



**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTE.-**

La que suscribe, **JANNETE ELIZABETH GUERRERO MAYA**, Diputada Local en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en los artículos 5, fracción I; 99, fracción II; 100, fracciones I y II; y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Honorable Soberanía, la siguiente **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO, DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, Y AL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUE IMPULSEN ACCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN LAS EMPRESAS PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL**, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

1.- El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció que la **enfermedad por el nuevo virus SARS-COV-2, mejor conocido como COVID-19, era considerada una pandemia**. Esta calificación significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas¹.

2.- El 31 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el **ACUERDO** por el que la Secretaría de Salud establece acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-COV2 (COVID-19).

El Artículo Primero del mencionado Acuerdo establece, entre otras cosas, lo siguiente:

¹
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es





ARTÍCULO PRIMERO.- Se establece como acción extraordinaria, para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-COV2(COVID-19), que los sectores público, social y privado deberán implementar las siguientes medidas:

I. Se ordena la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-COV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional;
(...)

3.- Como resultado de **la entrada en vigor de las acciones extraordinarias emitidas por la la Secretaría de Salud**, la actividad social y económica del país y la ciudad se paralizaron por completo, **generando graves estragos en diversas áreas —principalmente en materia laboral—**, ya que sólo las actividades esenciales pudieron continuar operando, pero las demás actividades económicas cerraron sus puertas dejando a millones de personas sin empleo, y en consecuencia, sin ingresos para poder hacer frente a sus necesidades y obligaciones.

4.- El cierre de lugares de trabajo redundó en una gran cantidad de horas de trabajo perdidas, propiciando una notable **pérdida de ingresos** provenientes del trabajo.

5.- El 20 de mayo de 2020, la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México presentó el “Plan Gradual Hacia la Nueva Normalidad”, sin embargo, dicho esquema señala que la Ciudad regresará a sus **actividades económicas y sociales según el color del semáforo epidemiológico**, lo cual genera incertidumbre ya que no se sabe con precisión cuándo las actividades económicas regresarán a sus normalidad, y con ello, **la estabilidad laboral**.

6.- Es importante señalar que, de mayo al mes de septiembre, han transcurrido cuatro meses y el color del semáforo apenas ha pasado a color naranja, ocasionando que una gran cantidad de actividades económicas no se hayan podido reactivar al cien por ciento; teniendo como consecuencia que **las trabajadoras y trabajadores sigan sin poder laborar** o que sus condiciones de empleo se hayan visto mermadas.

7.- Cabe destacar que de acuerdo con el texto, **“La COVID-19 y el mundo del trabajo”**, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², se estima

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf





que en el tercer trimestre del año en curso habrá una pérdida de empleos en torno a un 12.1 % (345 millones de empleos); mientras que para el cuarto trimestre podría ser del 8.6 % (245 millones de empleos).

8. La pandemia por la covid-19 ha traído consigo una serie de problemáticas inéditas para la vida social, económica y sanitaria en México y en toda la urbe. Una de las problemáticas que se ha potencializado es en materia laboral, **la Ciudad de México tiene grandes desafíos en el ámbito de la protección a los derechos laborales** de las trabajadoras y trabajadores, entre los que destaca, **la discriminación en el empleo y la inclusión laboral.**

9. Considerando que la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.³

10.- El ejercicio de esta conducta ocurre cuando se demuestra que se hace distinción, exclusión o restricción a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. Existen diversos ejemplos de conductas discriminatorias en materia laboral, entre las que destacan:

- **Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad.**
- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.

11. La discriminación es una conducta que se presenta en diferentes momentos y lugares. **El centro de trabajo de una persona es el lugar donde más número de veces se presentan conductas discriminatorias,** generando violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores.

12. La Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS 2017) arrojó que la ciudadanía califica con un 7.7 (de una escala de 0 al 10, en la que 10 significa mucha discriminación) la existencia del fenómeno de la discriminación y los principales motivos por los que la ciudadanía percibe que hay más discriminación:

³ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142





bajo nivel educativo, orientación/preferencia sexual, color de piel, pobreza, discapacidad y situación económica. Asimismo, señala que los principales espacios donde se discrimina son la calle, el trabajo, la escuela, el transporte y las instancias públicas.

