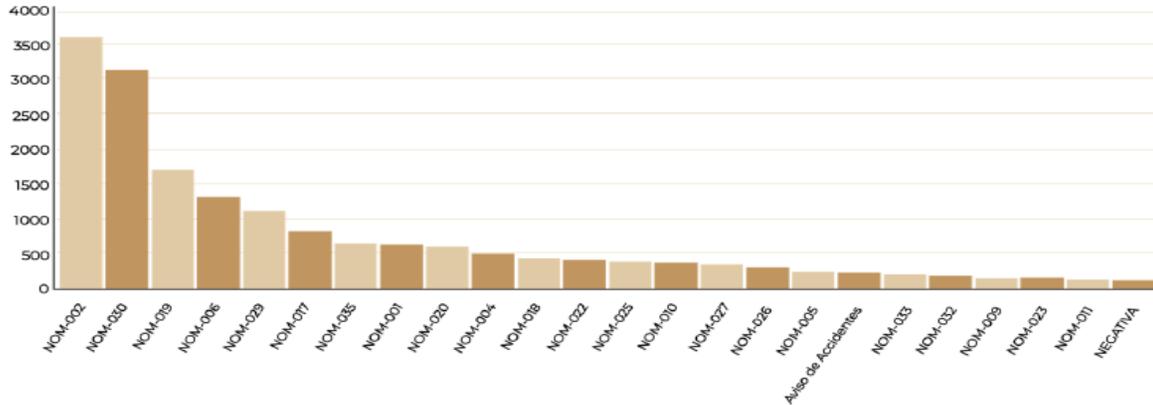
En ese sentido, el Programa de Inspección 2023 establece como líneas de acción, entre otras, las siguientes:

- A. Fortalecer, a través de un programa de supervisión, la vigilancia de las actividades de los inspectores federales del trabajo con el objetivo de verificar que en sus actuaciones se promuevan y protejan los derechos laborales de las personas trabajadoras, combatiendo la corrupción y garantizando su desempeño;
- B. Supervisar a las oficinas de representación federal del trabajo y sus unidades subalternas para verificar que la labor de inspección se realice de manera homogénea y conforme a la normatividad y criterios aplicables;
- C. Impartir capacitación a través de la plataforma denominada Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo, con el propósito de proporcionar cursos en materia de inspección, la cual será regionalizada con base en las ramas de la industria que predominen en las entidades federativas, y que, a su vez, registren los mayores incumplimientos;
- D. Brindar capacitación especializada al personal inmerso en el proceso de inspección en temas relacionados con los mecanismos alternos a la inspección, considerando al menos los programas de cumplimiento voluntario y los OEC, y
- E. Realizar inspecciones en materia de seguridad e higiene, enfocándose en las NOM que tienen un mayor grado de incumplimiento, distribuidas proporcionalmente por entidades federativas en las cuales se observaron mayores incumplimientos.

Pese a que consideramos que la STPS este año realizó un esfuerzo por analizar los avances que se han tenido en materia de inspección a nivel nacional, puntualizamos que en ningún momento el Programa de Inspección 2023 establece un incremento del número de inspectores a nivel nacional para cumplir con todos estos supuestos. Además, es evidente que la STPS de manera tácita confirma que los inspectores en años anteriores no se encontraban del todo capacitados ni realizaban las inspecciones, tanto ordinarias como extraordinarias, con la debida diligencia al considerar que los resultados de incumplimiento de distintas NOM's en materia de seguridad e higiene -al ser el tema de interés en este trabajo- arrojan números elevados.

En ese sentido, las NOM's relacionadas con las condiciones de seguridad, prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo (NOM-002), la constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo (NOM-019), y la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (NOM-035) son algunas de las NOM's con mayor incumplimiento por los centros de trabajo en el país.

Basta con señalar los datos expuestos por la STPS en relación con el incumplimiento de las NOM en materia de seguridad e higiene para confirmar lo anterior:



Fuente: captura de pantalla de la página 8 del Programa de Inspección 2023.

Como lo comprobamos en nuestro análisis relativo a la NOM-035, esta NOM se encuentra en la séptima posición en incumplimiento por parte de los centros de trabajo a nivel nacional, lo cual es un resultado grave a dos años del inicio de su implementación de manera total. Esto indica que, efectivamente, los inspectores en años anteriores dieron mayor prioridad a los temas vertidos en el Programa de Inspección 2022, en el cual no se encontraba como tema prioritario la vigilancia de la NOM-035.

Por otro lado, debemos recordar que hasta en tanto la STPS logre capacitar a las personas inspectoras actuales con base en las líneas de acción a tratar y trabajar para homologar las inspecciones que realizan las oficinas de representación federal y sus unidades subalternas durante 2023, los incumplimientos seguirán existiendo y la meta de realizar 42,000 inspecciones se verá como una fantasía -pues es 5% mayor que la meta propuesta para 2022-.

Asimismo, consideramos necesario recordar que, en nuestra opinión, el número de personas inspectoras actuales no es suficiente para realizar un número tan elevado de inspecciones a nivel nacional; menos si se considera que la STPS pretende realizar un mayor número de inspecciones en las entidades federativas con mayor número de incumplimientos. Reiteramos que la STPS necesita de más personal para poder realizar estas tareas.

No obstante, reconocemos el esfuerzo por parte de las autoridades laborales en autoevaluar su desempeño en relación con la protección de los derechos de las personas trabajadoras, a pesar de que se han visto rezagados en la materia de seguridad e higiene. Lo anterior, puede ser una observación para que el Gobierno Federal otorgue mayor presupuesto a la STPS con el objetivo de implementar programas de acción que permitan contratar mayor personal y fomentar su capacitación completa, haciendo énfasis en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

### **C. Relación con otras normas oficiales mexicanas, normas mexicanas y estándares**

La NOM-035 refiere que, para su correcta interpretación y aplicación, es necesario consultar lo dispuesto en la NOM-019-STPS-2011 Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, en la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, y en la NMX-025. Esto es así pues las normas referidas contienen disposiciones relevantes en relación con la identificación de los factores de riesgo psicosocial y las afectaciones que diversos factores pueden traer a las personas trabajadoras.

Estimamos relevante para efectos de nuestro trabajo la referencia que la NOM-035 hace de la NMX-025 al señalar en su contenido que, para aquellos centros de trabajo que cuenten con Certificado de Cumplimiento con la NMX-025, vigente, darán por esa condición cumplimiento con las siguientes obligaciones:

- a. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de la violencia laboral;
- b. Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- c. Cumplir con lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- d. Contemplar, en relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones de trabajo lo permitan; lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas por la LFT, brindar apoyos a los trabajadores para atender emergencias familiares comprobables;
- e. Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
- f. Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y
- g. Difundir y proporcionar información sobre los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral.

De esa forma, es notorio que al contar con la certificación vigente de la NMX-025, las obligaciones con respecto a las disposiciones previstas por la NOM-035 se ven reducidas de manera considerable para los patrones.

Para ello, a continuación, ofrecemos una explicación en relación con la NMX-025, la cual es sumamente favorable para las empresas en diversos sentidos.

## 2. Presentación de la NMX-025-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

La NMX-025 es un mecanismo implementado por diversas autoridades en México, que tiene por objetivo establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, puedan implementar y ejecutar prácticas para la igualdad y no discriminación. Además, fija las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad y no discriminación.

Es necesario establecer que, a la fecha de elaboración del presente trabajo, la NMX-025 aparece como norma vigente en el Sistema Integral de Normalización y Evaluación de la Conformidad (SINEC) de la Secretaría de Economía, pues la Plataforma no se ha publicado a la fecha.

Así, la información general de la NMX-025 aparece desarrollada de la siguiente manera, conforme lo indica la siguiente captura de pantalla obtenida a través de la página oficial del SINEC:

**Detalle de la norma NMX-R-025-SCFI-2015**

**Información principal**

[f Compartir en Facebook](#)

**Título de la norma:** EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2012).

**Estado de la norma:** DEFINITIVA

**Fecha de publicación en el DOF:** 19/Oct/2015

**Fecha de entrada en vigor:** 18/Dec/2015

**Información general**

**ICS:** 03.040

**Rama de actividad económica / industrial:** INDUSTRIAS DIVERSAS

**Producto, servicio, proceso o sistema:** IGUALDAD LABORAL

**Dependencia / Organismo:** SECRETARÍA DE ECONOMÍA (CÓMITES TÉCNICOS DE NORMALIZACIÓN NACIONAL)

**Comité(s) Técnico(s) Nacional(es) de Normalización:** COMITÉ TÉCNICO DE NORMALIZACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIAS DIVERSAS

**Concordancia internacional**

Esta Norma Mexicana no coincide con ninguna norma internacional por no existir norma alguna en la materia al momento de su elaboración.

**Grado:** No equivalente

Organismos de Evaluación de la Conformidad (+)

Verificaciones (+)

Fuente: captura de pantalla de la página oficial del SINEC.

## A. Antecedentes de la NMX-025-R-SCFI-2015

A partir de 2009, la STPS instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el DOF el 9 de abril de 2009, con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, con el objetivo de cumplir con la legislación nacional internacional en materia de igualdad y no discriminación al garantizar un trabajo digno, bien remunerado, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

Uno de los motivos de su creación fue el coadyuvar al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, específicamente en relación con el objetivo contenido en dicho Plan en su Eje 3: Igualdad de Oportunidades, que tenía como fines los siguientes: (i) eliminar cualquier discriminación por motivos de género; (ii) garantizar la igualdad de oportunidades; (iii) construir políticas públicas con perspectiva de género, y (iv) combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

Para la elaboración de dicho instrumento, la STPS tomó como sustento las disposiciones contenidas en su momento en materia de igualdad previstas en los siguientes ordenamientos nacionales: la CPEUM, la CDPD, la LFT, la LDPAD, la LFPED, la LGPD, la LGIMH y la LGAMVLV. Asimismo, tomó como base las disposiciones contenidas en los siguientes instrumentos internacionales: el Convenio 100, el Convenio 111, el PIDESC, la CEDAW y la Convención de Belém do Pará.

Además, establecía en su apartado introductorio que su elaboración tomó como base los modelos de gestión promovidos en ese entonces por el Gobierno Federal tales como el Modelo de Equidad y Género (MEG:2003) del INMUJERES, los distintivos Empresa Incluyente y Empresas Familiarmente Responsable de la STPS y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación de la CONAPRED.<sup>107</sup>

Dicho instrumento sufrió cambios durante 2012, cambiando su denominación a la Norma Mexicana NMX-R-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, tomando de nueva cuenta para su elaboración los instrumentos mencionados en el párrafo anterior, sumando el distintivo de Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, otorgado por la STPS.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> STPS, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, México, 2012, pp. 9-12, <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>, consultado el 14 de febrero de 2023.

<sup>108</sup> SE, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009)*, México, 2012, pp. 5-10, <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf>, consultado el 15 de febrero de 2023.

De acuerdo con el apartado introductorio de la NMX-R-SCFI-2015, con motivo de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, la inclusión y la igualdad sustantiva fueron impulsadas en México con base en los siguientes datos obtenidos por diversas autoridades conforme a lo siguiente:

Con base en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 publicado en el DOF el 13 de diciembre de 2013 y en los datos arrojados por la ENOE 2014 (segundo trimestre), 42 de cada 100 mujeres y 76 de cada 100 hombres participaban en actividades económicas, en donde el ingreso promedio por hora trabajada fue de 31.3 pesos para las mujeres y 32 para los hombres, mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de las mujeres era de 37.3 horas y de los hombres de 44.8.

Ahora bien, la CONAPRED presentó los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2005 y 2010 en las cuales se visibiliza que el 75.6% de la población en México no justificaba de ninguna manera negarle a una PAD un trabajo que sí podía realizar, sin embargo, más de la mitad de la población en general opinaba que eso no sucedía en un plano fáctico. Además, en la ENADIS de 2010 resaltaba el hecho que el 39.1% de personas de uno o de cualquier grupo étnico consideraba que no tenía las mismas oportunidades que sus compañeros y compañeras para conseguir empleo.

