

PANORAMA DE LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Estudio de las quejas atendidas por el Copred 2013-2022



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED



Gobierno de la Ciudad de México

Martí Batres Guadarrama

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

Juan Gerardo López Hernández

Secretario de Inclusión y Bienestar Social
de la Ciudad de México

Ricardo Ruíz Suárez

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar
la Discriminación de la Ciudad de México



PANORAMA DE LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Estudio de las quejas atendidas por el Copred 2013-2022

Autoras:

Maricela Hernández Martínez
Verónica Baz Suárez

Coordinación editorial:

Georgina Ivana Ontiveros Rivera

Diseño:

Dystopia Films

Se sugiere citar este documento como:

Hernández Martínez Maricela y Verónica Baz Suárez (2024) Panorama de los casos de Discriminación en la Ciudad de México. Estudio de las quejas atendidas por el Copred 2013-2022. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 1º Edición, págs. 45.



Se permite la reproducción, total o parcial, por razones educacionales o sin ánimo de lucro de esta publicación, sin la autorización especial del portador de los derechos de autor, siempre y cuando la fuente sea citada.

Derechos de autor

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

04	Problemática y objetivo del estudio
05	Contexto y marco normativo
10	El análisis de los datos
14	Momentos y contextos de la discriminación
15	COPRED y la perspectiva interseccional
17	Principales motivos de discriminación
28	Derechos vulnerados
28	Grupos poblacionales
30	Discriminación y características de las empresas
32	Rubros donde tuvieron lugar las quejas
37	Conclusiones
40	Anexos



1 Problemática y objetivo del estudio

La discriminación es un fenómeno complejo que afecta a individuos y comunidades en múltiples formas y la Ciudad de México, uno de los principales motores económicos del país y la región, no está exenta de estas conductas.

Una parte importante de estas conductas suceden en el sector privado. De manera histórica, más del 70% de las quejas de discriminación que se han presentado en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) provienen de este ámbito. Esto es consistente con la Encuesta de Discriminación de la Ciudad de México del año 2021 que señala que las personas que manifestaron vivir discriminación en la CDMX percibieron que el lugar en el que más se discrimina es en el trabajo (36.9%), seguido de la calle y la escuela.

La discriminación laboral es un fenómeno que tiene implicaciones tanto en las personas que la viven, como a nivel empresarial y en las sociedades en las que se manifiesta. Esta se puede dar cuando la persona busca un empleo, cuando ya existe una relación laboral, o cuando se busca terminar dicha relación.

El análisis de los casos de discriminación atendidos por Copred hace evidente que estos podrían disminuir, por una parte, a través del cumplimiento de normas y regulaciones, así como mecanismos de reparación del daño o de sanción por el incumplimiento; y, por la otra, con la genuina convicción y/o presión desde distintos frentes para que las empresas avancen en materia de su compromiso social, donde las políticas de diversidad e inclusión son parte central.

El estudio que presentamos a continuación se embarca en la tarea de ampliar nuestro entendimiento sobre las manifestaciones de discriminación en el sector privado, ya sean directas o indirectas. El objetivo es contribuir a la comprensión del fenómeno para disponer de más elementos que permitan diseñar estrategias, políticas públicas y acciones efectivas para sensibilizar, prevenir y reducir las prácticas discriminatorias en este ámbito.

Para llevar a cabo este estudio, se analizaron las quejas relacionadas con discriminación en el ámbito laboral que han sido atendidas por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) durante un periodo de 9 años, desde que este organismo comenzó a atender denuncias por discriminación en noviembre de 2013 hasta diciembre de 2022.



Estas quejas son un testimonio de las experiencias de discriminación que enfrentan las personas trabajadoras en la Ciudad de México y, como tal, proporcionan un punto de partida sólido para el análisis. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no son representativas de todas las situaciones de discriminación que ocurren en esta demarcación geográfica, dado que una gran parte de éstas no son denunciadas.

Asimismo, el estudio incorpora variables relacionadas con las empresas involucradas, como su tipo de actividad económica, tamaño, rubro, origen de la inversión y alcance geográfico. Estos datos nos brindan una visión más completa y detallada de los casos en el ámbito laboral y nos ayudan a comprender mejor las dinámicas de discriminación en el sector privado de la Ciudad de México.

A través de una aproximación a las características cuali-cuantitativas, se identificaron los patrones de conducta que tienen las empresas en sus centros laborales, así como a la población que podría estar más expuesta a prácticas discriminatorias.

El análisis de los datos permite plantear otras perspectivas y vínculos para comprender mejor el fenómeno de la discriminación en el sector privado. A través de la identificación de dichos patrones de conducta y de las poblaciones más afectadas, se aspira a contribuir activamente a la promoción de un entorno más inclusivo y equitativo en la Ciudad de México.

2 Contexto y marco normativo

El marco de referencia que se presenta a continuación, tiene el **objetivo** de mostrar el contexto en el que se desarrollan las quejas presentadas ante el **COPRED** y, en particular, las analizadas en este documento.

a. Contexto

De acuerdo a la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México del año 2021 (EDIS) (COPRED y Consulta Mitofsky, 2021), el trabajo es el ámbito en el que con mayor frecuencia la población capitalina reporta haber vivido algún tipo de discriminación. Asimismo, es el segundo lugar (después de la calle) en el que más a menudo se señala que alguna persona cercana ha sido discriminada al menos una vez.

En este mismo sentido, el análisis de la totalidad de las quejas interpuestas en COPRED, alrededor de siete de cada diez casos que esta institución atiende hace referencia a actos cometidos en el ámbito laboral privado (COPRED, 2020).

Dicho panorama contrasta con el amplio marco normativo que compromete a los gobiernos, a la sociedad y a las empresas en México y en la Ciudad de México, a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral y tomar medidas proactivas para promover la inclusión de grupos históricamente discriminados.

A la fecha, sólo un limitado número de empresas capitalinas implementa medidas para la diversidad e inclusión laboral. Por ejemplo, en el marco de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y la No Discriminación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, únicamente 531 centros de trabajo privados de la Ciudad de México se han certificado como espacios incluyentes (INMUJERES, 2020). De manera similar, sólo 58 empresas se han unido al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario del COPRED (COPRED, 2023). Las cifras contrastan con las casi 475 mil empresas y establecimientos que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística, existen en la capital (INEGI, 2022).

b. Marco normativo

Hace más de una década, y como consecuencia de la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, los tratados internacionales adquirieron el mismo nivel jerárquico que las normas establecidas en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Fue así como se reformuló la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, para promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas con base en los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La igualdad y la no discriminación constituyen un principio y derechos fundamentales que posibilitan el ejercicio de diversos derechos humanos, se encuentren protegidos en múltiples instrumentos internacionales que van, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hasta los más especializados referentes a grupos históricamente discriminados.



Marco normativo internacional¹

México forma parte del **Sistema Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos**. El país ha suscrito diversos instrumentos internacionales que reconocen los derechos humanos —entre ellos, la no discriminación, la igualdad laboral y el derecho al trabajo digno. La principal normatividad aplicable se muestra en el Cuadro 1 (ver Anexo A).

En lo que respecta a la responsabilidad de las empresas para la **promoción y respeto de los derechos humanos en los centros de trabajo**, desde 1976 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicó las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Directrices) (OCDE, 2013). Éstas contienen recomendaciones dirigidas a empresas multinacionales, además de conceptos generales, principios y políticas sobre responsabilidad social empresarial. Particularmente, en el capítulo IV se menciona que no debe existir discriminación en el ámbito laboral o profesional y que, por el contrario, debe promoverse mayor igualdad de oportunidades en ese ámbito.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) (OIT, 2022), que proporciona **orientación directa a las empresas en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles** en los centros laborales con miras a eliminar toda discriminación.

A su vez, la Corporación Financiera Mundial del Grupo del Banco Mundial, a través de las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social (IFC, Banco Mundial, 2021) refuerza los derechos protegidos en tratados internacionales y convenios en materia de igualdad laboral, no discriminación y remuneración justa para todas las personas. Estas Normas **ofrecen orientación técnica** con ejemplos generales y sectoriales de buenas prácticas internacionales.

Por su parte, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés), a través de la ISO 26000, plantea una Guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones. Este documento cuenta con recomendaciones y responsabilidades dirigidas a las empresas para el **respeto y protección de los derechos humanos**.

Finalmente, las Naciones Unidas han promovido los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, también conocidos como Principios de Ruggie para atender lo relativo a los **estándares de la responsabilidad** de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos de las personas en los centros laborales.

¹ En sus observaciones en la materia, organismos como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas han subrayado que el derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas es un requisito para acceder a otros derechos, como son los relativos a un nivel de vida adecuado y al disfrute del nivel más alto posible de salud física y mental; véase Comité DESC (2016) Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

² Se enuncia sólo la normatividad más emblemática.

³ Sobre empleo y relaciones laborales.

Marco normativo nacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 1° reconoce diversos derechos asociados a la igualdad laboral, como los **derechos a la igualdad y la no discriminación**, así como el derecho a un **empleo digno o decente**.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo (LFT) obliga a la generación de empleos en los que se respete la dignidad humana, donde no exista forma alguna de discriminación y en los que se brinde acceso a la seguridad social, un salario remunerado, capacitación continua y condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Por su parte, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) instituye la obligación de las autoridades correspondientes de **garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo**. Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) establece la prohibición de la violencia laboral.

Dicha violencia puede constituirse por la negativa ilegal a contratar a las mujeres, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo que realizan, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, así como **cualquier tipo de discriminación** por condición de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Las principales normas a nivel nacional se resumen en el Cuadro 2 (ver Anexo A).

Marco normativo local

Finalmente, la Constitución de la Ciudad de México **prohíbe toda forma de discriminación**, formal o de facto. Además, establece como primer principio el respeto a los derechos humanos de todas las personas, y garantiza la igualdad sustantiva sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana.

De manera específica, el Artículo 10, Ciudad productiva, aborda el respeto y protección del derecho al trabajo lícito, digno y la promoción de habilidades para el emprendimiento; la igualdad sustantiva en el trabajo y el salario; la generación de condiciones para el pleno empleo y el incremento de empleos formales; la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo; o la **protección de grupos de atención prioritaria** y personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad así lo requieren, entre otros.

Igualmente, el Artículo 11, Ciudad incluyente, se refiere a quienes integran los grupos de atención prioritaria debido a la desigualdad estructural, la discriminación, la exclusión, el maltrato, el abuso, o la violencia, entre otros obstáculos, haciendo énfasis en la **eliminación progresiva de barreras** que les permita el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Por su parte, la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, también cuenta con una serie de disposiciones relevantes en materia de igualdad y no discriminación, además de plantear **la importancia del Trato Igualitario para la garantía y protección de los Derechos Humanos de todas las personas**. De manera específica en el artículo 63 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno remunerado en condiciones justas equitativas y satisfactorias, además, hace mención de que las fuentes de empleo se deberán consolidar bajo una perspectiva de inclusión laboral y empleo digno.

En el mismo tenor, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM) en su artículo 2 señala la obligación de **impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos** que limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social (Art. 2, LPEDCM, 2015). Asimismo, **prohíbe cualquier forma de discriminación** que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por factores como el origen étnico o nacional, la apariencia física, el tono de piel, la lengua, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la situación migratoria, las condiciones de salud, el embarazo, la religión, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, el estado civil, o cualquier otra.