De la misma forma, de acuerdo con el Informe de Casos de Atención 2018 del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el mayor número de quejas recibidas durante ese año fueron por vulneraciones al derecho al trabajo, y la causa principal es el despido por embarazo. El 74.46 % de los casos se suscitaron en el ambiente laboral; las condiciones de salud, género y discapacidad también se encuentran dentro de los principales motivos por los que se detona un trato diferenciado en la capital del país que obstruyen o niegan el acceso a derechos fundamentales como el del trabajo.⁴

13. Desafortunadamente, algunas empresas han empezado a tener **nuevas prácticas discriminatorias** hacia sus empleadas y empleados, y a quienes buscan ingresar a un empleo; dentro de estas conductas destacan las siguientes:

- Poner una limitante de edad, para evitar contratar a personas mayores, quienes son un grupo vulnerable a contraer covid-19.
- No padecer diabetes, hipertensión, sobrepeso, obesidad, enfermedades pulmonares, del corazón o renales, en particular algún padecimiento crónico
- Exigir presentar un “comprobante” de que no se padece covid-19
- No tener ninguna enfermedad de riesgo ante la covid-19
- No vivir en zonas de alto riesgo de covid-19
- No pertenecer a un grupo de alto riesgo de contagio de SARS-CoV-2

14. Como se puede apreciar, estos requisitos son totalmente discriminatorios para las personas que buscan acceder a un empleo, o en su caso, orillando a las y los aspirantes a tomar dos alternativas: tener que **mentir en sus solicitudes de empleo** u optar por abandonar la idea de obtener un **trabajo formal** e incorporarse al **empleo informal**, donde los derechos laborales son nulos y la seguridad social no existe.

15. Asimismo, esto se evidencia con la reapertura de ciertas actividades económicas y diferentes cifras que han ido surgiendo conforme han pasado los meses de confinamiento; como las siguientes:

⁴

<https://www.cipdh.gob.ar/catalogo-politicas-publicas/politica-publica/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario-ciudad-de-mexico/>





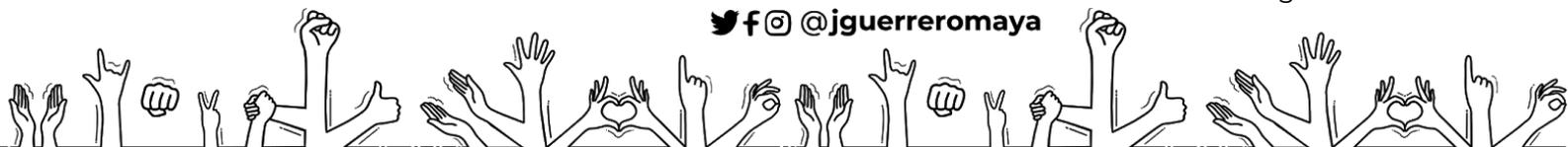
- De acuerdo con la más reciente Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, el 42.3 % lleva hasta un mes sin laborar, el 35.5 % hasta tres meses, y 18.4 % lleva más de tres meses sin trabajo.
- De los 12 millones de personas que salieron de la Población Económicamente Activa en abril de 2020, regresaron ya alrededor de 7.2 millones para julio, pero aún hay 5 millones de personas que todavía no retornan al mercado laboral.
- La tasa de desocupación en julio se ubicó en 5.4 %, lo que representa a 2.8 millones de personas que no cuentan con un trabajo.
- La población desocupada de 25 a 44 años representa el 50.7 %, seguido del grupo de 15 a 24 años con 28 %. Las personas de entre 45 a 64 años sin empleo durante el séptimo mes del año fue de 19.8 %.
- El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (Conapred) informó que desde el 19 de marzo al 11 de septiembre se han presentado 427 quejas relacionadas con la covid-19. Una de las entidades donde más quejas por discriminación se han presentado es la Ciudad de México.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

Con la llegada de la covid-19 a la Ciudad de México, el acceso a un trabajo digno y la garantía de los derechos laborales enfrentan una gran amenaza, principalmente por el tema de la discriminación; esta contingencia sanitaria ha generado mayores y **nuevas prácticas discriminatorias**, violentando los derechos laborales y humanos de quienes prestan un servicio remunerado o aspiran a obtener un empleo formal en la Ciudad de México en el ámbito formal.