Además, la ENADIS 2010 demostró como dos de cada diez mujeres consideraban que los principales problemas para afrontar se encontraban relacionados con la falta de empleo, la inseguridad, el acoso, el maltrato, la violencia y la discriminación.

Así, la declaratoria de vigencia de la NMX-025 se publicó en el DOF el 19 de octubre de 2015, resultando en una base para la lucha a favor de la igualdad y no discriminación en el país, la cual sería sujeta a revisión transcurridos cinco años de la mencionada fecha, es decir, en 2020. No obstante, a la fecha de elaboración del presente trabajo, la declaratoria de vigencia correspondiente no se ha publicado en el DOF.

## **B. Requisitos para la certificación y procedimiento de evaluación**

Comenzaremos por señalar que la NMX-025 está dirigida a tres sectores: (i) público: son aquellas organizaciones que forman parte de la administración pública de los tres órdenes de gobierno; (ii) privado: son aquellas organizaciones de interés social, legalmente constituida y que generen empleo, y (iii) aquellos que define como pertenecientes al sector “social”, los cuales comprende como organismos públicos autónomos, dependencias federales, organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

Mencionado lo anterior, es importante establecer que la NMX-025 dispone de diversos conceptos que son de gran utilidad para comprender el proceso de certificación.

Las acciones afirmativas se refieren a medidas especiales, de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Por ajustes razonables, la NMX-025 define a aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros que se aplican cuando así lo requiere un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones.

Las acciones correctivas son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada, o de una situación no deseable para prevenir que vuelvan a suceder.

Además, se entiende por medidas de inclusión aquellas disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

Por todo lo anterior, la NMX-025, a través de ciertos criterios, busca que los centros de trabajo realicen prácticas para fomentar la inclusión, la diversidad, la igualdad y la no discriminación entre las cuales encontramos, entre otras: contar con políticas de compensación y de incentivos con base en el desempeño y no con base en la persona; demostrar que no se establecen como requisitos de contratación exámenes de embarazo o VIH; adoptar conceptos relacionados con el tema conciliación de la vida laboral con la vida familiar; establecer mecanismos especiales para proveer cuidados familiares a las PAD o a familiares enfermos; contar con formación considerando igualdad de oportunidades; establecer políticas de atención y sanción de las prácticas de violencia laboral, y fomentar condiciones para las personas con discapacidad.

Ahora bien, existen cuatro tipos de certificados que pueden obtenerse a través de la NMX-025 que pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a. **Certificado:** se obtiene a través de mínimo 70 puntos para los centros de trabajo que no presentan medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas;
- b. **Certificado bronce:** se obtiene al presentar dos medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas;
- c. **Certificado plata:** se obtiene al presentar tres medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, y
- d. **Certificado oro:** se obtiene al presentar cuatro medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Aclarado lo anterior, podemos señalar el proceso de certificación de la NMX-025, el cual se divide en los siguientes pasos:

La primera etapa es registrar y realizar el diagnóstico de autoevaluación, así como firmar la carta compromiso, que se encuentra publicada de manera permanente a través de la convocatoria emitida por la STPS, INMUJERES y CONAPRED en sus diferentes sitios web.

Además, deben iniciar el proceso con un organismo de certificación, es decir, una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

Es necesario señalar que las EMAs son personas morales debidamente autorizadas por la SE para conocer, tramitar y resolver las solicitudes de acreditación y, en su caso, emitir las acreditaciones a favor de aquellos que pretenden operar como OEC.

En México, solamente tres EMAs están autorizadas por la SE y son las siguientes: (i) Entidad Mexicana de Acreditación A.C.; (ii) Mexicana de Acreditación, A.C., y (iii) Sociedad Internacional de Acreditación, A.C.<sup>109</sup>

Ahora bien, el registro debe realizarse por cada centro de trabajo que pretenda certificarse. Cada centro deberá llenar un diagnóstico de evaluación, el cual permitirá conocer las fortalezas y debilidades del centro de trabajo.

Posteriormente, los centros de trabajo deberán cumplir con tres requisitos conforme se señala a continuación:

- **Requisito de participación:** deberá presentar al organismo de certificación documentación oficial emitida por la STPS, directamente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con antigüedad máxima de seis meses en donde conste que no existe algún incumplimiento a la LFT y a la LFPD.
- **Requisitos críticos:** son cinco, su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación. Estos son: (i) Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro del trabajo o equivalente; (ii) contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo; (iii) contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades; (iv) realizar una

---

<sup>109</sup> SE, *Actores que participan en la evaluación de la conformidad de la Infraestructura de la Calidad*, <https://mipymes.economia.gob.mx/crecer/evaluacion-de-ña-conformidad/actores-que-participan-en-la-evaluacion-de-la-conformidad/>, México, 2023, consultado el 23 de marzo de 2023.

auditoría interna, y (v) medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

- **Requisitos no críticos:** una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse. Dentro de los requisitos no críticos -los cuales tienen distintos puntajes de acuerdo con la NMX-025-, encontramos, entre otros los siguientes: (i) contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades; (ii) garantizar la igualdad salarial; (iii) que se otorgue la licencia de paternidad al menos por 5 días; (iv) que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares; (v) que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche; (vi) realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, y (vii) tener espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.

Además, todas las evidencias que presenten los centros para el cumplimiento de los requisitos de certificación deberán tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la aplicación de la auditoría de certificación o de vigilancia.

Así, la evaluación de la conformidad será realizada a petición de la parte interesada por organismos de certificación acreditados por una entidad de acreditación autorizada.

La auditoría se llevará a cabo en las instalaciones del centro de trabajo, con el objetivo de verificar el nivel de cumplimiento de cada uno de los requisitos de certificación, mediante la evaluación de las evidencias presentadas al auditor competente.

Es necesario señalar, previo a la auditoría de certificación, los centros de trabajo interesados deberán tener asesoría por parte del Consejo Interinstitucional, que se llevará a cabo por medio de herramientas tecnológicas.

Este consejo es un organismo integrado por la STPS, el INMUJERES y la CONAPRED, que tiene la finalidad de promover la implementación de la NMX-025 en todo el país. Su integración se compone de una presidencia, una coordinación, tres representantes y seis vocales, quienes son nombrados formalmente por las tres dependencias.

Como resultado de la auditoría, el organismo de certificación deberá emitir un informe de auditoría que será entregado en original al centro de trabajo para su resguardo.

Una vez realizado el informe, se podrá o no otorgar el certificado de la NMX-025 al centro de trabajo, dependiendo si cumple o no con todos los requisitos críticos y en su informe de auditoría refiere que alcanzó un puntaje de al menos 70 puntos de los 100 posibles.

El uso de la marca en “Igualdad y no Discriminación” por parte de los centros de trabajo certificados quedará sujeto al Manual de Identidad Gráfica proporcionado por el Consejo Interinstitucional a los centros de trabajo certificados.

Además, es relevante indicar que los centros de trabajo certificados deben realizar una mejora continua frente a las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría. Asimismo, a los dos años de vigencia del certificado, el organismo de certificación deberá llevar a cabo una auditoría de vigilancia con el fin de demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación.

En dicha auditoría, el centro de trabajo deberá demostrar el cumplimiento del 100% de los puntos críticos y solventar como mínimo un 70% las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría de certificación, así como aplicar el cuestionario de clima laboral. En caso de no cumplir, se otorgará un periodo de 60 días hábiles para solventar los requisitos.

A su vez, una vez transcurridos los 4 años de vigencia del certificado, los centros de trabajo que se recertifiquen, deberán reportar al Consejo Interinstitucional la obtención del nuevo certificado en la NMX-025.

Consideramos que la NMX-025 dispone de criterios razonables para que los centros de trabajo puedan certificarse, al no contener cargas excesivas que impidan su implementación.

Asimismo, es importante señalar que juzgamos correcto que la certificación se otorgue por 4 años, así permite a los centros de trabajo autoevaluarse y no dejar de cumplir con las disposiciones determinadas por la NMX-025.

Finalmente, estimamos que la obtención de la certificación es relativamente sencilla y rápida, lo cual puede resultar atractivo para los centros de trabajo con un interés en mejorar sus prácticas de igualdad y no discriminación.

### **C. Padrón de certificación NMX-025-R-SCFI-2015**

Con base en la actualización al 10 de febrero de 2023 ofrecida por el Consejo Interinstitucional de la NMX-025, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados arrojó como resultado total la cifra de 6,117 sitios de trabajo, beneficiando en su totalidad a 939,065 personas trabajadoras conforme a la siguiente clasificación:

<b>No.</b>	<b>Entidad Federativa</b>	<b>Total de centros certificados</b>
1	Aguascalientes	4
2	Baja California	5

3	Baja California Sur	1
4	Campeche	7
5	Chiapas	8
6	Chihuahua	9
7	Ciudad de México	223
8	Coahuila	9
9	Colima	1
10	Durango	2
11	Estado de México	59
12	Guanajuato	41
13	Guerrero	1
14	Hidalgo	19
15	Jalisco	14
16	Michoacán	4
17	Morelos	9
18	Nayarit	1
19	Nuevo León	16
20	Oaxaca	3
21	Puebla	41
22	Querétaro	32
23	Quintana Roo	2
24	San Luis Potosí	9
25	Sinaloa	3
26	Sonora	5
27	Tabasco	9
28	Tamaulipas	6
29	Tlaxcala	3
30	Veracruz	12
31	Yucatán	4
32	Zacatecas	1
	<b>Total al 10 de febrero de 2023</b>	<b>563</b>

Fuente: elaboración propia con información del Padrón Nacional de Centros Certificados en la NMX-025.

Como puede visualizarse en la tabla, la entidad federativa con el mayor número de centros certificados es la Ciudad de México con un número total de 223, seguida por el Estado de México, Guanajuato, Puebla y Querétaro. No obstante, es posible advertir que la diferencia entre la cifra de la Ciudad de México es considerable en comparación con la de Querétaro, en donde solo 32 centros de trabajo han obtenido dicha certificación.

Ahora bien, podemos observar cómo la cantidad disminuye notoriamente entre Querétaro -con 32 centros certificados- y Nuevo León -con 16 centros certificados- hasta llegar a las entidades federativas con menos centros certificados entre las cuales encontramos a Baja California Sur, Colima, Guerrero, Nayarit y Zacatecas -con tan solo 1 centro de trabajo certificado respectivamente-.

Consideramos que este número es alarmante al comparar la información proporcionada anteriormente en nuestro segundo capítulo, pues en éste señalamos que en México, para 2019, existían cerca de 4'800,157 unidades económicas. Con ello, se

demuestra que 6,117 sitios de trabajo es una suma excesivamente baja en relación con el número total de centros de trabajo existentes en el país.

A pesar de ello, estimamos conveniente realizar una comparación en el presente inciso para demostrar que, aunque el contenido previsto por la NMX-025 es de aplicación voluntaria, los esfuerzos de los legisladores en México por implementar obligaciones en materia de igualdad y no discriminación se han visto rezagados conforme a lo siguiente:

La LFT, con base en la fracción XXXI adicionada al artículo 132, publicado en el DOF el 1° de mayo de 2019 y con entrada en vigor el día siguiente de su publicación, dispone la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso infantil.

Además, la STPS, en sus esfuerzos para hacer valer dicha obligación, publicó en marzo de 2020 un modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, en el cual se establecían lineamientos y guías para los patrones de acuerdo con el número de trabajadores que disponían.<sup>110</sup>

En ese sentido, realizamos una solicitud de acceso a la información pública el 8 de julio de 2022 a través de la PNT, de la cual obtuvimos respuesta por parte de la Dirección Técnica de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS a través de la unidad de transparencia, en la cual solicitamos por el periodo del 1° de enero de 2019 al 9 de agosto de 2022, el número total de centros de trabajo -por cada entidad federativa-, que cuentan con dicho protocolo.

La Dirección antes mencionada nos remitió la información solicitada con base en los datos proporcionados por las oficinas de representación federal del trabajo y sus respectivas unidades subalternas por cada entidad federativa. Con lo anterior, fue posible realizar la siguiente tabla:

	Entidad federativa	Total de inspecciones ordinarias				Total de inspecciones extraordinarias			
		Año				Año			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Aguascalientes	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Baja California	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Baja California Sur	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Campeche	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>110</sup> STPS, *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*, México, 2022, <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>, consultado el 18 de febrero de 2023.