Conforme a esta norma, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo o islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia son comprendidas bajo la definición legal de discriminación.

⁴ Ello de conformidad con el Numeral 2, inciso C del artículo 4 Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos, Capítulo I De las normas y garantías de los derechos humanos, Título Segundo Carta de derechos de la Constitución Política de la Ciudad de México.



3 El análisis de los datos

En caso de actos de discriminación denunciados ante el Copred, las personas afectadas pueden **presentar una queja o reclamación**, la primera es contra empresas y/o particulares, mientras que las reclamaciones son contra instituciones del Gobierno de la Ciudad de México y/o personas servidoras públicas presuntas responsables de actos de discriminación. Para fines de este estudio se analizan solo los procesos de queja.

La base de datos con la que se trabajó cuenta con 1,130 casos que involucran a 1,257 empresas. Dichos casos fueron registrados ante el Copred entre los años 2013 y diciembre de 2022. La información fue recabada a lo largo de nueve años a través de dos mecanismos de captura de datos: uno que operó entre 2013 y 2015, en el que cada caso representaba a una persona física o moral; y otro que entró en vigor en 2017, para establecer un nuevo sistema que permitiera recabar más información por caso. Este segundo mecanismo, llevó a que un caso pudiera tener más de un motivo de discriminación e identificar a más de una persona moral involucrada en el proceso. De esta forma, entre 2017 y 2022, hubo casos donde se logró identificar a más de una empresa involucrada.



Tabla 1. Casos por año y número de empresas involucradas.

AÑO	CASOS	EMPRESAS	% DE CASOS QUE TIENEN MÁS DE UNA EMPRESA INVOLUCRADA
2013	93	93	No disponible
2014	147	147	No disponible
2015	118	118	No disponible
2017	145	168	16%
2018	208	245	18%
2019	242	293	21%
2020	55	60	9%
2021	53	61	15%
2022	69	72	4%

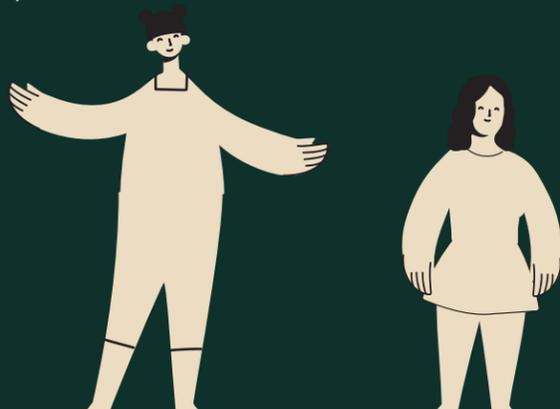
Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED.

En los años 2020 y 2021 se presentó un menor número de quejas: en el año 2019 se registraron 242 casos, mientras que en 2020 sólo hubo 55 casos y en 2021, 53. Este cambio en el número de quejas presentadas pudiera explicarse como resultado de la crisis de salud por el COVID 19 y el consecuente confinamiento, aunado a los cambios en las modalidades de trabajo y operación de oficinas.

La crisis de salud dio pie a situaciones que ni las empresas ni las personas que ahí trabajan habían vivido previamente, **generando situaciones que podían llevar a casos de posible discriminación**. Por ejemplo, una persona que vive con VIH que no es considerada persona vulnerable por Covid-19 y es obligada a asistir al trabajo porque “no se ve enferma”; un caso donde a la persona empleada se le redujo el sueldo a la mitad cuando comenzó a trabajar desde casa; o una persona que, derivado del confinamiento, comenzó a tener consecuencias en su salud mental con ataques de pánico que llegaron a ser incapacitantes.

A partir de los datos registrados por Copred, el presente estudio tomó en cuenta las siguientes variables de análisis:

Motivos de discriminación	Ámbito	Derechos vulnerados	Grupo poblacional
<p>Esta variable identifica los motivos de la discriminación con base en el Artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM, 2011). Del total de quejas contra empresas, aquellas cuyo motivo de discriminación se atribuye al embarazo son las más recurrentes alcanzando un 34% (419), seguidas por aquellas que tienen que ver con condiciones específicas de salud, con 16% (198), y por motivos de género, con 10% (128).</p>	<p>Esta variable hace referencia al lugar donde ocurrieron los hechos, y utiliza las categorías establecidas por el COPRED.</p> <p>El principal ámbito de acción fue el laboral donde están el 89% de los casos (696), seguido por establecimiento mercantil con el 6% (50) y por prestación de servicios privados con el 2% (18).</p>	<p>Los datos también permiten identificar qué derechos humanos, son a los que más frecuentemente se alude en las quejas que se presentan frente a Copred. El derecho al trabajo es el que más frecuentemente aparece en esta base de datos, al representar el 80% (961) de las quejas presentadas. En segundo lugar, está el derecho a la igualdad y no discriminación, con 11% (129), y, en tercer lugar, una combinación de ambos (Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, y Derecho al Trabajo) con el 4% (49).</p>	<p>En la variable de grupo poblacional se encontraron 35 categorías. Estas provienen de los grupos de atención prioritaria y en algunos casos se llevaron a cabo desagregaciones en categorías como LGBTIQ+. Los grupos que tienen un mayor número de casos son “mujeres” con 56% de los casos (686), seguido de “población LGBTIQ+” con 11% (131), “hombres” con 9% (111), “jóvenes” 4% (49), y “personas con VIH” con el 3% (40).</p>



⁵ La variable LGBTIQ+ considera varias categorías como son personas trans, hombres gays, mujeres lesbianas, entre otros.

Con respecto a las empresas, se indagaron en las siguientes características para añadir a la base de datos las categorías de actividad económica, rubro, tamaño, geografía, y origen del capital:

Actividad económica

Conforme a la clasificación de INEGI sobre las actividades económicas, se hizo una división entre las empresas del sector primario, empresas del sector secundario (industrial), y empresas del sector terciario (servicios).⁶

Rubro

Esta clasificación se generó específicamente para el proyecto, logrando una mejor sistematización y nivel de especificidad. Se consolidaron algunos rubros cuando, a través del análisis de la narrativa, se logró identificar que la mecánica era la misma. Por ejemplo, bares y restaurantes, esparcimiento y entretenimiento, distintos tipos de servicios administrativos para las empresas, tintorerías y lavanderías, etc. (Ver Anexo B).

Tamaño

Esta variable categoriza a las empresas en función del número de empleados que tiene contratados, de acuerdo a la clasificación utilizada en los Censos Económicos de INEGI. Sin embargo, la limitante de este indicador es que en muchas empresas este dato no es público y resulta inaccesible. Para dicha clasificación se consideró empresas “micro” aquellas en las que laboran hasta 10 empleados, empresas “pequeñas” aquellas en las que laboran entre 11 y 50 empleados, empresas “medianas” aquellas donde laboran entre 51 y 250 empleados, y empresas “grandes” aquellas con más de 250 empleados.

Geografía

Por tratarse de COPRED todos los casos de discriminación analizados ocurren en la CDMX, sin embargo, se estimó relevante explorar si existía alguna diferencia entre empresas que únicamente operan en México, y aquellas que adicionalmente lo hacen en los niveles internacional, trasnacional o multinacional.

Origen del capital

Se identificó aquellas empresas que cotizan en la bolsa de valores y las que no, las primeras son una minoría. Esta categoría es relevante para el análisis puesto que, las primeras tienen que cumplir con una serie de condiciones, entre las que se encuentra una mayor observación de su desempeño y resultados, tanto por parte del gobierno como de medios de comunicación (Mapfre,2023).



⁶ Se considera el sector primario a aquellas actividades relacionadas con la explotación de recursos naturales; sector secundario, actividades relacionadas con la transformación de bienes y sector terciario, actividades relacionadas con distribución de bienes, operaciones con información, operaciones con activos, servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y experiencia de personal, servicios relacionados con recreación, servicios residuales y gobierno.

En resumen, el análisis de la base de datos de las quejas permitió lo siguiente:

- 1 Identificar los motivos de discriminación cometida por empresas que han sido denunciados frente a Copred de manera más frecuente, así como los **derechos vulnerados**, y los ámbitos y grupos poblacionales donde estas conductas registran un mayor nivel de denuncia.
- 2 Trazar la evolución del tipo de quejas a lo largo del tiempo.
- 3 Observar las **prácticas discriminatorias que más comúnmente se denuncian**. Por ejemplo, la subcontratación, externalización y/o outsourcing pueden ser estrategias deliberadas para evadir cumplimiento de leyes y normas (entre ellas incurrir en prácticas discriminatorias).
- 4 Analizar si el rubro, tamaño, sector, origen del capital o nacionalidad de la empresa, influyen en las **características de la discriminación** que se lleva a cabo.
- 5 Detectar ámbitos de acción o lugar donde se ejecutan las conductas de discriminación laboral, lo que ayuda a identificar en qué partes del sistema y de qué formas las personas son discriminadas.
- 6 Observar si los casos tienen enfoques interseccionales y las posibles discriminaciones múltiples de ciertos grupos de personas.

El componente cualitativo del estudio, consistió en un análisis de la narrativa de los hechos. Este último se complementa con la realización de entrevistas a personal directivo de recursos humanos de distintos sectores: alimentos y bebidas, hotelería, universidades y una empresa de recursos humanos que selecciona personal para empresas de distintos rubros. Se entrevistaron a seis personas de diferentes sectores económicos y las personas entrevistadas solicitaron mantener su anonimato.

Estas entrevistas contribuyeron a la **mejor comprensión** de algunos fenómenos y de la lógica económica que existe detrás de ciertas dinámicas y malas prácticas.



4 Momentos y contextos de la discriminación laboral

El análisis de las quejas del ámbito laboral permitió identificar tres momentos donde se puede llevar a cabo la discriminación y dos tipos de entornos donde estas, generalmente, ocurren:

Es importante mencionar que aquí es posible que haya más casos de los detectados por las personas que sufrieron discriminación, ya que estas podrían no tener suficiente información para saber el motivo por el que no se les ofreció el trabajo, sobre todo en el reclutamiento, ya que en muchos casos las personas no saben exactamente por qué no se les contrató.

Los tres momentos son, cuando se contrata a la persona, cuando está empleada y cuando se le despide. Cada momento tiene dinámicas particulares.

a) Reclutamiento. La narrativa de estas quejas se sitúa en los procesos de reclutamiento de las empresas, sean estos llevados a cabo de manera interna o por un tercero. Cuando los casos se convierten en quejas, generalmente es porque la persona reclutadora puso en el anuncio de la vacante determinadas características, cuando se les dijo el motivo por el que no se les contrató o porque hubo alguna otra situación que lo evidenciara. Algunos comentarios frecuentes son: “queremos un hombre”, “queremos un joven”, “no te podemos contratar porque tienes hijos”, etc.

b) Durante el periodo laboral. Estos casos hacen referencia a prácticas que ocurren mientras la persona está empleada. Se trata de actos u omisiones donde se afecta algún derecho. Por ejemplo, el derecho a la salud cuando se le impide a una persona faltar por una causa médica, o tratar a una persona embarazada de forma diferenciada con el objetivo de que renuncie. En algunos de los testimonios se demostró el impedimento para el ascenso, relacionado con prejuicios y estereotipos sobre vivir con VIH, “no te podemos dar un nuevo puesto porque vas a faltar por tus incapacidades”, haciendo referencia a las personas por su condición de salud, específicamente por vivir con VIH.

c) En el despido. En esta situación la persona denunciante considera tener evidencia de que, la razón por la cual se le está despidiendo, fue un acto de discriminación. Muchas veces existen antecedentes donde a la persona se le hizo alguna referencia sobre características particulares como puede ser el estado de salud, su orientación sexual o la edad. Otras veces, existió un antes y un después de que el empleador tuviera información que no tenía previamente y que lo llevó a buscar terminar la relación laboral. Algunos de los casos más recurrentes tienen que ver con situaciones donde se divulga información que había estado en el ámbito privado de la persona empleada, por ejemplo, alguna condición de salud, embarazo o pertenencia a la población LGBTIQ+, por mencionar algunos.