Como se puede apreciar, la crisis sanitaria **ha generado un ambiente hostil y propicio para la discriminación, y lo más grave es que limita la inclusión laboral de las personas; principalmente aquellas que forman parte de los grupos de atención prioritaria, lo que violenta el derecho a un trabajo digno.**

Es importante recordar que, las medidas de distanciamiento social siguen vigentes con el objetivo de evitar contagios y salvaguardar la salud y





vida de las personas, sin embargo, el panorama para la recuperación de empleos formales es incierto y si a esto le sumamos factores como la discriminación laboral, el pronóstico es más desalentador, por lo tanto, es importante que se tomen acciones para evitar violaciones a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México.

OBJETIVO DE LA PROPOSICIÓN

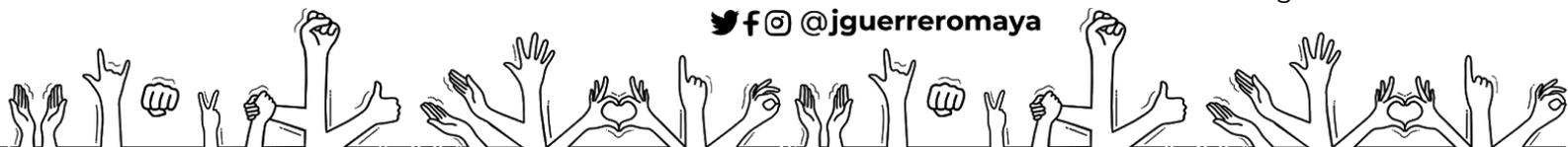
La presente Proposición busca exhortar a la **Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México** y al **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**, a que en el ámbito de sus competencias, impulsen acciones y políticas públicas ante el sector privado, para que las empresas protejan los derechos laborales, **erradiquen conductas discriminatorias y alienten la inclusión laboral de las personas trabajadoras, protegiendo y garantizando el derecho a la salud en medio de la contingencia sanitaria provocada por la covid-19.**

CONSIDERACIONES

1. El párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que:

“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 tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y útil y que, para ese efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo.
3. Asimismo, se mandata que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores la capacitación o adiestramiento que sean necesarias para el trabajo y que el empleador estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en sus instalaciones, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes así como a organizar de tal manera el trabajo que resulte la





I LEGISLATURA



mayor garantía para la salud y la vida de las personas que laboren en el lugar.

4. El artículo 2 del *Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)* de la Organización Internacional del Trabajo —ratificado por México el 11 de septiembre de 1961— establece que todos los países en los que dicho Convenio se encuentre en vigor, están obligados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva —considerando los métodos adecuados a las condiciones y a la práctica de cada país— la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.
5. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establecen en sus numerales 8, 8.5 y 8.8, lo siguiente:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

6. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación ordena en su artículo 15 Bis que los poderes públicos y las instituciones que estén bajo su regulación están obligadas a realizar las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

Las medidas de nivelación son definidas en el artículo 15 Ter de la misma Ley y son las que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo que obstaculicen el ejercicio de derechos y libertades de manera particular de los grupos en situación de discriminación.

7. En el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo **se prescribe que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación** entre los





trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, **condiciones de salud**, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro aspecto o condición que atente contra la dignidad humana.

Asimismo, indica que se debe garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo.