5	Chiapas	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Chihuahua	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Ciudad de México	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Coahuila	0	0	13	3	0	0	0	0
9	Colima	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Durango	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Estado de México	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Guanajuato	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Guerrero	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Hidalgo	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Jalisco	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Michoacán	0	0	4	74	0	0	0	1
17	Morelos	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Nayarit	0	0	0	1	0	0	0	0
19	Nuevo León	3	1	4	0	0	0	0	0
20	Oaxaca	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Puebla	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Querétaro	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Quintana Roo	0	0	0	0	0	0	0	0
24	San Luis Potosí	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Sinaloa	0	0	0	0	0	0	0	0
26	Sonora	0	0	0	0	0	0	0	0
27	Tabasco	0	0	0	0	0	0	0	0
28	Tamaulipas	0	0	0	0	0	0	0	0
29	Tlaxcala	0	0	0	0	0	0	0	0
30	Veracruz	0	0	1	0	0	0	0	0
31	Yucatán	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>32</b>	<b>Zacatecas</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-----------	------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Como se puede observar, las únicas entidades federativas que arrojaron resultados en relación con las inspecciones llevadas a cabo por la STPS por el periodo de 2019 a 2022 fueron Coahuila, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Veracruz y Zacatecas.

Además, es posible examinar los resultados obtenidos al reducir la información conforme lo siguiente:

<b>Año</b>	<b>Número de inspecciones realizadas para verificar la obligación de los patrones establecida en el Art. 132 fr. XXXI LFT a nivel nacional</b>	<b>Número de sanciones derivadas del incumplimiento de la obligación prevista en el Art. 132 fr. XXXI LFT a nivel nacional</b>
<b>2019</b>	3	0
<b>2020</b>	1	0
<b>2021</b>	21	0
<b>2022 (por el periodo del 1° de enero al 09 de agosto)</b>	78	1

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Unidad de Trabajo Digno de la STPS.

Así, es correcto afirmar que en las inspecciones las cuales tienen por objetivo verificar el cumplimiento y aplicación del protocolo mencionado, y desde su implementación en 2019, únicamente 1 (un) centro de trabajo ha sido sujeto a una sanción por parte de la autoridad laboral, siendo que el número de inspecciones realizadas para verificar la obligación del cumplimiento de dicho protocolo no incrementó de manera sustancial hasta 2022, año en el cual la STPS estableció como meta la realización de 40,000 inspecciones.

Con lo anterior podemos deducir que la autoridad laboral no le ha dado la importancia necesaria a la comprobación del referido documento, no obstante que es una obligación prevista por la LFT.

Además, es relevante al señalar que actualmente en las inspecciones ordinarias y extraordinarias que la STPS está llevando a cabo, uno de los documentos que se requieren para el desahogo de la inspección es el protocolo citado. Así, los patrones tienen la obligación de exhibir evidencia de su elaboración e implementación, conforme se puede comprobar en la siguiente imagen:<sup>111</sup>

<sup>111</sup> Ya que la autora del presente trabajo se desempeña en el área laboral de un despacho jurídico, fue posible obtener este documento a través de una visita de inspección extraordinaria realizada a un cliente. Por privacidad de datos, el número de expediente se borró de dicha imagen.



Ciudad de México, a 20 de septiembre de 2022

EXPEDIENTE:

**PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:**

- Exhibir Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, en el cual participen los trabajadores, a través de una Comisión Mixta (Artículos 2, 3, cuarto párrafo, 3 Bis, 132, fracción XXXI, 133, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, con el objetivo de fortalecer nuestros argumentos respecto a la relevancia de contar con este Protocolo, realizamos una solicitud de acceso a la información dirigida a la CONAPRED el 5 de diciembre de 2022, por medio de la cual la Dirección General Adjunta de Quejas de dicho organismo nos proporcionó los datos relativos al número total de quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral, de la cual podemos señalar lo siguiente:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Particulares	135	227	280	279	359	465	391	433	210	85	89	87	74	3114
Autoridades	0	84	98	127	132	133	91	188	138	78	61	51	38	1219
<b>Total</b>	135	311	378	406	491	598	482	621	348	163	150	138	112	4333

Fuente: elaboración propia con la información proporcionada por la CONAPRED.

Por ello, es posible establecer que, del 31 de diciembre de 2010 al 5 de diciembre de 2022, la CONAPRED tiene conocimiento de 4,333 quejas calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral en el territorio nacional, atribuidas a personas particulares, físicas o morales en el ámbito público y privado.

Conforme a lo indicado, predominan las quejas atribuidas a un acto de discriminación por particulares frente a aquellas atribuibles a alguna autoridad.

Con ello, podemos establecer que la discriminación es un problema real y constante en los centros de trabajo, y que a pesar de contar con datos en atención a quejas presentadas por las víctimas, consideramos que desafortunadamente existe un nivel de desconocimiento por parte de los centros de trabajo en México de contar con este Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral a pesar de que es un ordenamiento de carácter obligatorio, a partir de que fue instrumentado con posterioridad a la publicación de la NOM-035 el 23 de octubre de 2018.

Ponemos en tela de juicio si la aplicación de una disposición voluntaria, como lo es la NMX-025, no tiene impacto relevante en las empresas, entonces resulta necesario realizar las siguientes acciones -que presentamos a manera de propuesta-, con el propósito de que resulten atractivas para los centros de trabajo:

- a. Impulsar la inspección en relación con la implementación del Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, y aplicar sanciones en caso de no cumplir con dicha disposición obligatoria;
- b. Promover la certificación de la NMX-025 cada año con el fin de señalar que, en caso de certificarse, los centros de trabajo se liberan de cargas impuestas por la NOM-035, cuyo carácter es obligatorio.
- c. Mejorar la difusión con respecto a los beneficios que otorga la NOM-035 entre los cuales se incluyen:
  1. Ganar más puntos en licitaciones públicas que se rigen por el sistema de evaluación de puntos y porcentajes, lo cual está establecido en los términos del artículo 14 Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
  2. Hacer público el valor de la empresa o dependencia como un espacio donde se promueve la diversidad y la inclusión, al resultar como un incentivo para la atracción y retención de talento;
  3. Permitir la creación de un espacio de trabajo con igualdad de oportunidades para todas las personas al generar un espacio de credibilidad para las personas trabajadoras;
  4. Lograr generar mayor conciencia respecto a la necesidad de instalaciones accesibles para personas con discapacidad, así como para las PAD;
  5. Brindar una imagen de innovación frente a la sociedad y afirmar el compromiso con el personal de fomentar prácticas laborales que facilite la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar que, a su vez, impulsa la lealtad con la empresa.

Consideramos el punto 1 de relevancia, pues el artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público señala en su segundo párrafo que, en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos a la empresa la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del IMSS. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme

a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

Por otro lado, opinamos que es un área de oportunidad para la NMX-025 el otorgar puntos para las empresas en relación con la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, pues este ordenamiento en su artículo 38 señala que en los casos de licitación pública para la realización de obras públicas y servicios relacionados que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se deberá establecer una ponderación para las personas con discapacidad o la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad cuando menos en un 5% de la totalidad de su planta de empleados, cuya alta en el régimen obligatorio del IMSS se haya dado con seis meses de antelación al acto de presentación y apertura de proposiciones. No obstante, dicho ordenamiento no establece la posibilidad de otorgar puntos a las empresas licitantes que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto. Por ello, incluir este texto podría resultar benéfico para promover la NMX-025 con las empresas.

Finalmente, concluimos que la NMX-025 conlleva grandes beneficios para las empresas y dependencias que la implementan, pues es un instrumento realizado por tres autoridades (STPS, INMUJERES y CONAPRED), el cual se consolidó con base en la búsqueda de políticas que realmente causaran un impacto para la sociedad, fomentando la protección de los grupos vulnerables a favor de la igualdad, la inclusión, la diversidad y la no discriminación en espacios laborales seguros, permitiendo, a su vez, que los centros de trabajo se vieran beneficiados en mayor medida, incrementando su estabilidad, la retención de talento, la productividad y la competitividad en un mundo cada vez más enfocado en la multiculturalidad y en el desarrollo de los individuos en ambientes sanos que permitan su bienestar.

Finalmente, reiteramos la necesidad de que la STPS realmente implemente acciones para vigilar y sancionar a los centros de trabajo que incumplan con el contenido de la NOM-035 y el Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil debido a que estos instrumentos son clave para garantizar y fomentar la aplicación de acciones para respetar los derechos de las personas trabajadoras en relación con la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión en ambientes laborales libres de violencia y los cuales aseguran su salud física y mental de manera integral.

## **CAPÍTULO QUINTO. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN COMO FACTORES DE INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD**

El objetivo de este capítulo es señalar diversas acciones que el Estado mexicano ha implementado con el objetivo de fomentar la igualdad y no discriminación en México, así como presentar acciones para el incremento de la productividad y competitividad en las empresas. Además, se ofrece un panorama de la situación actual en relación con los avances de la implementación de la NMX-025 como una NOM, los pasos que ha establecido el Consejo Interinstitucional para promoverla y las iniciativas que han realizado los legisladores en México con el objetivo de promover acciones para fomentar la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Por otro lado, se presenta una propuesta de decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la LGIMH, al considerar que esta ley es la idónea para incluir el contenido ordenado por la NMX-025 como obligatorio.

### **1. Acciones para el fomento de la igualdad y no discriminación en México**

El Programa de la Infraestructura de la Calidad (el Programa) es un documento que debe ser integrado por la SE, a través de la Dirección General de Normas, por conducto del Secretariado Ejecutivo de la Comisión. Asimismo, es facultad de la Comisión revisar y aprobar dicho Programa, así como su Suplemento, los cuales deben ser publicados anualmente en el DOF.

En ese sentido, ambos documentos permiten planificar, informar y coordinar las actividades de normalización nacional, por lo que son útiles como herramientas de información y difusión al público en materia de infraestructura de la calidad.

En el Programa se establecen los temas y proyectos de NOM, estándares, NMX, Patrones Nacionales de Medida y Materiales de Referencia que se pretendan elaborar anualmente. Además, sirve como instrumento de planeación, coordinación e información de las actividades de normalización, estandarización y metrología a nivel nacional. Para ello, debe alinearse con el Plan Nacional de Desarrollo elaborado por el Ejecutivo Federal, así como con los programas sectoriales de las AN.

Para lo anterior, es facultad de la Comisión revisar, analizar y vigilar el cumplimiento del Programa y coordinar las actividades correspondientes de las AN.

Ahora bien, mediante decreto publicado en el DOF el 24 de junio de 2020, se aprobó el Programa Sectorial de Economía 2020-2024, el cual establece las acciones, metas, objetivos y estrategias que se deben implementar, con el propósito de fomentar

el desarrollo económico de los sectores productivos y regiones del país, así como incrementar la innovación y fomentar la competencia en el mercado interno.<sup>112</sup>

Este documento establece que su contenido tiene concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el cual en el Eje Rector 2 “Política Social” busca construir un país con bienestar a través del fomento al desarrollo sostenible.

De igual forma, indica que el contenido se alinea con el cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU, la cual está integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los cuales son de suma relevancia los siguientes<sup>113</sup>:

Objetivo	Meta
<b>Objetivo 5:</b> Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	Asegurar la <b>participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo</b> a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
<b>Objetivo 10:</b> Reducir la desigualdad en y entre los países.	Para 2030, <b>potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas</b> , independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Fuente: elaboración propia con base en la Agenda 2030 de la ONU.

Con lo anterior, el Programa Sectorial referido, a su vez, señala que es obligación del Estado favorecer la igualdad económica entre mujeres y hombres para impulsar el desarrollo económico inclusivo, al ser un factor determinante para añadir puntos porcentuales al Producto Interno Bruto del país.

Asimismo, de su contenido se desprende que la SE deberá impulsar a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) para que reciban financiamiento, capacitación y otros apoyos para impulsar la igualdad y fomentar su creación y consolidación, a la vez que se impulsa el liderazgo por mujeres.