Por otra parte, en la narrativa de los hechos se identificaron dos tipos de entornos (sin ser contextos absolutos):

a) Situaciones particulares entre personas, de forma independiente a la cultura laboral. Estos casos muestran dinámicas de discriminación entre personas en un contexto laboral, independientemente de las políticas internas o de la cultura organizacional de la empresa. No necesariamente reflejan problemas estructurales o ambientes de trabajo violentos, e incluso en estos casos es más fácil que la persona pueda llevar a cabo una queja y que esta sirva para prevenir futuros casos de discriminación.

b) Discriminación en centros de trabajo donde existe una cultura laboral violenta. En la narrativa de los hechos estas quejas se dan en un entorno donde existe una cultura laboral que favorece las dinámicas de violencia, maltrato o abuso. Muchas de las prácticas que se reportan se repiten o no son aisladas. Asimismo, vienen acompañadas de otras prácticas que, en parte, inhiben que las quejas puedan ser denunciadas como son: contratos irregulares, firma de hojas en blanco, o “renuncias voluntarias” a cambio de liquidación, entre otros.

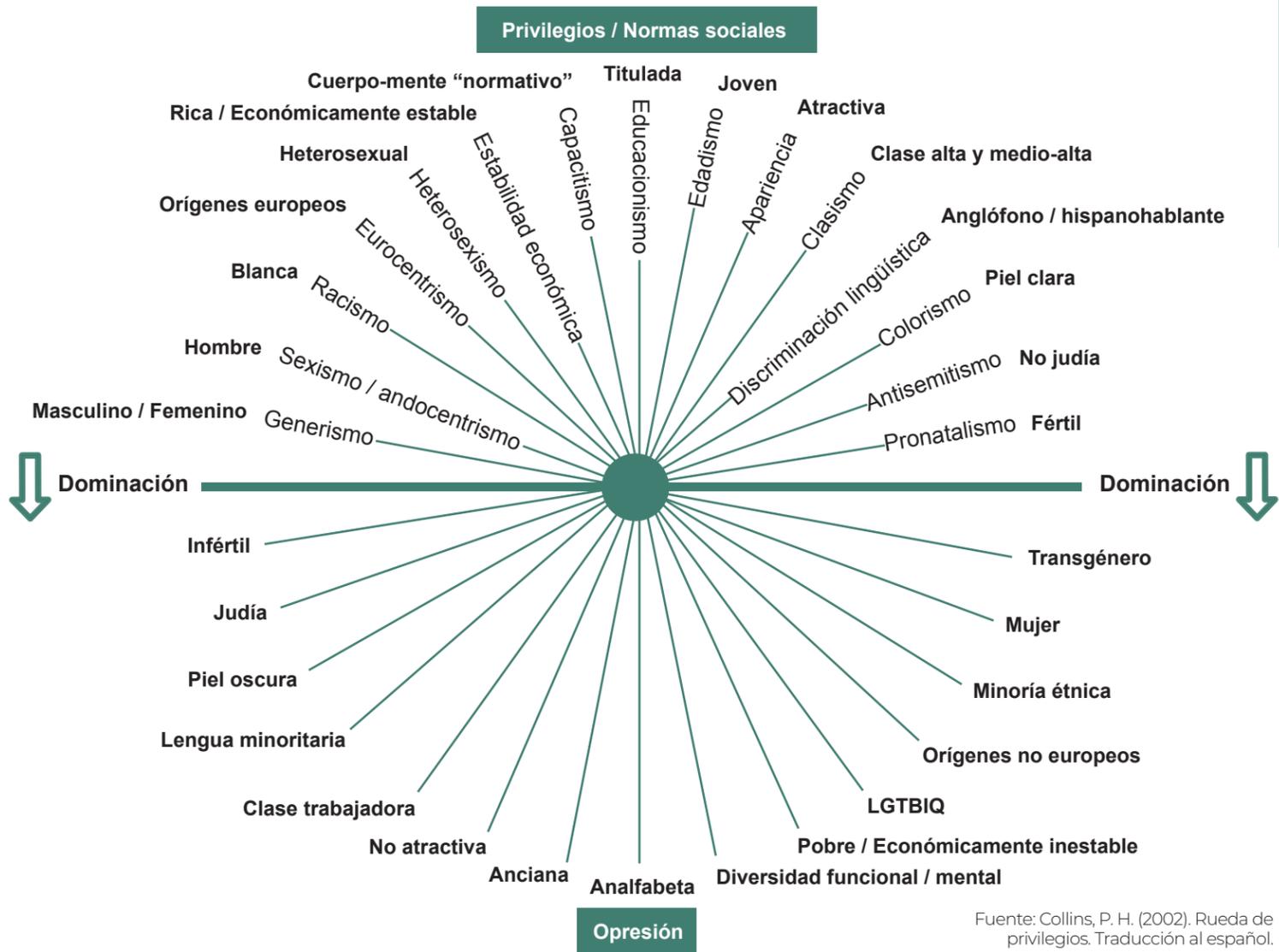
Es crucial para entender el tipo de prácticas que podrían implementarse para reducir estas situaciones el momento en el que una persona sufre discriminación en el ámbito laboral, así como el entorno en el que sucede. Asimismo, tener mejores prácticas en el entorno laboral, evita que la discriminación se dé, se refuerce y afecte, incluso, a personas en múltiples formas.

5 COPRED y la perspectiva interseccional

La perspectiva interseccional como concepto surge de las teorías de los feminismos negros (black feminism)⁷, el término se introdujo en 1989 por Kimberlee Crenshaw en su ensayo *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en el cual buscó entender la forma en la que en los procesos judiciales no se tomaban en cuenta las características de opresión existentes hacia las mujeres negras.

La perspectiva interseccional sostiene que las personas no pertenecen a categorías homogéneas, sino que se conforman de identidades coexistentes (género, tono de piel, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, entre otras) a través de las cuales se posicionan en un complejo sistema que, de acuerdo a sus características individuales, puede situarlas en posiciones de privilegio o desventaja. Es decir, las características que construyen la identidad no existen de forma independiente, sino que están interconectadas en un sistema, lo que hace a muchas personas vulnerables desde múltiples ángulos a la vez, pudiendo éstas enfrentar doble o múltiple discriminación en diferentes situaciones.

⁷ El término se introdujo en el ensayo de Kimberlé Crenshaw "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". (1989).



La interseccionalidad, tal y como la define el COPRED “es una herramienta que aborda múltiples discriminaciones y nos **ayuda a entender** las maneras en que las construcciones sociales de género se cruzan con las de otras identidades; estos cruces agudizan las condiciones de desventaja de una persona, forjan contextos de opresión y privilegio y limitan el acceso a derechos y oportunidades de desarrollo” (COPRED, 2021). El diagrama que aquí se muestra, es una herramienta utilizada en la teoría de la interseccionalidad, para representar la confluencia que puede existir entre diversas identidades sociales (género, discapacidad, raza, orientación sexual, etc.), lo que puede llevar a **múltiples formas de opresión y privilegio**.

En esa misma línea, de acuerdo con **INMUJERES** en su glosario para la igualdad (INMUJERES, 2023), cualquier persona es susceptible de ser discriminada por ser mayor, pertenecer a un grupo indígena, ser mujer, tener alguna discapacidad o vivir en situación de pobreza. En una misma persona, más de una o todas estas condiciones de desigualdad pueden coexistir, haciéndola más vulnerable aún y multiplicando sus desventajas y formas en las que puede ser discriminada.

En este sentido, es fundamental considerar que ciertas situaciones de discriminación que pueden experimentar las personas en las organizaciones podrían no responder a una sola condición, por ejemplo “embarazo”, sino ser la suma de características interconectadas que conforman su identidad y que la colocan en una situación de mayor vulnerabilidad con relación a otras personas. Por ejemplo, ser mujer y estar embarazada, ser morena, y un nivel de estudios básico.

6 Principales motivos de discriminación

Conforme a la información proporcionada por el Copred, se han registrado 51 motivos de discriminación. Estos se basan en aquellos mencionados en el artículo 5o de la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM)**. Adicionalmente, se registran más motivos en la base de datos debido a que el Copred cuenta con un catálogo que se ha ampliado en función de las quejas recibidas, con el objetivo de tener una visión más amplia de las manifestaciones de la discriminación.

En el periodo que va de 2013 a 2022, el **61%** de las quejas se concentraron en tres motivos: **embarazo (36%)**, **condiciones de salud (17%)** y **género (11%)**.

Los 10 motivos que ocuparon la mayor proporción de la totalidad de las quejas fueron:

Tabla 2. Principales motivos de discriminación

MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN	CASOS	% DEL TOTAL
Embarazo	419	36%
Condición de Salud	198	17%
Género	128	11%
LGBTIQ+	116	11%
Discapacidad	50	5%
Forma de actuar	58	5%
Apariencia física	53	4%
Condición jurídica	44	4%
Edad	41	3%
Origen nacional	22	2%

Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED. Cabe mencionar que se consideraron orientación sexual, identidad de género, transfobia, expresión de rol de género, homofobia y lesbofobia de forma grupal como motivos asociados con discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+.

Imagen 1. Principales 10 motivos de discriminación (95% de los casos)



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED.

A continuación, se describen algunos de los principales **motivos de discriminación laboral** y los mecanismos de actuación más comunes en torno a los mismos.

a) Embarazo. En el año 2022 el Consejo presentó el documento “Discriminación por embarazo. Un estudio sobre la Ciudad de México” (Copred, 2022), en donde se demostró que la mayor parte de quejas presentadas ante el consejo en la materia están asociadas a **despidos injustificados** (68.8%) y a las presiones para **firmar la renuncia** (12.1%), las cuales se manifiestan con **maltrato laboral, persecución, inequidad, desprotección, cambios en la situación laboral, amenazas, privación de la libertad e incluso acoso y hostigamiento sexual y laboral.**

La Ley Federal del Trabajo prevé la **protección de las mujeres embarazadas** considerando permiso de maternidad con goce de sueldo, lactancia, cuidado en la salud, horario y actividades de trabajo, y reinstalación en su puesto de trabajo. Además de que prohíbe y sanciona la discriminación por embarazo en los artículos 2, 3, 56, 132 fracción XXI, 133 fracción I y XIV; y 331, así como en los artículos 685 ter, 857 fracción II y IV. Sin embargo, la cultura laboral actual suele **percibir el embarazo y la maternidad como aspectos no deseables en las trabajadoras** y, en algunos casos, incluso como amenaza para la productividad de la empresa.

De acuerdo con la información analizada, independientemente del sector, el embarazo continúa siendo el principal motivo (36%) de las quejas ante el COPRED. En el mundo laboral, particularmente para muchas personas en puestos de poder y liderazgo, el embarazo se considera una condición que **“incapacita a la mujer”** y la hace **“menos útil”**, incluso cuando tiene al bebé, por lo que existe la idea de que tener hijos compromete la productividad de la empresa.

