**Contribuciones para informe sobre el papel de las organizaciones de personas trabajadoras en la prevención y la lucha contra las formas contemporáneas de esclavitud**

1. **¿Están reconocidos los derechos sindicales, protegidos por los Convenios de la OIT nº 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), en los marcos legislativos nacionales de su país? En caso afirmativo, sírvase proporcionar detalles, incluidas las disposiciones relativas a las vías de recurso en caso de infracción.**
2. Marco jurídico

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) prohíbe la esclavitud e indica que ninguna persona podrá ser obligada a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

De la misma manera, la Constitución establece en el artículo 69 que todas las personas trabajadoras tienen derecho a formar parte de cualquier sindicato que exista en la dependencia correspondiente, conservando la libertad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación. Asimismo, todos los trabajadores tienen el derecho de no afiliarse a sindicato alguno. Este derecho, como todos los demás consagrados en la Constitución, deben ejercerse sin ningún tipo de discriminación.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra contenido en el artículo primero, párrafo 5° de la CPEUM que dicta:

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

Este párrafo establece la “cláusula antidiscriminatoria” que prohíbe dentro del país toda forma de discriminación y constituye al mismo tiempo un eje de referencia para la legislación nacional. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en lo sucesivo LFPED), reglamentaria de la cláusula constitucional antidiscriminatoria, establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

La LFPED establece que se entenderá por discriminación:

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

*También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia*.[[1]](#footnote-1)

Asimismo, la LFPED establece en su artículo 9° fracción VIII que se considera discriminación, entre otras:

*VIII.* *Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;*

A través de estas disposiciones legislativas el Estado mexicano reconoce el alcance de la igualdad y no discriminación como un principio rector, como derecho y como garantía, es decir como un principio cuya trascendencia impacta en el ejercicio de todos los demás derechos consagrados a nivel del derecho interno y del derecho internacional[[2]](#footnote-2).

1. Mecanismo de quejas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

La LFPED establece en el artículo 43[[3]](#footnote-3) que el CONAPRED es competente para conocer actos u omisiones que sucedan dentro del territorio mexicano, que puedan configurar conductas que se presuman discriminatorias en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal en comento y que son atribuidos a personas particulares o a personas servidoras públicas federales o de los poderes públicos federales.

Así, el Consejo conoce de los procedimientos de queja[[4]](#footnote-4) por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias imputables a personas servidoras públicas federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, personas físicas o morales, así como a particulares.

Para ello, el CONAPRED podrá someter a un procedimiento de conciliación entre las partes, sin embargo; en caso de acreditarse el acto, la omisión o la práctica social discriminatoria imputable a personas servidoras públicas federales, poderes públicos federales o particulares el Consejo se encuentra facultado para emitir una Resolución por disposición[[5]](#footnote-5) estableciendo medidas administrativas y de reparación[[6]](#footnote-6).

El procedimiento de queja del CONAPRED es administrativo y busca de manera prioritaria la conciliación entre las partes por presuntos actos de discriminación. En relación con los mecanismos de reparación, el CONAPRED puede aplicar las siguientes medidas administrativas:[[7]](#footnote-7) restitución del derecho conculcado, compensación por el daño ocasionado, amonestación pública, disculpa pública o privada y ggarantía de no repetición del acto o práctica social discriminatoria[[8]](#footnote-8).

En relación con la afiliación sindical, el Consejo radicó en 2023 y 2024, 3 expedientes de quejas calificados como presuntos actos de discriminación, 2 quejas atribuidos a particulares y 1 atribuida a personas servidora pública.

Las causales de discriminación fueron: afiliación sindical y género en el ámbito laboral. Los derechos vulnerados fueron: igualdad real de trato y oportunidades, trabajo y trabajo digno y respetuoso.

1. **Sírvase proporcionar ejemplos positivos de colaboración o coordinación con las siguientes entidades para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las personas trabajadoras vulnerables y a las víctimas:**
   1. **Autoridades públicas**
   2. **Empresas/organizaciones patronales**
   3. **Actores contra la esclavitud, defensores de los derechos humanos y/u otras organizaciones de la sociedad civil**
   4. **Otros actores como instituciones financieras, proveedores de servicios, mundo académico, medios de comunicación y organizaciones regionales/internacionales (por ejemplo, la OIT).**

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

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, entrando en vigor el 18 de diciembre de ese año. Es una certificación voluntaria, producto del esfuerzo de tres Instituciones del Gobierno Federal: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y el CONAPRED, la cual reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores. Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la Norma Mexicana son: procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal con igualdad de oportunidades; medición de clima laboral; igualdad salarial y de prestaciones; uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible; salas de lactancia; flexibilización de horarios de trabajo; licencias de paternidad; medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares; accesibilidad de espacios físicos; mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

* Elementos constitutivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Los centros de trabajo, con la finalidad de llevar a cabo acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación deben fomentar en todo momento un enfoque participativo para reforzar los conocimientos y las capacidades del personal, por esta razón, la inclusión laboral constituye uno de los ejes medulares de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación. El propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de todas las personas sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

Los principios fundamentales de la inclusión laboral abarcan:

* El empleo digno
* La accesibilidad arquitectónica
* El acceso a los bienes y recursos institucionales
* La comunicación de las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo.

* Proceso de certificación

El campo de aplicación de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación comprende centros de trabajo del sector público, privadoy social, que se encuentren ubicados en el territorio nacional y que pertenezcan a cualquier sector económico o giro.

El proceso de certificación implica el cumplimiento de 14 requisitos, 5 de ellos críticos que contemplan una auto evaluación de fondo y forma en la aplicación de políticas de inclusión y no discriminación, y culmina con una auditoría, a través de organismos de certificación acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), misma que dictaminará el cumplimiento de al menos 70 puntos.

Los requisitos para la certificación en la Norma son:

1. Contar con una política de Igualdad Laboral y No Discriminación
2. Tener un grupo, Comisión o Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación o su equivalente
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades
4. Realizar una auditoría interna
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo
6. Código de ética o su equivalente
7. Garantizar Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal
8. Garantizar procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades
9. Garantizar procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades
10. Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación
11. Hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo

A febrero de 2024 se han certificado 625 centros de trabajo públicos y privados.

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III [↑](#footnote-ref-1)
2. CIDH, Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos, 2019. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. LFPED. Artículo 43. - El Consejo conocerá de las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene.

   Toda persona podrá presentar quejas por presuntos actos, omisiones, o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de un representante. [↑](#footnote-ref-3)
4. Una queja es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias cometidos por particulares, personas físicas o morales, así como personas servidoras públicas federales o por poderes públicos federales. [↑](#footnote-ref-4)
5. Resolución por disposición: Resolución emitida por el Consejo con carácter vinculante por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta o una práctica social discriminatoria, y, por tanto, de manera fundada o motivada se imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable de dichas conductas o prácticas. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción X [↑](#footnote-ref-5)
6. Artículo 20, fracción XLVI, LFPED [↑](#footnote-ref-6)
7. Ídem. Artículo 83. [↑](#footnote-ref-7)
8. Secretaría de Gobernación, Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación [↑](#footnote-ref-8)