Por ello, el documento señala que sus disposiciones buscan el desarrollo sustentable en términos del artículo 25 de la CPEUM, al considerar que “se debe crear un marco normativo de cumplimiento de derechos humanos para la iniciativa privada.”

Desde nuestro punto de vista esta afirmación es crucial, pues el propio Estado reconoce la necesidad de fomentar la igualdad laboral e impulsar el desarrollo económico en las empresas por medio de acciones que impliquen políticas de género. Esto se puede comprobar al señalar que en la estrategia prioritaria 3.2. “Impulsar la capacitación del

<sup>112</sup> Programa Sectorial de Economía 2020-2024, publicado en el DOF el 24 de junio de 2020, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5595481&fecha=24/06/2020](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595481&fecha=24/06/2020), consultado el 14 de febrero de 2023.

<sup>113</sup> ONU, *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*, Estados Unidos, 2015, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>, consultado el 15 de febrero de 2023.

capital humano para elevar la capacidad competitiva de las MIPYMES”, ordena establecer mecanismos para promover acompañamiento, asistencia técnica y capacitación a las MIPYMES y las personas emprendedoras, considerando una perspectiva de inclusión, equidad de género, no discriminación y medio ambiente.

Aunque el Programa Sectorial de Economía 2020-2024 concluye en 2024, consideramos relevante establecer su contenido como un antecedente para comprender cómo es que la Comisión escoge los temas que deben ser considerados como prioritarios en los Programas Nacionales de Infraestructura de la Calidad (los Programas) desde 2020, puesto que todos los temas a ser incluidos deben tener concordancia con lo establecido en dicho ordenamiento, así como en los objetivos señalados en la Agenda 2030 de la ONU.

Comprendiendo entonces que la igualdad y no discriminación son ejes prioritarios para la infraestructura de la calidad, realizamos una solicitud de transparencia por medio de la PNT a la STPS para conocer el estado de la NMX-025 en relación con su revisión quinquenal y conocer si el Consejo Interinstitucional se encontraba realizando acciones dirigidas a su implementación. Dicha solicitud se realizó el 9 de junio de 2022.

Asimismo, esta solicitud se realizó al reflexionar que es lógico establecer que, si el Estado mexicano tiene un instrumento que garantiza la implementación de políticas de igualdad y no discriminación al interior de las MIPYMES y del sector público, la revisión y el seguimiento de ésta deberían ser temas prioritarios en los Programas, al ser un instrumento óptimo que permite lograr lo ordenado por el Programa Sectorial de Economía 2020-2024 y los objetivos 5 y 10 de la Agenda 2030.

La solicitud obtuvo respuesta por parte de la Subsecretaría del Trabajo de la STPS el 27 de junio de 2022. Como contestación, dicha dependencia señaló que como la NMX-025 fue publicada en 2015, año en el que comenzó su vigencia, la revisión de ésta se debía llevar a cabo en 2020.

Por ese motivo, con fecha 4 de diciembre de 2020, el Consejo Interinstitucional de la NMX-025 envió un oficio al presidente del CCNN en el cual se solicitaba la ratificación de la NMX-025 a fin de dar cumplimiento a la revisión quinquenal establecida por la LFMN.

Para ello, presentamos copia simple del oficio enviado por la STPS, el cual fue compartido por la autoridad anteriormente mencionada:



**CONSEJO INTERINSTITUCIONAL  
DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015  
EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

Ciudad de México, a 4 de diciembre de 2020

ASUNTO: solicitud de ratificación a 5 años de la  
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015  
en Igualdad Laboral y No Discriminación

**LIC. ALFONSO GUATI ROJO SÁNCHEZ  
DIRECTOR GENERAL DE NORMAS Y  
PRESIDENTE DEL COMITÉ CONSULTIVO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
P R E S E N T E**

**ESTIMADO LICENCIADO ROJO SÁNCHEZ**

El Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), solicita su valioso apoyo para ratificar la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el contenido y requerimientos vigentes, en seguimiento a la solicitud realizada el 29 de noviembre de 2019, mediante el correo electrónico institucional [jicovarrubias@inmujeres.gob.mx](mailto:jicovarrubias@inmujeres.gob.mx), en el cual, este Consejo realizó dicha solicitud (se anexa copia para pronta referencia), a fin de dar el debido cumplimiento a la revisión quinquenal, estipulada en el Art. 51-A de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, ello conforme al CUARTO Y QUINTO Transitorio de la Ley de Infraestructura de la Calidad:

*La revisión, actualización o cancelación de las normas mexicanas deberá cumplir con el mismo procedimiento que para su elaboración, pero en todo caso deberán ser revisadas o actualizadas dentro de los 5 años siguientes a la publicación de la declaratoria de vigencia, debiendo notificarse al secretariado técnico los resultados de la revisión o actualización. De no hacerse la notificación, el secretariado técnico de la Comisión Nacional de Normalización ordenará su cancelación.*

Lo anterior, derivado a que este Consejo Interinstitucional se encuentra trabajando en una mejora del instrumento, que coadyuve al cumplimiento de las reformas laborales recientes en materia de igualdad y no discriminación y a su vez consolide los logros obtenidos hasta ahora.

Agradecemos sus atenciones y quedamos a sus órdenes.



**CONSEJO INTERINSTITUCIONAL  
DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015  
EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Atentamente  
El Consejo Interinstitucional**



---

**Mtra. Omar Nacib Estefan Fuentes**

Director General de Previsión Social de  
la STPS



---

**Mtra. Marta Clara Ferreyra Beltrán**

Directora General de Autonomía y  
Empoderamiento para la Igualdad del  
Inmujeres



---

**Mtra. Tania Ramírez Hernández**

Directora General Adjunta de  
Vinculación, Cultura y Educación del  
Conapred

C.c.p.:

Q. Rebeca Rodríguez Moreno - Directora de Normalización para Industrias Diversas y Servicios de la Secretaría de Economía. – Presente.

Mtra. Adeline González Marín - Directora de Promoción de Cultura y No Discriminación del Conapred. – Presente.

Lic. Jessica Ivonne Covarrubias Sánchez - Directora de los Derechos Económicos de las Mujeres del Inmujeres. – Presente.

Lic. Raúl Balmaceda Valdez - Director de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la STPS. – Presente

Como puede visualizarse, el Consejo Interinstitucional efectivamente solicitó en tiempo la revisión quinquenal de la NMX-025, con el objetivo de actualizar su contenido tras la evaluación de ésta por parte de la SE y las AN.

Así, el 25 de febrero de 2021 se publicó en el DOF el Programa 2021<sup>114</sup> el cual señalaba que, en los temas reprogramados inscritos por primera vez, conforme a la abrogada LFMN por ser temas estratégicos en términos del Plan Nacional de Desarrollo, se encontraba el tema de “Igualdad laboral y no discriminación”, conforme se indica a continuación:

#### 20. Igualdad laboral y no discriminación

**Objetivo y Justificación:** 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 personas trabajadoras.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público 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.

Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana. La clasificación utilizada para fines de la certificación en el presente Anteproyecto de Norma Oficial Mexicana.

**Fecha estimada de inicio y terminación:** enero a diciembre de 2021.

**PNN o Suplemento en el que se inscribió por primera vez:** Suplemento del Programa Nacional de Normalización 2020.

**Concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo:** Alineado al Apartado 1, Política y Gobierno, en específico, al principio de igualdad, que ordena al Gobierno Federal para impulsar la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblaciones enteros.

**Grado de avance:** 10%.<sup>115</sup>

Como es notorio, el Programa 2021 efectivamente incluyó el tema de la igualdad y no discriminación, en el sentido de fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demostraran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas en favor de ambos derechos, por lo cual consideramos que el CCNN efectivamente tomó en consideración el oficio enviado por el Consejo Interinstitucional en 2020.

Además, establecía que ese tema sería tratado como un anteproyecto de NOM, mismo que tendría como fecha estimada de terminación: diciembre de 2021. También informaba que el tema fue reprogramado, pues previamente se había incluido en el Suplemento del Programa Nacional de Normalización 2020.

---

<sup>114</sup> Programa de la Infraestructura de la Calidad 2021, publicado en el DOF el 25 de febrero de 2021, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5627367&fecha=23/08/1921](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5627367&fecha=23/08/1921), consultado el 15 de febrero de 2023.

<sup>115</sup> Ibidem, p. 123.

Por ello, realizamos una revisión a dicho suplemento y verificamos que, en efecto, un año antes el tema había sido incluido en términos de la LFMN como un tema adicional a los estratégicos, pero a ser iniciados y desarrollados como NOM, conforme a lo siguiente:

5. Igualdad laboral y no discriminación.

**Objetivo y Justificación:** 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 personas trabajadoras.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público 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.

Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana. La clasificación utilizada para fines de la certificación en el presente Anteproyecto de Norma Oficial Mexicana se muestra en la Tabla 1.

**Fecha estimada de inicio y terminación:** julio de 2020 a diciembre de 2020.<sup>116</sup>

Con lo anterior, es visible afirmar que el anteproyecto de NOM como una herramienta para fomentar la igualdad y no discriminación al interior de las empresas se consolidó desde 2020, lo que también tiene concordancia con el año en el cual el Consejo Interinstitucional envió el oficio solicitando la revisión quinquenal de la NMX-025 al CCNN.

Pese a que tiene sentido que el anteproyecto de NOM señalado en el Programa Nacional de Normalización 2020 se detuvo con la entrada en vigor de la LIC el 31 de agosto del mismo año -es decir, 11 días posteriores a la publicación del referido Programa y su suplemento-, y que por ello su terminación no pudiera ser concretada para diciembre de 2020 como se tenía previsto, es importante indicar que, a pesar de incluirse como tema a reprogramarse en el Programa 2021, es decir, un año después a la entrada en vigor de la LIC, el anteproyecto de NOM no fue publicado en el DOF.

¿Existe alguna razón por la cual la NOM no ha sido publicada tras dos años de su presentación en los Programas?

Consideramos que la respuesta es afirmativa. Una de las razones por las cuales lo anterior pudo darse es que el procedimiento se dio a la luz de la pandemia provocada por covid-19, la cual pudo ser detonante de rezagos administrativos al interior de las dependencias de gobierno. No obstante, consideramos que esto no es excusa para que las autoridades no cumplan con su deber en relación con el seguimiento de las actividades de normalización pues es su obligación acatar con lo establecido en el Programa cada año.

---

<sup>116</sup> Suplemento del Programa Nacional de Normalización 2020, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2020, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5598736&fecha=20/08/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5598736&fecha=20/08/2020#gsc.tab=0), consultado el 15 de febrero de 2023.

Ahora bien, al haber analizado el contenido de los Programas 2020 y 2021, así como sus suplementos, nos remitimos al Programa 2022 con el objetivo de revisar si existía algún avance en relación con el anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación. No obstante, encontramos que el tema de la NMX-025 se incluyó en la sección de proyectos y temas inscritos a ser cancelados, estableciendo el siguiente texto:

19. Modificación a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, En igualdad laboral y no discriminación.

**Justificación:** Durante el presente año se revisó el tema con el Consejo Interinstitucional (CI), integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), y se determinó desarrollar el tema como Norma Oficial Mexicana, tomando como referencia la presente Norma, se van a considerar los resultados de la vigilancia de los cinco años del instrumento regulatorio.<sup>117</sup>

Como se puede confirmar con el texto anterior, la NMX-025 efectivamente se estaba estudiando como una NOM en 2022, a pesar de que el propio Consejo Interinstitucional venía solicitando la revisión quinquenal desde 2020, conforme se señaló anteriormente. A pesar de ello, resulta confuso que en el referido Programa 2022 la SE, por conducto del Secretariado Ejecutivo de la Comisión, publicó la cancelación de la modificación a la NMX-025.

Además, cabe señalar que el texto publicado resulta incoherente pues no estableció, como lo hicieron los Programas 2020 y 2021, una fecha determinada para iniciar y terminar el anteproyecto de la NOM en materia de igualdad y no discriminación, ni señaló la fecha en la cual se debería tener prevista la vigilancia de los cinco años del referido instrumento.