El mecanismo de discriminación observado en las quejas tiene patrones similares: una mujer se entera que está gestando, al notificar a sus empleadores de su condición, se generan cambios en la forma en que la tratan que pueden incluir actitudes como subestimar su capacidad, excluirla de labores y funciones (porque se cree que no puede o eventualmente estará ausente por maternidad) o asignarle actividades que exigen mayor esfuerzo físico que el habitual, poniendo en riesgo su embarazo, así como dificultar los **permisos para asistir a citas de seguimiento médico.**

De igual forma, en muchos casos se presentan cambios en las condiciones de trabajo, como la modificación de la jornada laboral, recorte de turnos, cambio del lugar de trabajo a sitios remotos, o la aplicación de sanciones (por ejemplo, por ausentarse para citas médicas) que merman la capacidad de trabajo de la mujer. Algunas de estas prácticas se realizan con el objeto de **sentar precedentes** que comprometan la productividad de la empleada y justifiquen su despido por mal desempeño (generalmente cuando está gestando) o, en el mejor de los casos, que lleven a una “liquidación negociada”.

Aunado a los prejuicios existentes, muchas organizaciones y empresas **no cuentan con capacitación** ni información con respecto a los derechos de las mujeres en el embarazo y la maternidad. Por ello, suelen evitar seleccionar a las candidatas con mayor probabilidad de solicitar licencia por maternidad que les obligue a reemplazar a la empleada durante los 84 días otorgados por Ley. Esto busca también evitar el costo adicional de contratar una posición temporal que **reemplace a la persona durante su baja.**



b) Condiciones de salud. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3ero prohíbe la discriminación por varios motivos incluyendo condiciones de salud. En el artículo 994 de la LFT, se establecen las multas en caso de incurrir en actos de discriminación y menciona que estas van de:

250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus

Es decir, se podrán hacer acreedores a sanciones económicas que pueden ir de 18 mil a 377 mil pesos en caso de incurrir en alguno de estos casos.

En lo que concierne a las personas empleadas, el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece que una de las obligaciones que tienen es: “poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas”; sin embargo, muchas personas se reservan el derecho a hacerlo por **miedo a los prejuicios o a perder su empleo.**

El 16% de las quejas del COPRED analizadas obedecen a discriminación por condición de salud, ocupando el segundo lugar después de embarazo. De los casos analizados se desprende que el 19% corresponde al grupo de personas que viven con VIH/Sida, el 6% a personas con discapacidad, y el 4% al de personas mayores.

El análisis cualitativo de los casos muestra diferentes prácticas discriminatorias cuando se trata de enfermedades agudas (menos de 3 meses) o subagudas (entre 3 meses y 6 meses), y cuando son condiciones de salud crónicas degenerativas (más de 6 meses).

En los primeros dos casos muchas veces la empresa no está preparada, no ha tenido oportunidad de tener una curva de aprendizaje y reacciona con prácticas discriminatorias, como es el caso de despedir a alguna persona porque se enfermó o tuvo una intervención quirúrgica que requiere días de incapacidad. Cuando se trata de una condición de salud crónica, la **discriminación suele encontrarse en prácticas cotidianas** tales como no permitir que la persona se ausente para recibir algún tratamiento o darle un trato diferente como medida positiva precisamente por su condición de salud.

Ya sea que se trate de una condición de salud crónica o no, es posible deducir a partir del análisis cualitativo que muy frecuentemente la ignorancia es lo que da lugar a los actos de discriminación. Por ejemplo, en cuanto al vivir con VIH, es una creencia común y errónea que se piense que la condición es contagiosa, o que existen riesgos de compartir espacios de trabajo con una persona que vive con VIH, a pesar de la existencia de información que refiere que el VIH no se contagia, sino que se transmite y su transmisión es únicamente por contacto sexual, transfusión sanguínea o lactancia. Los prejuicios, estigmas y estereotipos hacia personas que viven con VIH aún es una problemática en los espacios laborales.

También existe la posibilidad de que determinadas condiciones de salud representen un costo adicional derivado de una posible incapacidad por parte de la persona que la padece, lo que puede afectar la productividad y, en algunos casos, requerir contratar personal “temporal” que cubra las actividades. En la narrativa de los hechos es común que las personas a cargo o las personas dueñas/empleadoras, ante la incapacidad de una persona trabajadora, se nieguen a otorgar permisos para acudir a las citas médicas, cuestionen las ausencias para revisión médica, no respeten lo que dicta el IMSS, o reduzcan jornadas de trabajo, sueldos y prestaciones laborales. De igual forma, este ausentismo es registrado por muchas empleadoras como faltas administrativas al interior del espacio laboral, lo cual se convierte en “una justificación” para poder, eventualmente, despedir a la persona empleada. Estas “faltas administrativas” en el sector privado tienen como finalidad “sancionar” a las personas trabajadoras, sin embargo, en muchos de los casos van en contra de los reglamentos internos de la empresa e incluso son violatorias de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante considerar que, aunque la mayoría de las quejas hacen referencia a casos de condiciones de salud físicas, es posible deducir del análisis cualitativo que también existen casos que hacen referencia a discriminación por cuestiones de salud mental. En ambos casos es común el hostigamiento ejercido sobre la persona empleada, para que, por cuenta propia, renuncie. También existen casos donde las personas se niegan a renunciar, haciendo que las prácticas de discriminación y condiciones laborales se recrudezcan, hasta alcanzar una “renuncia voluntaria” con liquidaciones acordadas o un despido.

Por último, hay que considerar también casos donde vemos falta de confidencialidad por parte de superiores o colegas frente al equipo de trabajo sobre la condición de salud de la persona. Ello constituye una violación a los derechos de las personas trabajadoras, pues toda la información relacionada a su salud y que forma parte de su expediente, debe ser confidencial y no divulgada hacia terceros. Como puede deducirse de las quejas, compartir información sobre condiciones de salud o enfermedades con las personas empleadoras o jefas, puede poner en riesgo la contratación o permanencia en el trabajo, así como exponer a las personas a conductas discriminatorias.



⁸ La OMS considera al VIH como una condición de salud crónica degenerativa tratable, lo cual permite que las personas que viven con VIH puedan vivir muchos años con buena salud, para más información consultar: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>

c) Género. En México, la Constitución Política en su artículo 1ero establece la prohibición de cualquier forma de discriminación, incluida aquella por motivo de género. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3ero, establece que **NO se puede hacer distinción alguna por motivo de sexo.**

Sin embargo, en la práctica, la vida de las mujeres aún está lejos de estar libre de discriminación. De acuerdo a información de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (INEGI, 2021), más del 70% de mujeres mayores a 15 años han experimentado al menos un incidente de violencia, siendo la psicológica la más común, seguida de violencia sexual, económica, patrimonial, y/ o discriminación.

Por su parte, el Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Violencia en Razón de Género en los Espacios Laborales del COPRED (2021), asegura que **“la violencia en razón de género constituye discriminación**, y que al interior de las instituciones y organizaciones se siguen reproduciendo estereotipos machistas y misóginos, así como prácticas discriminatorias que acrecientan la brecha de desigualdad de género y que ocasionan violencia”.

Igualmente, este documento hace hincapié en que dichas prácticas son el resultado de condiciones de desigualdad histórica y estructural que se fundamentan en sistemas de opresión y violencia, sostenidas a través del sistema patriarcal. Puntualiza también que la discriminación por sexo y género, no sólo atenta contra los derechos humanos de mujeres, sino que además **amenaza a personas de la diversidad sexual.**

El género es una categoría protegida por la ley, tanto en la constitución como en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, esto debido a las formas de discriminación existentes en función de los roles y estereotipos de género, que ponen a las mujeres y a las personas de la diversidad sexual en posiciones de desventaja respecto al **acceso y goce de sus derechos.**

De las 128 quejas que fueron analizadas, la mayor parte fueron realizadas por el grupo poblacional “mujeres”, estas quejas están asociadas a los roles y estereotipos de género asignado a cómo deben ser, comportarse y lo que deben hacer las mujeres. En un análisis de los casos, gran parte de estos son de acoso y hostigamiento tanto sexual como laboral hacia las mujeres en los espacios laborales, además de comentarios ofensivos por el hecho de ser mujeres como que “el puesto que está ocupando no es de mujeres” o se menciona que “las mujeres tienen menos capacidad para trabajar que los hombres”.

Además, hay casos en los que la **discriminación se da por los estereotipos** construidos alrededor de la maternidad y la lactancia, en menor medida se presentaron casos por la forma de vestir, y algunos otros que están asociados a la menstruación.

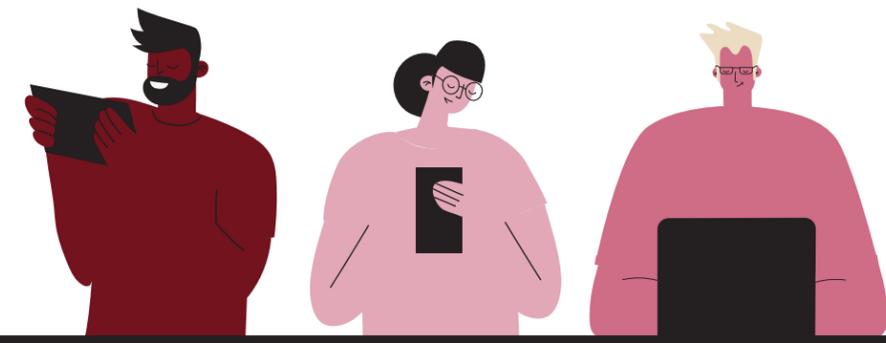
En la base de datos se clasifican dos casos de discriminación en razón del género presentados por hombres, uno está relacionado con los prejuicios sobre la paternidad y que ser padre disminuye la capacidad laboral y otro es sobre acoso. Si bien es cierto que son mínimos estos casos, es importante resaltar que tanto la maternidad en mayor medida como la paternidad son castigados en los espacios laborales.

Asimismo, son pocas las quejas en donde se manifestó haber sufrido discriminación por motivo de género en el proceso de contratación. La mayoría de los sucesos ocurren posteriormente. Esto último pudiera atribuirse a la dificultad de obtener evidencia de discriminación por género en los procesos de contratación, lo que hace inviable el levantamiento de una queja.

Por último, es importante mencionar que es común que, en la narrativa de los hechos, además de exclusión de labores o encargo de otras, se describen sucesos donde está presente el **acoso sexual, insultos, y distintos tipos de violencias.** Asimismo, es importante señalar que la mayoría de las veces que se narran episodios de acoso, suele ser un hombre quien lo ejerce hacia una mujer, lo cual es permitido y reforzado en un régimen de género que pone en desventaja inmerecida a las mujeres en los espacios laborales.

d) LGBTIQ+. Los derechos de las personas que integran la población **LGBTIQ+** han sido históricamente vulnerados en diversos espacios de la vida. En el ámbito laboral las personas de la diversidad sexual y de género han sido objeto constante de discriminación y maltrato. Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Constitución Política de la Ciudad de México, establecen que se debe **garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas**, y que las autoridades están obligadas a adoptar las medidas que sean necesarias para cumplirlas.