8. La Constitución Política local en su artículo 3 manda que en la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que deriven de ella.
9. En el mismo artículo se dicta que las autoridades de la Ciudad de México, en el ámbito de sus competencias, promoverán la protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.
10. La Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México en su artículo 63 advierte que toda persona tiene derecho al trabajo digno remunerado sea asalariado o no asalariado de su libre elección, en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

En el mismo artículo se prescribe que el Gobierno, a través de las autoridades correspondientes, promoverá la generación de nuevas fuentes de empleo bien remuneradas, además de consolidar las existentes con una perspectiva de inclusión laboral y empleo digno; también pondrá en operación programas y acciones de capacitación.

De manera inmediata, estatuye los principios rectores para garantizar el derecho al trabajo, cuyo tercero es la Aceptabilidad y Calidad, que se refiere a que las personas trabajadoras deben acceder a condiciones justas y favorables en el empleo, en particular a condiciones laborales seguras.

11. La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México en su artículo 13 dispone como una de las obligaciones de los entes públicos llevar a cabo medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación





de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan en la Ciudad de México.

De manera particular, en sus atribuciones, en el numeral IX indica que las autoridades deberán diseñar y ejecutar políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

La atribución X determina que deberán fomentar campañas de sensibilización dirigidas a las y los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo.

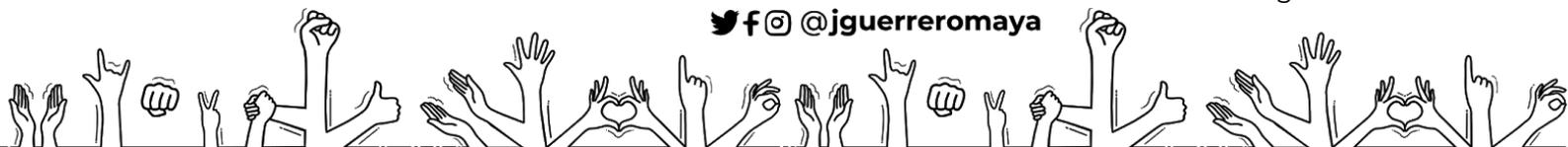
- 12.** El artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México mandata que a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo le corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo.

De forma específica, en su atribución XII se ordena que debe vigilar y promover el respeto a los derechos humanos laborales; y la observancia y la aplicación de la normatividad laboral vigente en lo que corresponda a las competencias del Gobierno de la Ciudad.

En el 2013, el Gobierno de la Ciudad de México declaró el 18 de octubre de cada año como el “Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México”, mediante el cual, cada año el COPRED fomenta la participación de los diversos sectores sociales para realizar actividades en el marco de la construcción de una sociedad más igualitaria en la Ciudad de México.

- 13.** El “Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México” es el mecanismo para concretar las acciones y agendas específicas con las empresas de la Ciudad de México, cuya finalidad es promover la inclusión laboral y una cultura de no discriminación en el ejercicio y accionar de las mismas.

El 24 de abril de 2020, ante la situación mundial frente a la covid-19, el Gran Acuerdo hizo un llamado a crear conciencia de que existen muchos retos para garantizar, respetar y promover el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, es necesario cuidar el empleo y a las personas trabajadoras, con respeto a los derechos humanos y para sostener,





en la medida de lo posible, la producción de insumos necesarios para que el país y la Ciudad de México no se detengan.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito poner a consideración de esta Honorable Soberanía, el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO. El Congreso de la Ciudad de México exhorta, cordial y respetuosamente, a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México y al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a que en el ámbito de sus competencias, y con base en el “Gran Acuerdo por el Trato Igualitario de la Ciudad de México”, impulsen acciones y políticas públicas ante el sector privado, para que las empresas protejan los derechos laborales, erradiquen conductas discriminatorias y alienten la inclusión laboral de todas las personas trabajadoras, así como de quienes aspiran a obtener un empleo, protegiendo y garantizando en todo momento el derecho a la salud.

ATENTAMENTE

DocuSigned by:

9CB69021E2AA4C5...

Dip. Jannete Elizabeth Guerrero Maya

Dado en el Salón de Sesiones del Recinto Legislativo de Donceles, a los **01** días del mes de **octubre** del año **2020**