Por otro lado, revisamos finalmente el contenido del Programa 2023 y de su contenido no se desprendió ninguna información en relación con el mencionado anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación.

En resumen, es notorio que las AN y la SE han ido dilatando el procedimiento de elaboración de la NOM en materia de igualdad y no discriminación por no considerarlo como tema prioritario. Además, su inclusión en los Programas Nacionales ha resultado confusa e incoherente, pues no es posible publicar la cancelación de una NMX si anteriormente se estableció que desde 2020 se estaba consolidando la publicación de un anteproyecto de NOM derivado de su revisión.

Para brindar mayor claridad a lo anteriormente expuesto, a continuación, se ofrece un esquema con los avances en relación con el anteproyecto de NOM en materia

---

<sup>117</sup> Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2022, publicado en el DOF el 24 de febrero de 2022, p. 642, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5643672&fecha=24/02/2022#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5643672&fecha=24/02/2022#gsc.tab=0), consultado el 17 de febrero de 2023.

de igualdad y no discriminación con base en el contenido de los Programas y sus suplementos publicados desde 2020 hasta 2023:

<b>Programa o Suplemento</b>	<b>Contenido</b>	<b>Periodo de elaboración estimada</b>	<b>¿Se publica en el DOF en el término señalado?</b>
Programa 2020	No estableció contenido relativo a un anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación.	N/A	N/A
Suplemento 2020	Publicó la creación de un anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación como tema adicional a los estratégicos.	Julio a diciembre de 2020	No
Programa 2021	Ordenaba la elaboración de un anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación como tema estratégico al Plan Nacional de Desarrollo y como un proyecto reprogramado al ser inscrito por primera vez conforme a la LFMN.	Enero a diciembre de 2021	No
Programa 2022	Ordenaba como tema inscrito a ser cancelado la modificación de la NOMX-025 puesto que se estaba tratando el tema como un anteproyecto de NOM.	No señala fecha para concretar la revisión quinquenal de la NOMX-025 con el objetivo de iniciar la elaboración del anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación	N/A
Programa 2023	No menciona ningún avance en relación con el	N/A	N/A

	anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación		
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia con información de los Programas.

Es notorio, la SE y las AN han retrasado la elaboración del anteproyecto de NOM en materia de igualdad y no discriminación por más de tres años desde que se anunció por primera vez su elaboración en 2020. Por ello, reiteramos la necesidad de impulsar a la NMX-025 como una NOM lo más rápido y transparentemente posible, en el sentido de exigir el cumplimiento de su contenido como obligatorio, pues fomentar la igualdad y no discriminación al interior de las empresas resulta prioritario para garantizar la seguridad e integridad de las personas trabajadoras en el país.

## **2. Acciones para el incremento de la productividad y competitividad en las empresas**

Uno de los objetivos de este trabajo es exponer acciones que permitan incrementar la productividad y la competitividad de las empresas por medio de la implementación de acciones y políticas, las cuales aseguren que las personas trabajadoras se desarrollen en un ambiente laboral libre de violencia y en el cual se garantice la igualdad de condiciones y la no discriminación.

Si bien no existe una respuesta certera para realizar lo anterior, creemos que tanto el Estado mexicano como los patrones en el país deben fomentar una cultura de respeto al interior de las empresas, al impulsar acciones e instrumentos que permitan de una manera sencilla, garantizar estos derechos.

Creemos que, conforme se estableció a lo largo del presente trabajo, la diversidad es una ventaja competitiva en el mundo actual, pues la innovación es un mecanismo elemental para favorecer la productividad. Así, la formación de un equipo diverso permite brindar soluciones e ideas desde perspectivas distintas.

Consideramos que la diversidad no solo debe relacionarse con el género, sino que debe promoverse desde distintas dimensiones, como son la edad, el origen, la orientación sexual y las creencias religiosas.

Uno de los retos en la actualidad para las empresas es mantenerse relevantes en el mercado. Por ello, reconocemos que aquellas empresas que establezcan la diversidad y la inclusión como ejes rectores y prioritarios serán reconocidas por los consumidores y generarán la retención de talento al propiciar que las personas trabajadoras se sientan parte de un clima laboral favorable.

Esto a su vez generaría que las empresas destaquen frente a la competencia, en el sentido de figurar como centros de trabajo que tienen un compromiso real con la igualdad y la inclusión.

Por otro lado, es necesario reconocer que los centros de trabajo certificados a la fecha en la NMX-025 han comprendido la necesidad de fomentar dichas prácticas en sus actividades diarias, asegurando un compromiso mínimo en el reconocimiento de la igualdad y no discriminación como garantía de la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

No obstante, la obligación de fomentar dichas políticas no solo debe recaer en el sector privado, sino que debe ser implementado también por el gobierno, en el sentido de desarrollar instrumentos que obliguen e incentiven, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, iniciativas en torno a la diversidad, la inclusión, la igualdad y la no discriminación en los sectores productivos del país.

Una de las acciones que consideramos como un ejemplo de lo anterior es la iniciativa de reforma a la LFT, específicamente a los artículos 132 y 133, impulsada en el Senado de la República en relación con fomentar la contratación de PAD y que las empresas cuenten con al menos 5% de este sector poblacional en su plantilla laboral, siempre y cuando sea a través de la implementación de acciones y programas necesarios, con el fin de contratarlas conforme a su oficio, profesión o habilidad.<sup>118</sup>

Esta iniciativa es un claro ejemplo de que el Estado mexicano debe velar por los derechos de los grupos vulnerables, pues el texto de la iniciativa señala que las nuevas tecnologías, la digitalización y la automatización han generado un desplazamiento de las PAD de los empleos, sumado al incremento de la tasa de desempleo debido a condiciones de edad o físicas. Además, considerando que el Censo 2020 señaló que en México residían 15.1 millones de PAD<sup>119</sup>, esta iniciativa es relevante al buscar una solución a la inclusión laboral para el 12% de la población en el país.

Otro ejemplo de iniciativa que consideramos relevante es la presentada en la Cámara de Diputados en relación con la reforma al artículo 17 de la LGIMH, con el objetivo de establecer la adopción de acciones que permitan erradicar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, en especial aquellos con discapacidad.<sup>120</sup> Estimamos que esta iniciativa es importante, pues establece la inclusión de las personas con discapacidad en los centros de trabajo y los reconoce como sujetos de derecho a la no discriminación por razones físicas o mentales.

---

<sup>118</sup> Senado de la República, Coordinación de Comunicación Social, *Comunicado número 1020*, 14 de marzo de 2023, México, 2023, <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/5331-apruebasenado-fmentar-contratacion-de-adultos-mayores-conforme-a-oficio-profesion-o-habilidad>, consultado el 20 de marzo de 2023.

<sup>119</sup> INEGI, *Comunicado de prensa 547/21*, México, 2021, [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_ADULMAYOR\\_21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_ADULMAYOR_21.pdf), consultado el 22 de marzo de 2023.

<sup>120</sup> Cámara de Diputados, Secretaría de Servicios Parlamentarios, *Iniciativa que adiciona el artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, [http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo\\_turno=1&edot=P](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo_turno=1&edot=P), 19 de marzo de 2020, México, 2020, consultado el 20 de marzo de 2023.

Por otro lado, existe una iniciativa de decreto en la Cámara de Diputados por la cual se reforma el artículo 34 de la LGIMH, con el objetivo garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, con el fin de incrementar la composición de la plantilla laboral a 50% de cada género y el 20% del total correspondiente a mujeres que ocupen puestos directivos como requisito para expedir el certificado de igualdad a las empresas.<sup>121</sup>

Con respecto a esta iniciativa, consideramos que establecer una cuota tan alta podría generar impedimentos en ciertos sectores productivos, tales como el minero o el de transportes, para que empresas dedicadas a esas actividades obtengan la certificación de la NMX-025. De esa manera, el avance que se ha tenido en el padrón de centros certificados podría verse perjudicado al generar un desánimo en las empresas en obtener tal certificado con condiciones tan altas para su obtención.

Por ello, si bien esta iniciativa es un esfuerzo respetable por fomentar la certificación en igualdad y no discriminación, consideramos que el establecimiento de cuotas no proporcionales podrían ser un deterioro y no un avance.

Lo anterior puede visualizarse en términos de las cifras que presentamos en el capítulo tercero (ver páginas 61 y 62) al considerar que en el país existen industrias en las cuales los porcentajes de hombres son en gran medida dispares en relación con los porcentajes de mujeres trabajadoras. En ese sentido, consideramos que el establecimiento de cuotas tan altas podría fomentar que diversos sectores en el mercado laboral se vean perjudicados en sus sistemas de reclutamiento, al tener que cumplir con imposiciones de cuotas de género sin tomar en consideración la capacitación necesaria para algunos puestos o incluso, la meritocracia para ascender y/o permanecer en éstos.

Además, resultaría complejo cumplir con cuotas de género si se toma en consideración que algunos sectores de la industria pueden resultar no atractivos tanto para hombres como mujeres, debido a la imposición de normas sociales y prejuicios existentes en relación con los roles de género que deben desempeñar en el mercado laboral.

Un ejemplo de lo anterior es la industria de la construcción. Desde nuestro punto de vista resultaría difícil que una empresa dedicada a esta actividad alcanzara la cuota del 50% de mujeres en su plantilla laboral, siendo que, como se estableció en el referido capítulo tercero, la ENOE 2018 arrojaba datos que confirmaban que, de las 19,501 empresas dedicadas al sector de la construcción, 589,235 puestos eran ocupados por hombres frente a 87,066 por mujeres.

---

<sup>121</sup> Cámara de Diputados, Secretaría de Servicios Parlamentarios, *Iniciativa que reforma el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, [http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo\\_turnot=1&edot=P](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo_turnot=1&edot=P), 18 de febrero de 2020, consultado el 20 de marzo de 2023.

Existe otra iniciativa de reforma que consideramos trascendente, pues busca adicionar una fracción XIV al artículo 38 de la LGAMVLV por medio del cual se establece que se deberá promover en el sector laboral una cultura de igualdad sustantiva, fortaleciendo el acceso a un mismo trato de oportunidades para el goce y ejercicio de los derechos humanos.<sup>122</sup>

Esta reforma implicaría la obligación de garantizar la igualdad sustantiva en todos los centros de trabajo en el país, lo cual permitiría que las personas trabajadoras tuvieran acceso a igualdad de oportunidades en relación con el ascenso de puestos en sus respectivas áreas.

Por otro lado, en la Cámara de Diputados se presentó una iniciativa que pretende reformar el contenido de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en materia de igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres en el momento de adjudicar las licitaciones. Para esto, propone determinar que las dependencias y entidades promoverán y garantizarán la igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres en el momento de adjudicar licitaciones.<sup>123</sup>

Consideramos que esta iniciativa debe tomar en cuenta que esas disposiciones también se tienen que incluir en la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas por las razones establecidas anteriormente en el capítulo cuarto (ver páginas 122 y 123).

Cabe señalar que el contenido de todas las iniciativas anteriormente expuestas tiene un punto en común: cada una reconoce una disposición que ya es existente en el texto de la NMX-025. Dicho de otro modo, la inclusión de las PAD, de las personas con algún tipo de discapacidad, el establecimiento de cuotas de género en relación con puestos directivos, el fomento a la igualdad sustantiva y el acceso a la igualdad de trato y de oportunidades en los centros de trabajo ya se encuentra regulado por la NMX-025 conforme lo siguiente:

Iniciativa presentada	Contenido propuesto en las iniciativas	Estatus de la iniciativa	Contenido previsto en la NMX-025
-----------------------	--	--------------------------	----------------------------------

<sup>122</sup> Cámara de Diputados, Secretaría de Servicios Parlamentarios, *Iniciativa que adiciona el artículo 38 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, [http://siti.diputados.gob.mx/LXI\\_V\\_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo\\_turnot=1&edot=P](http://siti.diputados.gob.mx/LXI_V_leg/iniciativaslxiv.php?comt=28&tipo_turnot=1&edot=P), 10 de marzo de 2020, consultado el 20 de marzo de 2023.