La Constitución Política local prohíbe toda forma de discriminación que atente contra la dignidad de las personas o que sea resultado de la negación, exclusión, menoscabo, impedimento o restricción de sus derechos, sin distinción alguna. En el artículo 10 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se menciona la responsabilidad de las dependencias, organismos y entidades de la administración pública, así como de las personas servidoras públicas para la protección, garantía y expansión de los derechos de las personas, además en el artículo 11 hace mención de la responsabilidad de los entes públicos de vincular el diseño de sus programas y presupuestos para la garantía de los derechos, así como el artículo 29 señala que los entes públicos deberán llevar a cabo medidas **a favor de la igualdad de oportunidades** y de trato para las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales o de cualquier identidad de género no normativa.



Además, en el artículo 2° de la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las personas LGTBTTI de la Ciudad de México mandata el establecimiento de acciones, programas y políticas públicas para la garantía de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual y de género.

A pesar de la existencia de un marco normativo, en la Ciudad de México, que garantiza los derechos de la población LGBTIQ+, las manifestaciones de discriminación hacia este grupo de la población siguen siendo una problemática constante, lo que es consistente con las quejas recibidas en el COPRED.

Las quejas presentadas ante el COPRED por discriminación a personas de la diversidad sexual y de género en los espacios laborales corresponden al 11% del total. De acuerdo a la información analizada se detectó que las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral son ejercidas por parte de compañeras y/o personas jefas de género masculino hacia integrantes del personal LGBTIQ+.

En un análisis de los casos, se puede observar que **las manifestaciones de discriminación por este motivo están asociadas con acoso y hostigamiento laboral**, con actos como molestar, amenazar y poner apodos con base en prejuicios y estereotipos; otra manifestación es la malgenerización de las personas trans, así como la prohibición de entrar a los baños del género con el que se identifican las personas, de igual manera existen casos de burlas y comentarios ofensivos.

De 2013 a 2022, se presentaron 116 quejas por parte de personas de la diversidad sexual, entre los motivos de discriminación se encontró que el 38% corresponde a discriminación por orientación sexual, 34% por identidad de género, 9% fueron casos de transfobia, 8% por expresión de género, 6% por homofobia y 5% correspondieron a casos de lesbofobia. Teniendo como resultado que la población de la diversidad sexual y de género que **más denuncia la discriminación** son los hombres cis homosexuales.

e) Discapacidad. El censo 2020 del INEGI registra que en México 16.5% de la población son personas que viven con alguna discapacidad (siendo que algunas de estas pueden presentar también discapacidad múltiple). En el universo de quejas presentadas en el COPRED, las que se refieren específicamente a la discapacidad constituyen el 6.27 % en el ámbito laboral.

De acuerdo con el Artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en **igualdad de oportunidades y equidad**, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral” (2023). De las 50 quejas analizadas que tienen como motivo la discapacidad, el 26% tiene una discapacidad motriz, 26% una discapacidad sensorial, 6% una discapacidad psicosocial y 4% una discapacidad intelectual.

⁹ La suma del 16.5 % considera 6 millones 179 mil 890 personas (4.9%) identificadas con discapacidad, 13 millones 934 mil 448 (11.1%) que dijeron tener alguna limitación en la vida diaria (caminar, ver, oír, autocuidado, hablar o comunicarse, recordar o concentrarse), y 723,770 (0.6%) que reportaron algún “problema o condición mental”. Recuperado de: <https://discapacidades.nexos.com.mx/personas-con-discapacidad-en-mexico-casi-21-millones-o-solo-seis/>

Haciendo un análisis de los casos se observa que la principal problemática a la que se enfrentan las personas que viven con alguna discapacidad en los espacios laborales es el despido, siendo estos el 56% de los casos que se han denunciado ante el Copred, los casos no solo hacen referencia a despidos con base en prejuicios y estereotipos asociados hacia la “falta de capacidad laboral”, sino que incluyen aquellos en los cuales se hostiga a la persona para que “decida renunciar” o se les obliga a formar su renuncia, además, en la mayoría de los casos se hace mención de que durante el tiempo que laboraron recibieron comentarios ofensivos.

En segundo lugar, con 26% se encuentran los casos de hostigamiento, comentarios ofensivos, baja de sueldo y disminución de labores, con base en prejuicios capacitistas como que “ya no pueden laborar” o “ya no desempeñan bien sus funciones”. En algunos de los casos la discapacidad se adquirió en el espacio laboral por un accidente y al regresar de la incapacidad las personas fueron despedidas, se les bajó el sueldo o se les retiró de las labores que tenían.

Por último, con 18% se encuentran los casos asociados a los procesos de reclutamiento y contratación, en los cuales se observa que el personal encargado de hacer las entrevistas al ver o enterarse que la persona vive con una discapacidad decide no realizar la entrevista o no contratarles ya que “no tienen la capacidad para el trabajo”.

En el ámbito laboral se identificaron quejas en las que personas son discriminadas desde el proceso de contratación. Asimismo, otras quejas muestran un antes y un después derivado de un cambio de condición en la persona empleada, por ejemplo, una persona que, tras sufrir un accidente, requiere un bastón para caminar y, a partir de ese momento, se le dé un trato diferente injustificado.

f) Edad. El Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que **queda prohibida toda discriminación** motivada por diversas características, incluidas la edad. Igualmente lo señala la Constitución Política de la Ciudad de México y el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

La discriminación por edad en los ámbitos laborales se presenta de diversas formas, desde no contratar a personas jóvenes por su falta de experiencia, hasta el despido a personas mayores argumentando que “ya no sirven para el trabajo”.

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (NEO), muestran que durante 2023 el 35.1% de la población económicamente activa de 15 a 24 años se encontraba desocupada, creciendo el número un punto porcentual respecto a 2022. La informalidad, la precariedad laboral y el alto índice de desocupación entre las juventudes son de las mayores problemáticas a las que se enfrentan en el ámbito laboral (Hernández, 2023).



Los datos van en sintonía con los resultados de ejercicios participativos realizados por el Copred (2023; 30) con personas trabajadoras de empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, teniendo como resultado que entre los motivos de discriminación identificados se encontró la edad (con un 13% de los casos), entre las formas de discriminación por edad se encuentran:

- Se limitan las oportunidades del trabajo de las personas en función de su edad (40.0%)
- No se toman en cuenta las opiniones de las juventudes (26.7%)
- Adultocentrismo en el entorno y sesgos de compañeros (13.3%)
- Negación de una promoción por ser jóvenes (6.7%)

A pesar de que en diversos estudios y ejercicios se demuestra la existencia de la discriminación por edad hacia las juventudes en el empleo, los datos de los casos que llegan al Copred demuestran que **estas prácticas no se denuncian**, ello puede responder a diversos factores tan variados como la posible desinformación de este grupo poblacional con respecto a sus alternativas, a que muchas veces ni siquiera se considera a estos grupos para llenar las vacantes, o a que tal vez no tengan información suficiente que les permita concluir que fueron discriminados por razones de edad, igual a la normalización de la exclusión de personas jóvenes de los espacios laborales por la falta de experiencia, sin considerar sus capacidades.

La discriminación por motivos de edad representa el 3% del total de las quejas presentadas ante el consejo. El 100% de las quejas de discriminación laboral por edad presentadas ante el Copred fueron de personas mayores, la gran mayoría asociadas con el despido previo a la jubilación. De las 41 quejas donde el motivo de discriminación es la edad, el 87% (36 casos) son de personas cuya edad era mayor a la deseable por el empleador y el 9% (4 casos) hacen referencia a situaciones donde, al establecer un rango de edad en una vacante, se discrimina tanto a los que quedan por abajo del rango como a los que quedan por arriba. De los casos, el 52% están asociados al despido de personas porque “ya no son aptas para el empleo”, muchos de estos relacionados a la cercanía de la jubilación, lo cual deja entrever que las empresas prefieren evitar realizar los trámites pertinentes y acompañar esos procesos, el 16% de los casos son sobre la negativa que han tenido para contratar a personas mayores y el 8% están asociados con el acoso, hostigamiento y malos tratos hacia las personas mayores, como comentarios ofensivos sobre su edad.

En años recientes México ha avanzado en garantizar el acceso al trabajo independientemente de la edad. Hay que destacar la determinación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a los anuncios de vacantes que tengan como requisito un límite de edad (no justificado), pues se considera una violación al derecho a la no discriminación y más recientemente, los avances en la legislación para prohibir la discriminación laboral por edad en los sectores público y privado. En septiembre de 2022 la cámara de diputados aprobó una reforma al artículo 123 de la Constitución y el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé eliminar las restricciones por años cumplidos para acceder a un empleo.

Respecto a la discriminación a personas adultas, también es posible hacer algunas consideraciones. De acuerdo con datos publicados por el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y por la Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por Edad o Género (ANDLEG), en México las personas mayores de 35 años enfrentan discriminación laboral, siendo que hasta el 90% de las vacantes se dirigen a personas menores de esta edad. Aunque no es una práctica nueva, **se ha normalizado invisibilizando a personas mayores**, que tienen cada vez más dificultades para acceder a fuentes de trabajo.

Ejemplo de lo anterior son las condiciones desfavorables para la población ocupada de 60 años o más, ya que se trata del grupo con el menor porcentaje de trabajadores con prestaciones (50%), el más bajo con acceso a los servicios de salud (38%) y el que menos cuenta con contrato laboral (38.6%)⁶. Asimismo, son el grupo con los ingresos más bajos: 29.5% de ellos gana hasta un salario mínimo y 23.8% obtiene entre uno y dos salarios mínimos; y también son el grupo con el mayor porcentaje de trabajadores sin ingresos (10%)⁷. [6] “Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (adultos mayores)”, Comunicado de prensa No. 432/18, 27 de septiembre de 2018, INEGI.

Por último, si bien es cierto que todas las quejas que llegan al Copred de discriminación por edad son emitidas por personas mayores vale la pena reiterar que no es que las juventudes no sean discriminadas, sino que, cuando interponen una queja en COPRED el principal motivo es embarazo, condición jurídica, forma de actuar, apariencia física, entre otros motivos y no aquellos relacionados con la edad. También es fundamental reconocer que las personas mayores se encuentran con importantes **retos para la inclusión laboral**, sobre todo por lo sesgos, prejuicios y estereotipos sobre este grupo en el empleo.



7 Derechos vulnerados

El estudio arrojó que el principal derecho vulnerado fue el derecho al trabajo 80% (961), seguido por el derecho a la igualdad y no discriminación 11% (129), y la combinación de ambos que fue de 4% (49). En las quejas existen otros derechos vulnerados como el derecho a la educación, a la salud y al esparcimiento. En el ámbito laboral, el 96% de los casos señalan que el derecho vulnerado es el derecho al trabajo.

Los casos en los que no se encuentra la violación al derecho al trabajo son aquellos en los que los elementos al alcance del Consejo no pudieron calificar la violación, ya sea porque se actuó en forma preventiva o porque no se desprendían elementos suficientes.