<sup>123</sup> Cámara de Diputados, Secretaría de Servicios Parlamentarios, *Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en materia de igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres en el momento de adjudicar las licitaciones*, <http://sil.gobernacion.gob.mx/Busquedas/Avanzada/ResultadosBusquedaAvanzada.php?SID=c7bf3c8770a6c3b83e68f0f467c867ef&Origen=BA&Serial=b792629546a1767da000fc0f74f13d0d&Reg=53&Paginas=15&pagina=4>, 23 de marzo de 2023, consultado el 17 de abril de 2023.

<p>Proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XV Bis al artículo 132 y la fracción I Bis al artículo 133 de la LFT</p>	<p>Implementar las acciones y programas necesarios con el propósito de promover empleos y trabajos remunerados a las personas adultas, a fin de poderlas contratar conforme a su oficio, profesión o habilidad.</p>	<p><b>Cámara de origen:</b> Cámara de Senadores</p> <p><b>Cámara revisora:</b> Cámara de Diputados</p> <p><b>Legislatura:</b> LXV</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Periodo de sesiones:</b> 2° ordinario</p> <p><b>Presentado en origen:</b> 18/08/2021</p> <p><b>Último trámite registrado en el Sistema de Información</b></p> <p><b>Legislativa:</b> El 14 de marzo de 2023 fue aprobada por votación nominal y se remitió a la Cámara de Diputados.</p>	<p>Establecer como medida de nivelación en los centros de trabajo; contemplar mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.</p>
<p>Iniciativa que reforma el artículo 34 de la LGIMH.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto establecer que las autoridades correspondientes garantizarán que la integración de la plantilla laboral de cualquier centro de trabajo se compondrá del 50% de cada género, y que los puestos directivos serán ocupados por el 20% de mujeres.</p>	<p><b>Cámara de origen:</b> Cámara de Diputados</p> <p><b>Cámara revisora:</b> Cámara de Senadores</p> <p><b>Legislatura:</b> LXIV</p> <p><b>Año:</b> II</p> <p><b>Periodo de sesiones:</b> 2° ordinario</p> <p><b>Presentado en origen:</b> 18/02/2020</p> <p><b>Último trámite registrado en el Sistema de Información</b></p> <p><b>Legislativa:</b> tórnese a Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados. Dictamina. La presente iniciativa de la LXIV Legislatura es turnada a las comisiones correspondientes de la LXV Legislatura. El turno fue publicado en la Gaceta</p>	<p>La NMX-025 establece como medida de nivelación, la integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo. Además, establece que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal en el centro de trabajo.</p> <p>Asimismo, prevé la existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos; a la vez que fomenta realizar acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen dichos puestos.</p>

		Parlamentaria del 18 de febrero de 2020. <b>Pendiente en comisión de origen:</b> 18/02/2020	
Iniciativa que adiciona el artículo 17 de la LGIMH.	La iniciativa tiene por objeto promover que la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres adopte medidas de acción que permitan erradicar la discriminación laboral particularmente aquellas con discapacidad y de aquellas que viven en áreas rurales.	<b>Cámara de origen:</b> Cámara de Diputados <b>Cámara revisora:</b> Cámara de Senadores <b>Legislatura:</b> LXIV <b>Año:</b> II <b>Periodo de sesiones:</b> 2° ordinario <b>Presentado en origen:</b> 19/03/2020 <b>Último trámite registrado en el Sistema de Información Legislativa:</b> tórnese a la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados. Dictamina. El turno fue publicado en la Gaceta Parlamentaria del 19 de marzo de 2020. <b>Pendiente en comisión de origen:</b> 10/03/2020	La NMX-025 establece como medida de nivelación contar con personal con discapacidad en una proporción del 5%, cuando menos, de la totalidad del personal en el centro de trabajo.
Iniciativa que adiciona el artículo 38 de la LGAMVLV.	Esta iniciativa busca promover en el sector laboral una cultura de igualdad sustantiva, fortaleciendo el acceso a un mismo trato de oportunidades para el goce y ejercicio de los derechos humanos.	<b>Cámara de origen:</b> Cámara de Diputados <b>Cámara revisora:</b> Cámara de Senadores <b>Legislatura:</b> LXIV <b>Año:</b> II <b>Periodo de sesiones:</b> 2° ordinario <b>Presentado en origen:</b> 10/03/2020 <b>Último trámite registrado en el Sistema de Información Legislativa:</b> tórnese a	La NMX-025 contempla la obligación de los centros de trabajo de garantizar la igualdad sustantiva al lograr eliminar la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone la implementación de acciones que fomenten el acceso a las mismas oportunidades,

		<p>Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados. Dictamina. El turno fue publicado en la Gaceta Parlamentaria del 10 de marzo de 2020.</p> <p><b>Pendiente en comisión de origen:</b> 10/03/2020</p>	<p>considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres en los centros de trabajo.</p>
<p>Proyecto de decreto que reforman y adicional diversas disposiciones de la LFT en materia de igualdad sustantiva.</p>	<p>La iniciativa pretende establecer como obligación para los empleadores fomentar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres por medio de la prohibición para los empleadores de realizar cualquier acto en contra de la igualdad sustantiva, de despedir a sus empleados o coaccionarlos para renunciar por razón de género, y garantizar el pago del salario igual por trabajo igual.</p> <p>Además, prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con estas disposiciones.</p>	<p><b>Cámara de origen:</b> Cámara de Senadores</p> <p><b>Cámara revisora:</b> Cámara de Diputados</p> <p><b>Legislatura:</b> LXIV</p> <p><b>Año:</b> II</p> <p><b>Periodo de sesiones:</b> 1° ordinario</p> <p><b>Fecha de aprobación del dictamen en la cámara de origen:</b> 9 de marzo de 2023</p> <p>Pendiente la aprobación del dictamen por la cámara revisora.</p>	<p>La NMX-025 contempla mecanismos y acciones que permiten garantizar la protección de las mujeres y grupos vulnerables con el objetivo de asegurar el salario igual por trabajo igual, así como la protección contra el acoso sexual y el hostigamiento laboral.</p>
<p>Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en materia de igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres en el momento de adjudicar las licitaciones.</p>	<p>La iniciativa tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres en la obtención de licitaciones.</p>	<p><b>Cámara de origen:</b> Cámara de Diputados</p> <p><b>Cámara revisora:</b> Cámara de Senadores</p> <p><b>Legislatura:</b> LXV</p> <p><b>Año:</b> II</p> <p><b>Periodo de sesiones:</b> 2° ordinario</p> <p><b>Presentado en origen:</b> 23/03/2023</p> <p><b>Último trámite registrado en el Sistema de Información</b></p>	<p>La NMX-025 prevé como beneficio para los centros de trabajo que promueven prácticas de igualdad de género, obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes en términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y</p>

		<p><b>Legislativa:</b> la iniciativa se publicó en la Gaceta Parlamentaria el 23 de marzo de 2023.</p> <p><b>Pendiente en comisión de origen:</b> 23/03/2023</p>	Servicios del Sector Público, vigente.
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia con información de la NMX-025 y las iniciativas presentadas en el presente apartado.

Por ello, reafirmamos que la NMX-025 es el instrumento idóneo para que el Estado mexicano garantice completamente la implementación de la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión.

Por todo lo anteriormente expuesto, elaboramos una propuesta de decreto con el objetivo de presentar ante las autoridades correspondientes un instrumento que facilite la implementación del contenido previsto en la NMX-025 como obligatorio, reafirmando nuestro argumento de que la NMX-025 es la óptima para el análisis de los resultados que, teóricamente, deben estar realizando las AN en relación con su revisión quinquenal para posteriormente ser trabajada como una NOM.

### **3. Propuesta de decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Para presentar nuestra propuesta de decreto, es necesario señalar que Javier Obregón Ruiz realizó en 2020 una propuesta de adición de un Título Sexto a LGIMH, en la cual establecía que el Ejecutivo Federal, a través del INMUJERES, la CONAPRED y la STPS debieran elaborar y mantener una NMX en materia de igualdad y no discriminación, trabajando en conjunto con los representantes del sector privado.<sup>124</sup>

Para tal fin, la propuesta de Obregón Ruiz sugiere la creación de un Comité Interinstitucional integrado por las tres instituciones anteriormente señaladas, el cual será responsable de aplicar, vigilar, revisar y sancionar el cumplimiento de la NMX en materia de igualdad y no discriminación.

Asimismo, dispone que los centros de trabajo no certificados en la NMX serán sujetos a distintas sanciones conforme a lo siguiente:

- a. En caso de que un centro de trabajo no se certifique en la NMX, será sujeto a una sanción consistente en el 1% de su masa salarial anual, y tendrá el plazo de un año para lograr la certificación.
- b. En caso de que un centro de trabajo falle por segunda vez consecutiva en la obtención del certificado en la NMX, se hará acreedor a una sanción consistente

<sup>124</sup> Íbidem, pp. 26-31.

en el 2% de su masa salarial anual, y tendrá un plazo de seis meses para lograr la certificación.

- c. En caso de que un centro de trabajo fallara por tercera vez consecutiva en la obtención del mencionado certificado, el Comité Interinstitucional podrá optar entre otorgar una prórroga que no excederá de seis meses para la obtención del certificado mediante el pago de una multa equivalente a 2% de la masa salarial anual del centro de trabajo, o bien proceder a la clausura del centro de trabajo.

Dicha propuesta señala, además, que todos los centros de trabajo que tengan contratados a más de 50 empleados deberán certificarse en la mencionada NMX.

Por último, la propuesta establece que el Comité Interinstitucional contará con un periodo de seis meses para evaluar la NMX vigente en materia de igualdad laboral y no discriminación, con la finalidad de realizar modificaciones necesarias a la misma, o bien, emitir una nueva NMX en la materia, para lo cual deberá convocar a los representantes del sector privado. Una vez ratificada, modificada o emitida una nueva NMX en materia de igualdad y no discriminación, dispone que todos los centros del trabajo del país tendrán un año para incorporar las nuevas medidas en la materia o bien, si cuentan con el certificado a la fecha de entrada en vigor de esta, deberán recertificarse al término de los plazos estipulados originalmente.

Consideramos que la propuesta realizada por Obregón Ruiz, la cual fue elaborada hace tres años, es un avance relevante para que el Ejecutivo Federal obtenga propuestas para implementar la igualdad y no discriminación en los centros de trabajo en el país. No obstante, diferimos del contenido del proyecto de decreto en relación con la revisión, modificación o emisión de una NMX pues, en primer lugar, la LIC ya no prevé a las NMX, sino a los estándares.

En segundo lugar, los estándares, como se definió en el primer capítulo, cuentan con procedimientos y requisitos para su elaboración distintos a los que las NMX solicitaban. También cabe aclarar que actualmente la NMX-025 cuenta con un Consejo Interinstitucional integrado por la STPS, el INMUJERES y la CONAPRED, el cual se encuentra regulado en el texto de la propia NMX. En ese sentido, consideramos que la creación del Comité Interinstitucional es innecesaria, pues actualmente el Consejo Interinstitucional cuenta con facultades para realizar acciones de promoción, difusión, regulación y aplicación de la NMX-025.

Además, por la relevancia del tema en relación con la protección a la salud, integridad física y vida de las personas trabajadoras en México, consideramos que la aplicación de lineamientos en torno a la igualdad y no discriminación en los centros de trabajo debe ser tratada como una NOM. Por ello, debería publicarse en el DOF y no en la Plataforma, como lo es en el caso de los estándares.

También es relevante señalar que consideramos que las disposiciones contenidas en la NMX-025 se encuentran correctamente estructuradas y su contenido se encuentra elaborado de una manera completa al incluir medidas de inclusión, ajustes razonables y acciones afirmativas que resultan sencillas para su aplicación en los centros de trabajo.

Por todo lo anterior, a continuación, presentamos una propuesta de decreto que adiciona, reforma y deroga diversas disposiciones de la LGIMH por considerar a este ordenamiento nacional el óptimo para incluir la regulación obligatoria en materia de igualdad y no discriminación en los centros de trabajo:

### **CONSIDERANDOS**

Considerando que el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 ordena en el Eje Rector 2 “Política Social” la búsqueda de construir un país con bienestar a través del fomento al desarrollo sostenible;

Observando que el capítulo 19 del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico ordena que todas las Partes deberán adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones la eliminación de la discriminación en materia de ocupación y empleo, así como regular condiciones aceptables de seguridad y salud en el trabajo;

Reflexionando que el capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá establece que cada Parte deberá adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Recordando que los Estados Unidos Mexicanos aprobó en septiembre 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU el cual establece, entre otros, lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas, así como promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible;

Reflexionando que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe 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 tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

Valorando que la Ley Federal del Trabajo tutela la igualdad sustantiva o de hecho de las personas trabajadoras frente al patrón;

Se somete a consideración de la H. Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de decreto:

## **DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se adiciona una fracción X Ter al artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y se deroga la fracción XI del artículo 34 del mencionado ordenamiento para quedar como sigue:

**Artículo 34.- ...**

**I.a X. ...**

**X Bis. ...**

**X Ter:** Para los fines anteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, en coordinación con la Secretaría de Economía, deberán establecer en una Norma Oficial Mexicana las condiciones y requisitos por medio de la cual todos los patrones y centros de trabajo en el país deberán obtener una certificación en materia de igualdad y no discriminación, la cual deberá ser recertificada cada cinco años.

Para la creación de la Norma Oficial Mexicana en materia de igualdad y no discriminación en los centros de trabajo, las autoridades anteriormente mencionadas deberán convocar a los representantes del sector privado con la finalidad de evaluar y considerar los resultados de la revisión quinquenal de la NMX-R-025-SCFI-2015 vigente, con el objetivo de realizar ajustes a sus disposiciones en caso de ser necesario y así permitir la adecuación del contenido en el nuevo ordenamiento.

Será responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social difundir, implementar y vigilar la aplicación de dicha Norma Oficial Mexicana durante las inspecciones de carácter ordinario y extraordinario, en su caso, y será la responsable de aplicar las sanciones que determine en el supuesto en el cual un centro de trabajo no cumpla con la aplicación del contenido de la Norma.

Para lo anterior, todo aquel centro de trabajo que no se certifique en la Norma Oficial Mexicana será acreedor a una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

**XI. SE DEROGA**

**XII a XIII. ...**

### **Transitorios**

**Primero.-** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.-** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación y la Secretaría de Economía contarán con un periodo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este decreto para realizar la evaluación de la NOM-R-025-SCFI-2015 vigente. Una vez analizados los resultados junto con el sector privado y obtenidas las observaciones y modificaciones correspondientes, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con el periodo de un año para expedir la Norma Oficial Mexicana en materia de igualdad y no discriminación.

**Tercero.-** Aquellos centros de trabajo que a la fecha de entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana cuenten con la certificación de la NOM-R-025-SCFI-2015 deberán realizar la modificación de la denominación de la certificación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, presentando la documentación que acredite que dicha certificación se encuentra vigente.

**Cuarto.-** Los centros de trabajo que cuenten con la certificación de la NOM-R-025-SCFI-2015 a la entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana, deberán cumplir con los numerales 5.1 inciso b); 8.1, inciso b); 8.2 incisos a), subinciso 2), e) y g); y 5.7 inciso d) previstos en la NOM-035-STPS-2018 hasta en tanto no obtengan la certificación correspondiente en materia de igualdad y no discriminación.

**Quinto.-** Las obligaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria de los ejecutores de gasto responsables para el presente ejercicio fiscal y los subsecuentes.

\*\*\*

Es necesario señalar que las multas que incluimos en nuestra propuesta fueron determinadas con base en las sanciones previstas por la LFT a las que pueden ser acreedores los centros de trabajo que incumplan con la NOM-035. Desde nuestro punto de vista, ambas NOM's tienen por objetivo garantizar la salud física y mental, así como la seguridad de las personas trabajadoras en el país, por lo que establecer multas idénticas resultaría útil para las autoridades al momento de determinar incumplimientos en relación con las dos NOM's en las inspecciones correspondientes.

Ahora bien, consideramos que los legisladores mexicanos han implementado diversas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación. No obstante, las medidas que se señalan tanto en el ordenamiento nacional como en el internacional pueden ser diversas y resultar confusas para la implementación de políticas e instrumentos que realmente coadyuven a un cambio verdadero para las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

También es importante señalar que implementar una cantidad basta de obligaciones para las empresas puede resultar en consecuencias severas en materia

organizacional al interior de éstas. Un ejemplo de ello es la obligación que establece la LFT en relación con la implementación del Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, cuando el contenido de la NOM-035 ordena establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple, entre otros, la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de la violencia laboral.

En ese sentido, existe una laguna jurídica en torno a si los patrones que implementan dicha política ya no deben cumplir con la implementación del referido protocolo o deben obedecer a ambos instrumentos jurídicos, ocasionando cargas de trabajo dobles en la organización.

No obstante, avanzar en la dirección de implementar instrumentos obligatorios que aglomeren cada una de las obligaciones previstas para los patrones es una garantía de que el Estado propicia, para todas las personas, el acceso a los mismos derechos y obligaciones, especialmente en materia de trabajo.

## CONCLUSIONES.

A través de este trabajo, obtuvimos nueve conclusiones que consideramos son de suma relevancia para garantizar la igualdad, no discriminación, la diversidad y la inclusión al interior de las empresas y lograr que éstas otorguen un trato igualitario, no discriminatorio, y fomenten la mayor participación de todo tipo de personas trabajadoras: mujeres, PAD, así como aquellas con alguna discapacidad o condición física y/o mental.

**PRIMERA.** Publicar la Plataforma Tecnológica Integral de Infraestructura de la Calidad para tener mayor claridad en el proceso de las actividades de normalización, estandarización, evaluación de la conformidad y de metrología en términos de lo dispuesto por la LIC a la brevedad.

**SEGUNDA.** Publicar el Reglamento de la Ley de Infraestructura de la Calidad, pues el artículo tercero transitorio de la LIC establece que, dentro del término de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de dicha ley, el Ejecutivo Federal expedirá dicho Reglamento con fecha límite al 1° de julio de 2021 y, a la fecha de la elaboración de este trabajo, éste no ha sido elaborado.

**TERCERA.** Ratificar los Convenios 156 y 183 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad, respectivamente, con el objetivo de incrementar el esfuerzo del Estado mexicano frente a la comunidad internacional respecto de la relevancia que tiene la igualdad y no discriminación en el país y, con ello, cumplir con el contenido dispuesto en los Capítulos 19 del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico y 23 del T-MEC, al asegurar la corresponsabilidad familiar que permita la participación igualitaria tanto de hombres como mujeres en el sector laboral.

**CUARTA.** Reformar la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas con el propósito de otorgar puntos para las empresas en los casos de licitación pública para la realización de obras públicas y servicios relacionados que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, cuando éstas apliquen políticas y prácticas de igualdad de género, conforme lo dispuesto en la NMX-025. De esa manera, el contenido se homologaría con lo dispuesto por la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público ya que este ordenamiento sí prevé otorgar puntos para aquellas empresas que fomenten políticas y prácticas de igualdad de género.

**QUINTA.** Dotar de mayor presupuesto al INMUJERES y a la CONAPRED con el fin de diseñar políticas públicas que generen mayor difusión en materia de igualdad, no discriminación, diversidad e inclusión.

**SEXTA.** Que la STPS en su Programa Anual de Inspección 2024 considere la observancia de la NOM-035 y del Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como

erradicar el trabajo forzoso e infantil, como temas prioritarios en todas las inspecciones ordinarias y extraordinarias. Para lograr lo anterior, dotar de un mayor número de inspectores y presupuesto a la STPS para la vigilancia de tales obligaciones. Consideramos que incrementar de las 583 vacantes actuales a 1,749 -es decir, el triple- resultaría útil para que las inspecciones sean llevadas a cabo conforme a lo programado.

**SÉPTIMA.** Realizar y concluir la revisión quinquenal de la NMX-025 para visualizar los avances reales desde su implementación, con el objetivo de evaluar si es un mecanismo realmente idóneo para fortalecer la igualdad y no discriminación en los centros de trabajo a nivel nacional.

**OCTAVA.** Incluir en el Programa Nacional de la Infraestructura de la Calidad 2024 la implementación de la NMX-025 como una NOM, asegurando la evaluación de los resultados de la revisión quinquenal correspondiente para realizar los ajustes necesarios en su contenido.

**NOVENA.** Reformar la LGIMH con el objetivo de incluir la creación de una NOM que sustituya el contenido señalado por un instrumento de aplicación voluntaria como lo es la NMX-025, con el objetivo de convertir sus disposiciones como obligatorias para todos los centros de trabajo en el país.

## Mesografía

### Bibliografía

ARELLANO ORTIZ, Pablo y Alfredo Sánchez Castañeda, *El marco jurídico del trabajo en América Latina*, Tirant lo Blanch, Chile, 2021.

BROGNA, Patricia, *Adulterio, trabajo y discapacidad, El trabajo de crecer*, Trillas, México, 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel F., *Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la Protección de los Derechos Humanos Laborales*, Palestra, México, 2014.

CRIADO PÉREZ, Caroline, *Invisible Women: Data Bias in A World Designed for Men*, Harry N. Abrams, Estados Unidos de América, 2019.

DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Porrúa, México, 2018.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1974.

GARCÍA DE PRESNO ARIZPE, Jorge Antonio y David Eugenio Puente Tostado (coordinadores), *Practicum laboral*, Thomson Reuters, México, 2022.

GORDILLO REVERTE, Mario, *Los grupos vulnerables de la sociedad mexicana y la igualdad laboral*, UNAM, Biblioteca digital, México, 2001.

HERNÁNDEZ HERRERA, Juan, Carlos A. Juárez Suárez, *Derecho Laboral y La Administración de Recursos Humanos*, Patria, México, 2017.

KASKEL, Walter y Dersch Hermann, *Derecho del trabajo*, Ediciones la Palma, Argentina, 1991.

LEMUS RAYA, Patricia, *Derecho del Trabajo*, Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México, 2008.

NIETO MORALES, Concepción, María Josefa Vázquez Fernández y María Elena Nieto Cabrera, *El Trabajo de la Mujer en el Siglo XXI: La experiencia de la mujer en el mundo laboral*, Dykinson, España, 2020.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, Editorial Tecnos, España, 1957.

PUERTA PÉREZ, Laura María, *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*, Paraninfo, España, 2017.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los Derechos Humanos Laborales*, Tirant Lo Blanch, México, 2015.

RICO DÍAZ, Alma Clarisa, *La norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres como mecanismo para certificar prácticas laborales superiores a la Ley Federal del Trabajo*, UNAM, Biblioteca digital, México, 2011.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Otilia, *La igualdad de la mujer en la Ley Federal del Trabajo*, UNAM, Biblioteca digital, México, 2002.

### **Hemerografía**

GARABATIO ELÍAS, Rosa Albina, *¿Quién fue el ferrocarrilero que propuso el artículo 123 para la Constitución de 1917?*, Revista Relatos e Historias en México, México, Número 152, junio de 2021, Raíces, <https://tienda.raices.com.mx/products/el-anarquista-ricardo-flores-magon>

HUERTA OCHOA, Carla, *Las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento jurídico mexicano*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Número 92, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998, pp. 367-398, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3543>

JUAN LÓPEZ, Mercedes (directora), Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., *La inclusión y los derechos de las personas con discapacidad y su incidencia en las políticas públicas*, Revista de Administración Pública, México, núm. 145, vol. LIII, enero-abril de 2018, pp. 13-98.

### **Legislación Nacional**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada en el DOF el 18 de noviembre de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>, México, 2023.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, publicada en el DOF el 4 de enero de 2000, última reforma publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/laassp.htm>, México, 2023.

Ley de Infraestructura de la Calidad, publicada en el DOF el 1 de julio de 2020, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lical.htm>, México, 2023.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, publicada en el DOF el 29 de junio de 1992, última reforma publicada en el DOF el 19 de enero de 2023, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lcndh.htm>, México, 2023.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, publicada en el DOF el 25 de junio de 2002, última reforma publicada en el DOF el 10 de mayo de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ldpam.htm>, México, 2023.