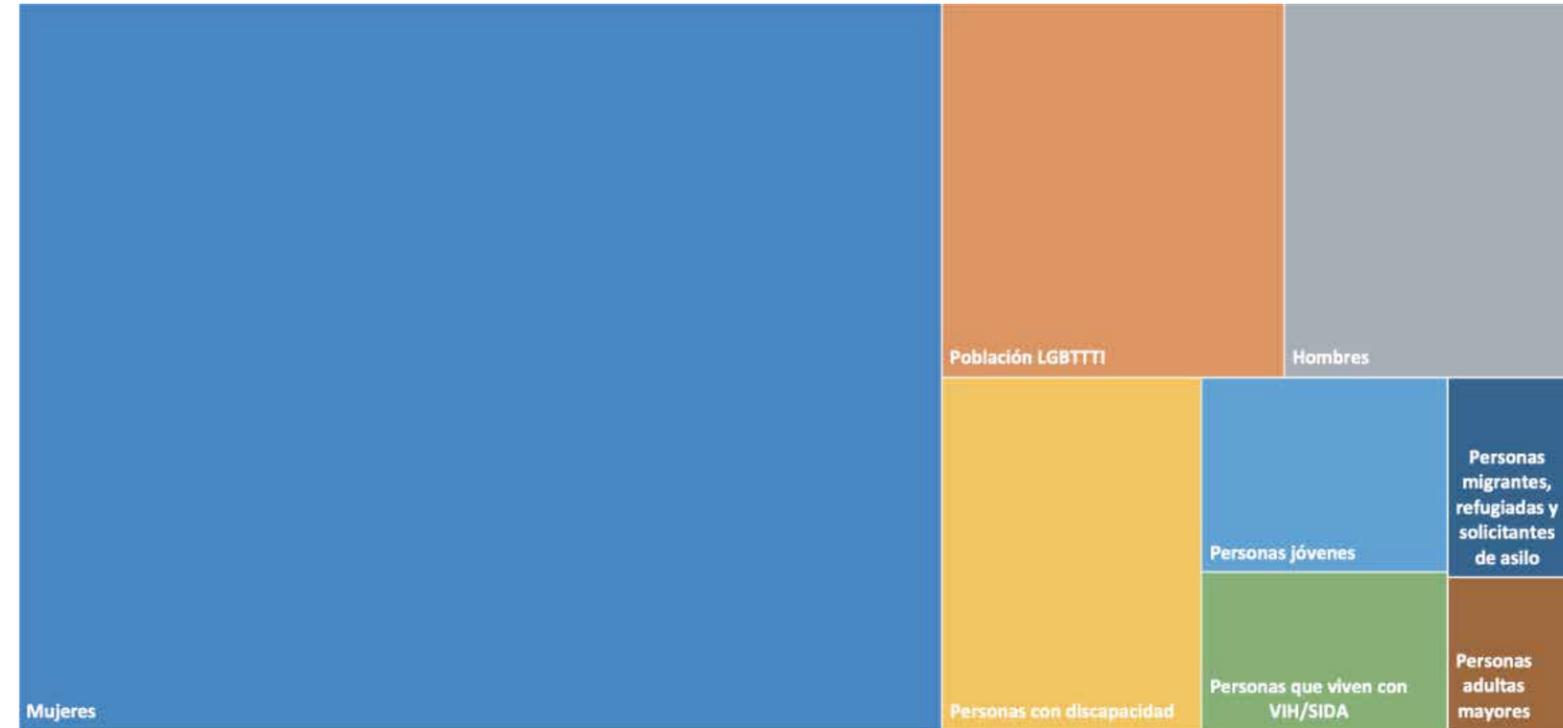
8 Grupos poblacionales

En la variable de grupo poblacional se encontraron 35 categorías. De estas, las que tienen un mayor número de casos presentados ante el Copred por discriminación en el ámbito laboral son: “mujer” con el 56% de los casos (686), cabe señalar que la mayoría de los casos de discriminación denunciados por mujeres están asociados al embarazo, la maternidad y prejuicios sobre lo que debería hacer una mujer en los espacios laborales, así como la desvalorización de su trabajo.

Con el 11% de los casos denunciados se encuentra la “población LGBTIQ+” (131), las personas de este grupo que más denuncian son los hombres gay, le siguen las personas trans y por último están las mujeres lesbianas. Las denuncias de la categoría “hombre” se encuentran con el 9% (111), aunque en la base de datos recopilada por el área de atención no se menciona el cruce de la categoría hombre con otras. Al hacer un análisis de los casos, los hombres son discriminados en razón de su edad, tanto por ser personas jóvenes, como por ser mayores, por el ejercicio de la paternidad y por el tono de piel o adscripción étnica. Es importante hacer esa aclaración, puesto que no existe un sistema de opresión en el cual los hombres, por el hecho de ser hombres sean un grupo históricamente discriminado.

Respecto a la categoría de “jóvenes o juventudes” se presentan el 4% (49) de los casos, aunque los casos de discriminación no sean asociados con su edad, ya que recordemos que el 100% de los casos por edad presentados ante el Copred son presentadas por personas mayores, a las juventudes se les discrimina en mayor medida por cuestiones relacionadas con el embarazo, apariencia física, forma de actuar y condición jurídica. Por último, los casos presentados por personas que viven con VIH” son el 3% (40).

Imagen 4. Principales grupos poblacionales (95% de los casos)

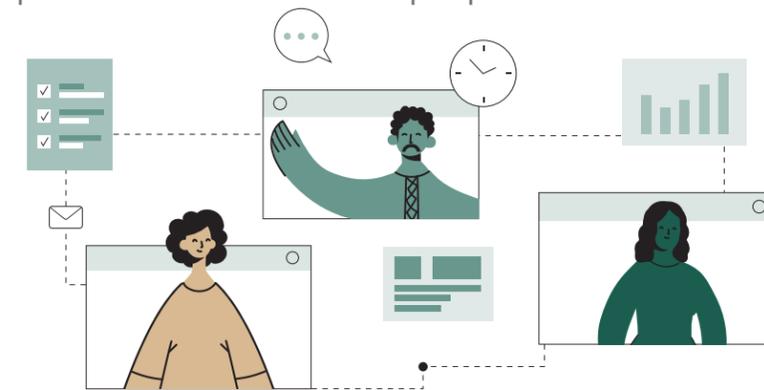


Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED.

El 16% de las quejas del COPRED analizadas obedecen a **discriminación por condición de salud** y de éstas el 19% corresponden al grupo de personas que viven con VIH/Sida. Entre dichas quejas, destaca que la mayoría corresponden a personas que se identifican como hombres. Al respecto, de acuerdo a CENSIDA, en México 8 de cada 10 personas que viven con VIH/Sida son hombres (CENSIDA, 2022; 8).

Quienes viven con VIH **no están obligados a informar** a su empleadora acerca de su condición, sin embargo, en algunos casos las personas optan por comunicarlo al solicitar permisos frecuentes para citas médicas y seguimiento (o para la recolección de tratamiento antirretroviral), lo que con frecuencia **incrementa las posibilidades de sufrir discriminación por esa condición**, es importante recalcar que cada persona tiene la libertad de decidir compartir o no su estatus de salud, y eso no debe ser tomado por las personas empleadoras como excusa para **violentar los derechos de las personas trabajadoras**, como en varios casos se ha hecho.

A partir de 2017 el sistema permitió registrar más de un grupo poblacional. Lo anterior es relevante porque es más fácil así tener una perspectiva interseccional.



9 Discriminación y características de las empresas

COPRED tiene jurisdicción exclusiva en la Ciudad de México, por lo que únicamente puede actuar o intervenir en hechos que hayan ocurrido dentro de los límites de la entidad. Es por esta razón que las empresas involucradas en las quejas están vinculadas, mayoritariamente, a los sectores y rubros que más presencia y concentración tienen en esta entidad.

Por ejemplo, hay muchos casos de quejas en **sectores como servicios educativos, financieros, de recursos humanos, limpieza, administrativos**, entre otros. Sin embargo, son pocos o nulos los casos relacionados con empresas del sector agrícola o industrias extractivas, por ejemplo, como sí sucedería en otras entidades. (Tabla 5, Anexo B)

a) Actividad económica. Como se mencionó anteriormente, de acuerdo a la clasificación del INEGI se considera el sector primario a aquellas actividades relacionadas con la explotación de recursos naturales; sector secundario, actividades relacionadas con la transformación de bienes, y sector terciario, actividades relacionadas con distribución de bienes, operaciones con información, operaciones con activos, servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y experiencia de personal, servicios relacionados con recreación, servicios residuales y gobierno.

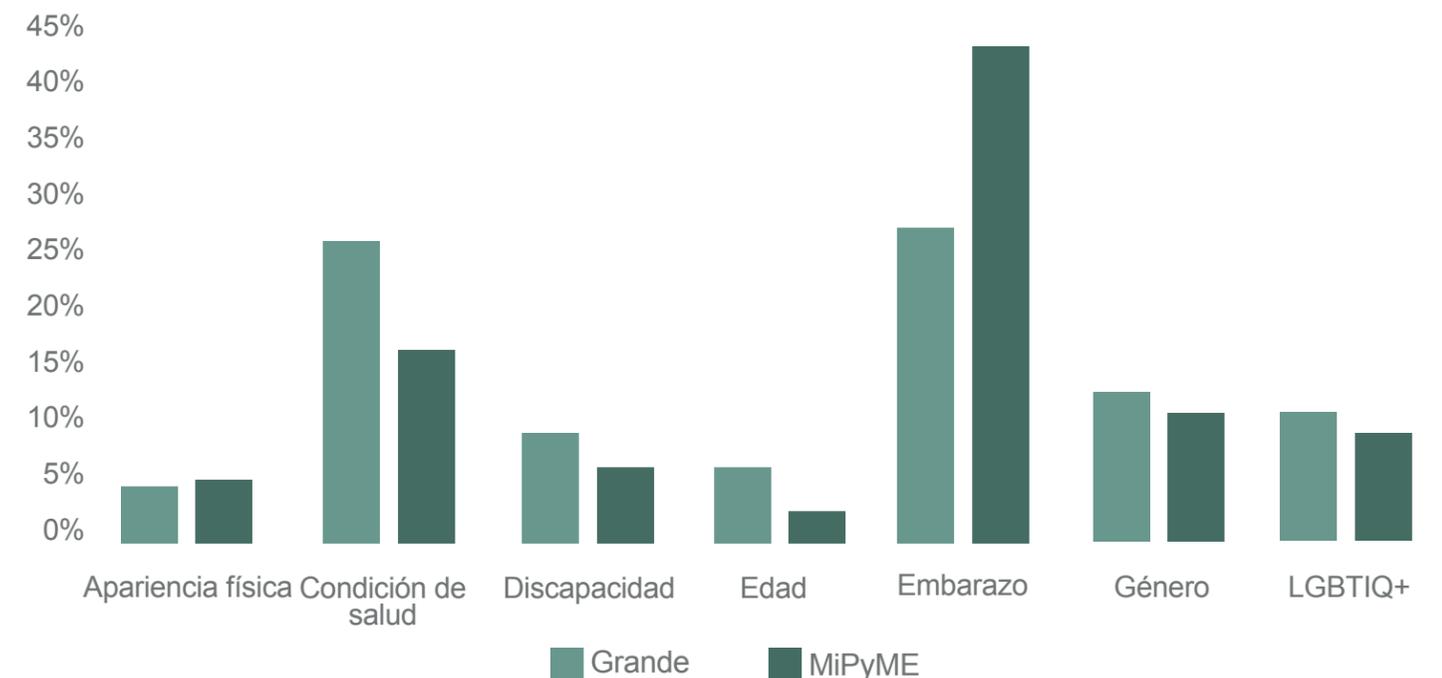
Es importante mencionar que, debido a que el COPRED atiende lo que sucede en la Ciudad de México y la actividad predominante son los servicios, como sucede en las grandes ciudades, la mayoría de los casos de discriminación, 68%, de las quejas presentadas entre 2013 y 2022 se concentraron en el sector de servicios, siendo casi la totalidad de las restantes del sector de transformación de bienes. Son muy pocos los casos de discriminación en industrias básicas (como minería o agricultura), tampoco empresas intensivas en manufactura, o donde existen materiales peligrosos como la industria química y petroquímica. Ello no necesariamente responde a que no hay discriminación en la industria, sino que posiblemente refleje el hecho que las personas que la sufren tal vez habiten en las periferias o carezcan de acceso a los mecanismos de denuncia de COPRED.

b) Tamaño. Existen distintas formas para medir el tamaño de una empresa. Uno es ventas y el otro es el número de personas empleadas. Si bien ambos tienen ventajas y desventajas, se eligió hacer el análisis con base en el tamaño según el número de personas empleadas, pues es más fácil de calcular y de deducir, tomando como referencia que esta variable se usa dentro de los censos económicos establecidos por INEGI (2019; 29-30). Para realizar el análisis respecto al tamaño, se tomó como referencia la siguiente clasificación: se consideró empresas micro aquellas en las que laboran hasta 10 empleados, empresas pequeñas aquellas en las que laboran entre 11 y 50 empleados, empresas medianas aquellas donde laboran entre 51 y 250 personas y empresas grandes, aquellas con más de 250 empleados.

Debido a que esta variable se tuvo que estimar a través del análisis de la información pública que se encontrara de cada una de las empresas, se construyó una categoría que juntara a las micro, pequeñas y medianas. Así, la comparación entre empresas grandes y las que no lo son fue de mayor utilidad. Las empresas grandes constituyeron el 34% del total de las quejas interpuestas ante COPRED mientras que las micro, pequeñas y medianas conformaron el 66%.

Cuando se analizan los motivos de discriminación en las MiPyME versus las empresas grandes observamos que la discriminación por embarazo se da en mayor proporción en las MiPyMEs mientras que la discriminación por condiciones de salud ocurre comparativamente con mayor frecuencia en las grandes. En los demás rubros la proporción es bastante parecida.

Imagen 5. Motivos de discriminación por tamaño



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED y el tamaño de las empresas involucradas en las quejas.

c) Geografía: nacional o internacional. Originalmente, se llevó a cabo una categorización que consideraba si la empresa era local, regional, nacional, internacional, multinacional o transnacional. Sin embargo, al igual que con la categoría del tamaño fue difícil hacer estas estimaciones, sobre todo porque las empresas privadas tienen poca información pública. Así, para poder llevar a cabo el análisis se segmenta en dos categorías: empresas nacionales que constituyen el 83% de los casos y las empresas que son multinacionales, transnacionales y/o internacionales y que constituyen juntas el 14% del total de las quejas.

En casi todas las variables el comportamiento fue muy similar si la empresa era nacional o no, salvo por embarazo donde existen más casos en las empresas nacionales, y en condiciones de salud donde proporcionalmente hay más discriminación en las empresas multinacionales, transnacionales o internacionales.

Imagen 6. Motivos de discriminación por Geografía de la Empresa



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED y el tamaño de las empresas involucradas en las quejas.

10 Rubros donde tuvieron lugar las quejas

Las empresas se agruparon en 110 rubros, estas subcategorías permiten determinar el tipo de negocio específico de las empresas, más allá de solo reconocer la industria a la que pertenecen. Para este análisis de casos, se construyeron estos rubros con el objetivo de crear una exploración más amplia sobre cómo se manifiesta la discriminación con base en: las formas de contratación, el trabajo específico que las personas realizan, el tipo de negocio y la existencia de subcontrataciones que complejizan los casos de discriminación, ya que involucran a más empresas

Estas categorías se establecieron de tal forma que se permitiera hacer recomendaciones de la forma más precisa a cada sector de acuerdo a los rubros específicos. Se analizó la narrativa para poder determinar qué giros empresariales deberían ir juntos y cuáles no. Por ejemplo, farmacia e industria farmacéutica son dos rubros diferentes porque el modelo de negocio de una y de otra son diferentes entre sí. Por el contrario, hay casos como bares y restaurantes que se juntaron porque la dinámica laboral tiene similitudes en su forma de operar, asimismo, existen restaurantes que tienen servicios de bar y bares con servicio de restaurante.

La base de datos es consistente con el tipo de actividad económica que más se da en la Ciudad de México. Las quejas se encuentran concentradas en las industrias más emblemáticas de las grandes urbes: restaurantes y bares, empresas que prestan todo tipo de servicios a otras empresa (legales, contables, fiscales, mercadotecnia, publicidad, promoción, recursos humanos, tecnología, etc.), empresas de outsourcing de servicios como limpieza y seguridad, industria de alimentos y/o bebidas y empresas dedicadas al entretenimiento, esparcimiento, espacios recreativos, centros deportivos, gimnasios, tiendas de todo tipo, desde departamentales, autoservicio, conveniencia, artículos perecederos (como tortillerías y panaderías) y no perecederos como joyerías, zapaterías, tiendas de ropa, etc.

El 70% de los casos se concentran en 25 rubros, que se muestran en la siguiente gráfica.

Imagen 7. Rubros empresariales donde se encuentra el mayor número de quejas.



Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED y los rubros a los que pertenecen las empresas.

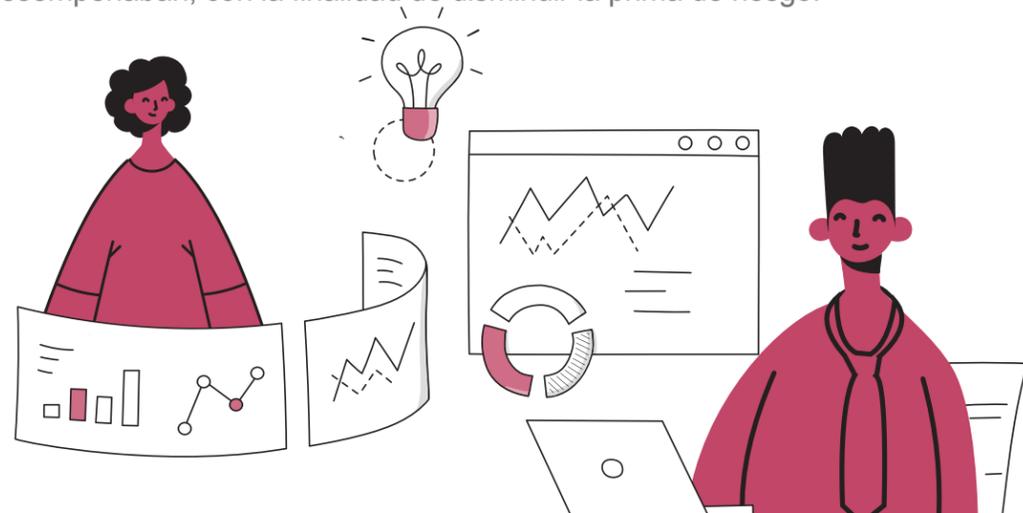
El 30% restante se divide en rubros como: bienes de consumo, hospitales, banquetes y comedores industriales, maquinaria, veterinaria, tortillerías, barberías y estéticas, consultorías, lavanderías, aseguradoras, telecomunicaciones, mensajería, medios de comunicación, servicios dentales, transporte, productos de belleza, despachos de arquitectura y diseño, herrerías y turismo.

a. Discriminación a través de otras empresas. Outsourcing y empresas de recursos humanos.

El formato de registro de quejas utilizado entre los años 2017 y 2022 (a diferencia del de los años previos) permite ingresar si hay más de una razón social en el caso de discriminación. A través del análisis de la base de datos se identificó que en estos años el 17% de los casos involucran a dos o más razones sociales. Lo anterior no significa que no existan más, solo que en estos casos, de una u otra manera, están involucrados en el acto de supuesta discriminación. Asimismo, en cuanto a la narrativa de los casos, es común la frase “me contrató determinada empresa, pero yo trabajaba en esta otra”.

De acuerdo con la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, se define al outsourcing como “el proceso mediante el cual una empresa transfiere los recursos y responsabilidades laborales a otra, específicamente contratando personal a nombre de otra compañía, pero laborando en el centro de trabajo de la primera”.

En México, el outsourcing ha sido un mecanismo de trabajo muy habitual. En 2012, fue considerado dentro de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, dio pie a que muchas empresas evadieran responsabilidades. Entre las afectaciones más palpables que tenía estaba el no generar antigüedad para las personas empleadas, lo que afecta también su liquidación (muchas empresas de outsourcing renovaban mensualmente los contratos de trabajadores), no ser partícipe del reparto de utilidades (al estar en una razón social diferente a la de las utilidades, no se tiene derecho a esta prestación), no recibir prestaciones de ley, como aguinaldo o prima vacacional y, de igual forma, que muchos empleados estuvieran registrados con salarios más bajos o con actividades diferentes a las que desempeñaban, con la finalidad de disminuir la prima de riesgo.



La situación de la evasión del cumplimiento con los derechos laborales motivó a que en 2021 se realizará una reforma respecto del outsourcing, la cual establece que es legal subcontratar obras o servicios especializados, sólo cuando estos no formen parte del objeto social ni de la actividad económica predominante de la organización. El objetivo de esta reforma es lograr que exista más empleo formal en nuestro país, dando mayor seguridad a las personas empleadas y garantizando sus derechos. Asimismo, las empresas o empleadoras que recurran a la prestación de servicios especializados con contratistas que incumplan las obligaciones con las personas trabajadoras, también serán responsables solidarios de las personas trabajadoras implicadas.

Vale la pena remarcar que en el año 2022 solo el 4% de los casos tenía más de una empresa involucrada, a comparación de 21% en 2019, 9% en 2020 y 15% en 2021. Existe la posibilidad de que el nuevo marco normativo que entró en vigor en el 2021 explique en parte este descenso, sin embargo, aún es pronto para llegar a cualquier conclusión.

Con respecto al análisis de la base de datos, se detectaron tres tipos de situaciones donde el involucramiento de varias empresas sirvió para evadir responsabilidades laborales.



Varias razones sociales en el mismo negocio. En estos casos la persona dice que está contratada por una empresa, aunque trabaja en otra, debido a que existen varias razones sociales vinculadas al mismo proyecto empresarial. Esta modalidad le permite a la empresa no llevar a cabo actividades como reparto de utilidades, ya que estas fueron reconocidas en otra empresa diferente a la que tiene a las personas contratadas. En casos extremos, se llegó a detectar empresas con utilidades significativas que tenían una sola persona empleada.



Subcontratación de actividades que sí están en las actividades predominantes de la organización. La persona explica que está contratada en una empresa y trabaja en otra. En este caso, la empresa donde trabaja formalmente provee personal a varias empresas que no están vinculadas entre sí. Es decir, recluta y contrata a personas que físicamente trabajan en centros de trabajo de otras empresas. Las actividades que llevan a cabo son parte de las actividades principales de la empresa, por lo que no estaría permitido este esquema bajo la Ley implementada en 2021.

Con frecuencia este esquema facilitó que se llevaran a cabo malas prácticas. Por ejemplo, se puede ir cambiando de empresa de outsourcing con el objetivo de que no se acumule antigüedad, como es el caso de una persona que expresó “otra vez hubo cambio de outsourcing, por lo que firmé un nuevo contrato”; en ocasiones los contratos tienen información diferente como la una persona que comentó que “en el contrato hay un sueldo menor al que realmente recibo”; y en varias ocasiones las personas mencionaron frases como, “para ser contratado tuve que firmar hojas en blanco”, por lo que al ser despedidas las personas ya tienen una renuncia firmada.