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, publicada en el DOF el 4 de enero de 2000, última reforma publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lpsrm.htm>, México, 2023.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el primero de abril de 1970, última reforma publicada en el DOF el 27 de diciembre de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>, México, 2023.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF el 11 de junio del 2013, última reforma publicada en el DOF el 19 de enero de 2023, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm>, México, 2023.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007, última reforma publicada en el DOF el 8 de mayo de 2023, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvfv.htm>, México, 2023.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el DOF el 2 de agosto del 2006, última reforma publicada en el DOF el 31 de octubre de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>, México, 2023.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011, última reforma publicada en el DOF el 6 de enero de 2023, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipd.htm>, México, 2023.

### **Legislación Internacional**

Carta de las Naciones Unidas, Estados Unidos, 1945, publicado en el DOF el 17 de octubre de 1945, <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Costa Rica, 1945, publicado en el DOF el 7 de mayo de 1981, [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_ame\\_ricana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_ame_ricana_sobre_derechos_humanos.htm)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Brasil, 1994, publicado en el DOF el 19 de enero de 1999, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4942730&fecha=19/01/1999#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4942730&fecha=19/01/1999#gsc.tab=0)

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Estados Unidos, 2015, publicado en el DOF el 20 de abril de 2023, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5686151&fecha=20/04/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5686151&fecha=20/04/2023#gsc.tab=0)

Convención Internacional Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres, Estados Unidos, 1979, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Estados Unidos, 1965, publicado en el DOF el 13 de junio de 1975, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4778778&fecha=13/06/1975#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4778778&fecha=13/06/1975#gsc.tab=0)

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, Estados Unidos, 2006, publicado en el DOF el 2 de mayo de 2008, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5033826&fecha=02/05/2008#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5033826&fecha=02/05/2008#gsc.tab=0)

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Suiza, 1981, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, Suiza, 2000, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Convenio Internacional de Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951, Suiza, publicado en el DOF el 26 de junio de 1952, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)

Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958, Suiza, publicado en el DOF el 3 de enero de 1961, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Estados Unidos, 1966, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4646611&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646611&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0)

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico, Chile, 2018, publicado en el DOF el 29 de noviembre de 2018, [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5545130&fecha=29/11/2018#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545130&fecha=29/11/2018#gsc.tab=0)

## **Diccionarios y enciclopedias**

DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho Laboral*, Porrúa, México, 1995.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, segunda edición, Oxford, México, 2013.

## **Cibergrafía**

### **A. General**

ALBERTO SOSA, Rodolfo, *Concepto y Contenidos del Derecho Social*, Universidad Nacional de la Plata, Argentina, 2018, pp. 3 y 4, [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/conceptos\\_y\\_contenidos\\_de\\_la\\_seguridad\\_social.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/conceptos_y_contenidos_de_la_seguridad_social.pdf)

BAÉZ CORONA, José Francisco, *Eficacia de las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México y la reforma constitucional 2011*, Una voz pro persona, Universidad Veracruzana, 2011, México, p. 9, <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36328/vozppn1p31.pdf;jsessionid=BFC1A2F3613DB7656F0FB2FA3157CBB5?sequence=1>

BOLIO, Eduardo, Lorelen De Urioste, Gabriela Garza, Valentina Ibarra y Melissa Rentería, *Women Matter México 2022: uneven party*, México, 2022, p. 24, <https://www.m>

ckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-matter-mexico-2022-uneven-parity

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Compendio sobre la igualdad y no discriminación*, Estándares Interamericanos, OAS: Documentos oficiales Costa Rica, 2019, p. 23, <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/CompendioIgualdadNoDiscriminacion.pdf>

COOKS-CAMPBELL, Allaya, *What diversity really means, and why it's crucial in the workplace*, BetterUp, Estados Unidos de América, 2022, <https://www.betterup.com/blog/what-diversity-really-means-and-why-its-crucial-in-the-workplace>

Corte IDH, *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, número 7: control de convencionalidad, p. 4, <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo7.pdf>

DÁVALOS, José, *El Constituyente laboral*, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos de las Revoluciones en México, México, 2016, p. 45, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>

DE BUEN, Néstor, *La Constitución y la nueva cuestión social*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, Número 1, julio-diciembre, 2005, p. 15, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho,%20social/article/view/9428/11466>

DE LOS MONTEROS SÁNCHEZ, Javier Espinoza, *Estado social (de Derecho) en México. Una óptica de desde el garantismo jurídico-social*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25291.pdf>, México

DUARTE CASTILLO, Sonia, *Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y promoción de entornos organizacionales favorables en México*, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000200048&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000200048&script=sci_arttext)

FERREIRA RODRÍGUEZ, Octavio, *Supremacía constitucional, jerarquía normativa y derechos humanos en México: evolución jurisprudencial histórica y narrativas actuales*, Revista de Investigações Constitucionais, v. 8, n. 3, Brasil, 2021, pp. 679-705, <https://doi.org/10.5380/rinc.v8i3.76714>

FERREYRA BELTRÁN, Martha Clara, *Desigualdades y brechas de género en tiempos de pandemia*, <https://www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-08-Ferreya.pdf>

GAMBOA MONTEJANO, Claudia, *Artículo 123 Constitucional, Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas*, Centro de documentación, información y análisis de la Cámara de Diputados, México, 2018, pp. 11-13, <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>

GAMMARANO, Rosina, *Cómo influye el estado civil en los resultados del mercado laboral*, México, 2020, <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour/>

GONZÁLEZ GARZA, Heberardo, *Compliance laboral: los derechos humanos, nuevo modelo de las relaciones laborales en las empresas*, [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/06/gonzalez\\_noticias\\_cielo\\_n6\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/06/gonzalez_noticias_cielo_n6_2020.pdf)

GREATER GOOD MAGAZINE, University of California, Berkley, *Diversity*, Define, <https://greatergood.berkeley.edu/topic/diversity/definition#why-practice-diversity>

GUTIERREZ MARTÍNEZ, Isis, *Managing Workplace Inequality in Mexico: an analysis of gender, age and (dis)ability status*. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1877636120190000022010/full/html?utm\\_source=TrendMD&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=Advanced\\_Series\\_in\\_Management\\_TrendMD\\_0](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1877636120190000022010/full/html?utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Advanced_Series_in_Management_TrendMD_0)

LANCHEROS-GÁMEZ, Juan Carlos, *Del Estado Liberal al Estado Constitucional. Implicaciones en la Compresión de la Dignidad Humana*, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, 2009, pp. 4-6, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23945.pdf>

LANDA THIERRY, Alejandro, *Ley de Infraestructura de la Calidad en México*, Holland & Knight, México, 2020, <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2020/07/ley-de-infraestructura-de-la-calidad-en-mexico>

MARTÍNEZ CARRILLO, Carlos, *Dinamismo de la legislación mexicana respecto a los derechos humanos de no discriminación e igualdad de género*, <https://exlegibus.pjedome.x.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/175>

MONTALVO ROMERO, Josefa, *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano*, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL, México, 2007, [www.Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf](http://www.Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf)

MONTALVO ROMERO, Josefa, *La agenda 2030 para el desarrollo sostenible y las mujeres en el trabajo*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7347030>

O'DONOVAN, Deirdre, *Diversity and Inclusion in the Workplace*, [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-66864-2\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-66864-2_4)

OLEA Y LEYVA, Teófilo, *La socialización del Derecho, Ensayo de una Teoría General de las Funciones*, segunda edición, El Hecho Mexicano, México, 2018, pp. 137-143, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6475/15.pdf>

OMAROU, Moussa, Manuela Tomei y Corinne Vargha, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes razonables de trabajo: una guía práctica*, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 2017, p. 17, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-declaration/documents/publication/wcms\\_560782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf)

PETROVA, Dimitrina, *The Equal Rights Trust: Declaration of Principles on Equality*, Inglaterra, 2008, [http://www.oas.org/dil/esp/2008\\_Declaracion\\_de\\_Principios\\_de\\_Igualdad.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf)

RABOSI, Eduardo, *Derechos Humanos: el derecho a la igualdad y la no discriminación*, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1050606.pdf>

SALAZAR Ugarte, Pedro (coordinador), *La Reforma Constitucional sobre Derechos Humanos: Una guía conceptual*, Senado de la República, México, 2014, p. 20, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>

SÁNCHEZ LEYVA, José y otros, *Gestión de la Diversidad para la Competitividad en las Organizaciones*, [https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Cristina-Flores-Rueda/publication/352996983\\_Practicas\\_del\\_pensamiento\\_estrategico\\_2021/links/60e3351e92851ca944aafc68/Practicas-del-pensamiento-estrategico-2021.pdf#page=137](https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Cristina-Flores-Rueda/publication/352996983_Practicas_del_pensamiento_estrategico_2021/links/60e3351e92851ca944aafc68/Practicas-del-pensamiento-estrategico-2021.pdf#page=137)

WELLER, Jürgen, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Comisión para América Latina y el Caribe, Chile, 2020, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efectotendencias-mercados-laborales>

WINTERS, Mary-Frances, *Diversity at Work: The practice of inclusion*, Capítulo 7: From diversity to inclusion: an inclusion equation, John Wiley & Sons, Estados Unidos de América, 2013, pp. 3-54, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781118764282.ch7>

WOLDENBERG, José, *La concepción sobre la democracia en el Congreso Constituyente de 1916-1917 con relación al de 1856-1857*, INHERM, México, 2016, p. 1, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4472/5.pdf>

## **B. Sitios oficiales**

CÁMARA DE DIPUTADOS, <https://web.diputados.gob.mx/>

CÁMARA DE SENADORES, <https://www.senado.gob.mx/65/>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Librería digital, <https://www.cndh.org.mx>

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Educación y publicaciones, <https://www.conapred.org.Smx>

CONSEJO INTERINSTITUCIONAL DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados, <https://www.gob.mx/normalaboral/152rticulos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificado>

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, <https://www.dof.gob.mx/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Desempleo y población, <https://www.inegi.org.mx>

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, Documentos, <https://www.gob.mx/inmujeres>

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, Publications, Research, Statistics and databases, <https://www.ilo.org>

PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA, [https://www.plataformadetransparencia.org.mx/group/guest/sisai\\_solitudes#/historial](https://www.plataformadetransparencia.org.mx/group/guest/sisai_solitudes#/historial)

SECRETARÍA DE ECONOMÍA, <https://www.gob.mx/se/>

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, <https://www.gob.mx/stps>

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SCJN, <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFHome/Index.html>

SINEC, <https://www.sinec.gob.mx/SINEC/Vista/Normalizacion/BusquedaNormas.xhtml>

SISTEMA DE INFORMACIÓN LEGISLATIVA, <http://sil.gobernacion.gob.mx/portal/Numeralia/iniciativas>

UN WOMEN, Resources: Publications Digital Library, <http://www.unwomen.org>

### **Otras fuentes**

Comité Consultivo Nacional de Normalización de Salud Pública, *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-039-SSA-2023 en materia de certificación de discapacidad*, México, 2023, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5685424&fecha=12/04/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5685424&fecha=12/04/2023#gsc.tab=0)

DIXON-FYLE, S., K. Dolan, V. Hunt & S. Prince, *Diversity wins: how inclusion matters*, McKinsey & Company, Estados Unidos de América, 2020, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

HERNÁNDEZ CERVANTES, Aleida, *T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*, Friedrich Ebert Stiftung, México, 2020, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf>

HUNT V., S. Prince, S. Dixon-fyle, L. Yee, *Delivering through diversity*, McKinsey & Company, Estados Unidos de América, 2018, <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>

INTERNATIONAL LABOR OFFICE, ILO, *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments, a practical guide*, Suiza, 2016, [https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS\\_536630/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--en/index.htm)

OBREGÓN RUIZ, Javier, La brecha salarial en México, Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., México, 2020, <http://frph.org.mx/bdigital/registro.php?id=DOCTRA-826>

Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, Suiza, 2004, [https://www.ilo.org/gender/Information/resources/WCMS\\_100570/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Information/resources/WCMS_100570/lang-es/index.htm)

Vo. Bo.  
  
19 de mayo de 2020  


---