Subcontratación de servicios que no son centrales para el giro de la empresa.

El tercer caso son empresas especializadas en una sola actividad que, al no ser central de otras empresas, se justifica que se subcontraten. En estos rubros se encontraron también prácticas discriminatorias, por ejemplo, en el sector de tecnología, limpieza, seguridad y servicios administrativos, entre otros.

En este rubro también entran las empresas de recursos humanos que prestan el servicio de encontrar a personas interesadas en las vacantes y donde se pueden dar prácticas discriminatorias en los procesos de selección. Es importante mencionar que estas empresas representan el segundo rubro más numeroso en quejas y los casos más recurrentes son discriminación embarazadas o que son madres, que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ o que tienen alguna enfermedad preexistente.

La narrativa detrás de muchas de las quejas tiene que ver con que las empresas de recursos humanos discriminan en el proceso de contratación. Muchos empleadores pueden solicitar que se les busquen personas con determinadas características y, de esta forma, creer que pueden evadir la responsabilidad de tener buenas prácticas en los procesos de reclutamiento. Cuando las empresas de recursos humanos son utilizadas como intermediarias, más que por su experiencia, dificultan el establecimiento de buenas prácticas que favorezcan un trato igualitario.



11 Conclusiones

La igualdad laboral y la no discriminación no sólo constituyen una política deseable en todas las empresas por los beneficios que esta puede acarrear, por ejemplo, con base en el estudio “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales” publicado en 2022 por el Copred, en el cual participaron diversas empresas vinculadas al consejo, se demostró que las empresas perciben los siguientes beneficios derivados de las acciones de diversidad e inclusión implementadas:

- Las personas trabajadoras se sienten más cómodas siendo ellas mismas en el trabajo,
- Estas acciones han aumentado la motivación del personal,
- Las medidas aumentan la diversidad de ideas y puntos de vista en las empresas, y;
- Las empresas se vuelven más competitivas para atraer mejor talento.

Además, trabajar por la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral se trata de una obligación legal que involucra a todo centro de trabajo establecida en la normativa local, nacional, regional y de instrumentos internacionales. No obstante, siguen existiendo dificultades para su aplicación debido, tanto a desigualdades acumuladas en otros ámbitos (p. ej. familiar, escolar y comunitario), como al desconocimiento, la insuficiente difusión y las resistencias por parte del sector, por mencionar algunos.

La teoría de que mejores prácticas laborales traerán más beneficios económicos a las empresas no ocurre de la misma forma en los distintos sectores. Existen casos donde mejores condiciones laborales reducen la rotación, aumentan la productividad y todas las personas se benefician de trabajar en equipos plurales y diversos. Sin embargo, **existen muchas empresas cuyos márgenes de utilidad dependen, en buena medida, de prácticas laborales ilegales como: despedir a las embarazadas, no hacer reparto de utilidades, no dar de alta a las personas en el Seguro Social, no contratar a personas con alguna discapacidad, obligar a las personas a firmar una hoja en blanco a su entrada para no pagar liquidación, contratar a través de un tercero, despedir a personas mayores antes de su jubilación, el despido de personas que viven con VIH o alguna condición de salud crónico degenerativa argumentando que “piden muchos permisos médicos”, etc.** Lo anterior pone de manifiesto que la discriminación en el sector privado está también ligada a malas prácticas laborales.

Las quejas reportadas ante COPRED, que se llevan a cabo en el sector privado, obedecen mayoritariamente a motivos de embarazo (34.5%), seguidos por salud (16.3%) y género (6.27%). Esto sugiere que la discriminación en las empresas en la CDMX tiene, una lógica económica. Es decir, existe más peso en los motivos que pueden generar un costo para las empresas, como puede ser el ausentismo, tener que adaptar la infraestructura a personas con alguna discapacidad física, o pensar que aceptar clientes con ciertas características puede ahuyentar a otros.

Dado lo anterior, no extraña que existan empresas que busquen esquemas como el de outsourcing o reclutar a través de terceros, con el objetivo de evadir responsabilidades laborales. Asimismo, con respecto a los motivos de discriminación, es importante mencionar que las empresas nacionales y que son MiPyME tienen en proporción un mayor número de casos de discriminación por embarazo. Esto puede reforzar la teoría de que las empresas que tienen menos recursos económicos, tienden a discriminar más por cualquier motivo que les pueda representar un costo adicional.

En ocasiones, las empresas consideran que perderán clientela si las personas empleadas visibles ante la clientela tienen ciertas características que consideran poco favorables a la imagen que quieren construir.¹⁰ Generalmente tienen que ver con aspecto físico, ya sea relacionado con identidad de género, tatuajes, perforaciones, forma de vestir, tono de piel, pertenencia étnica o edad, entre otras.

Con algunas empresas, más que tratar de que comprendan los posibles beneficios asociados a generar un entorno laboral libre de prácticas discriminatorias, podría ser recomendable concentrar los esfuerzos en difundir entre estas las consecuencias negativas que puede tener que alguien de su personal que haya estado en una situación de discriminación, decida llevar el caso a otras instancias (COPRED, CONAPRED e incluso demandas laborales o penales etc.).

Observar la mecánica de los casos de discriminación en empresas ayuda a entender el impacto que tiene la existencia de un organismo como COPRED y sugiere caminos para seguir detectando áreas de oportunidad e impulsar programas de sensibilización respecto a prácticas de esta naturaleza, así como políticas orientadas a fortalecer los mecanismos de cumplimiento de las mismas.

Los retos para dar vida y cumplimiento a los estándares referidos requieren de los esfuerzos concertados de gobiernos, diversas instituciones públicas y, destacadamente, empresas, sin olvidar el papel central de la sociedad civil.



¹⁰ Para más información sobre el tema se puede consultar la Opinión Jurídica emitida por el Copred en febrero de 2023 Expediente: COPRED/CAyE/Q-083-2022: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/opinion-juridica-copred-022023-sonora-grill.pdf>

Anexo A Contexto y marco normativo

Cuadro 1. Principales normas internacionales aplicables

- ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 diciembre 1948, firmada por México en 1948.
- Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), en DOF, 13 de junio de 1975.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", de 22 noviembre 1969, artículo 24, en DOF, 7 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará") artículo 7, en DOF, 12 de diciembre de 1996.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979, artículo 2, incisos a, d y e; Artículo 5, inciso a; artículo 11, numeral 1, incisos a, b y d; numeral 2, inciso c, en DOF, 12 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, artículo 3, numeral 1, incisos a, b, c y e, en DOF, 12 de marzo de 2001.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en DOF, 24 de octubre de 2007.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111 y su Recomendación relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Convenio 190 de la OIT, para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su recomendación 206, en DOF, 6 de abril de 2022.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008.
- Normas de Conducta para las Empresas contra la Discriminación de las Personas LGBTIQ+, del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007.

Cuadro 2. Principales normas nacionales aplicables

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Artículo 1, párrafo quinto; Artículo 4; Artículo 5; Artículo 123, Apartado A, fracción V; Apartado B, fracción XI, inciso c).
- Ley Federal del Trabajo. (Artículo 2; Artículo 3; Artículo 31; Artículo 47, fracciones II y VIII; Artículo 51, fracción II; Artículo 56; Artículo 56 Bis; Artículos 82 a 89; Artículo 132, fracciones XVI Bis, XVII, XXVII Bis y XXXI; Artículo 133, fracciones XII, XIII y XIV; Artículo 164; Artículo 166; Artículo 170, fracciones II, IV, V y VI; Artículo 283, fracción XIII y 6º de sus Transitorios; Artículo 684-E; Artículo 685 ter; Artículo 857, inciso 4; y Artículo 994, fracción VI).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (Artículo 1, fracción III; Artículo 2; Artículo 9, fracción IV y XXXII; Artículo 10, fracción IV y XXXVII; Artículo 15 quáter, fracciones I y VI; y Artículo 23, fracciones I y VI.)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Artículo 17, fracción IX y XII; Artículo 33, fracción IV; Artículo 34; Artículo 42, fracción IV.)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). (Artículo 11; Artículo 15, fracción II.)
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. (Artículo 50, fracción III; y Artículo 116, fracción XIV.)
- Ley General de Salud. (Artículo 64, fracción II.)
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley del Seguro Social. (Artículo 11, fracción V; Capítulo VII Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales; Artículo 94, fracciones II y III.)
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI. -2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- NOM-034-STPS-2016, relativa a las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.
- NOM-010-SSA2-2010 para la Prevención y el Control de la Infección por VIH.
- Guía de fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo.
- Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.

Anexo B Rubros

Tabla 3. Principales rubros empresariales donde existen más casos de discriminación

RUBROS	CASOS
Restaurante/Bar	96
Recursos Humanos	73
Educación	66
Mercadotecnia/Publicidad/ Promoción	61
Servicios financieros	53
Limpieza	40
Entretenimiento/ Esparcimiento/ Recreativo	39
Seguridad	37
Tienda departamental	36
Alimentos y/o bebidas	35
Tienda no perecederos	35
Servicios administrativos	32
Tecnología	31
Salud	27
Tienda autoservicio	25
Construcción	23
Deportivo/ Gimnasio	22
Hotelería	22
Farmacéutica	21
Movilidad y transporte	21
Outsourcing-Personal	20
Textil/Ropa/Moda	20
Inmobiliario	18
Asesoría fiscal/legal	17
Call center	15
Automotriz	15
Telecomunicaciones	15
Comercialización	14
Otros servicios	14
Barbería/Estética/Uñas/Capilar	13

RUBROS	CASOS
Productos de belleza	13
Aseguradora	12
Hospital	11
Electrónica/Eléctrico	11
Herrería/ Metal /Herramienta	7
Comercio al por menor	7
Mensajería	7
Medios	7
Turismo	7
Productos no perecederos	7
Tienda conveniencia	6
Farmacia	6
Distribuidora	6
Estacionamiento	6
Lavandería/Tintorería	6
Material para construcción	6
Mobiliario	6
Tortillería/Panadería	5
Centro comercial/Plaza Comercial	5
Energía	5
Condominio	5
Bienes de consumo	5
Consultoría	5
Outsourcing-Administrativo	5
Dental	4
Comercial y financiero	4
Plásticos	4
Despacho Arquitectos/Diseño	4
Manufactura	4
Renta/Automotriz	3

RUBROS	CASOS
Minería	3
Decoración	3
Maquinaria	3
Empeño	3
Laboratorios	3
Equipo y mobiliario médico	3
Mercado/Bazar	2
Médico	2
Editorial	2
Moda y art de lujo	2
Cajas/Cartón	2
Florería	2
Veterinaria	2
Funeraria	2
Logística	2
Gas	2
Gasolinería	2
Comercio electrónico	2
Arte/Cultura	2
Sindicato	1
Petróleo	1
Cerraduras	1
Cafeteras para empresas	1
Pegamento	1
Ferrovionario	1
Contabilidad	1
Productos químicos	1
Notaría	1
Banquetes y comedores industriales	1
Subastas	1

RUBROS	CASOS
Mantenimiento	1
Consultoría trámites vehiculares	1
Infraestructura	1
Persona física con actividad empresarial	1
Coworking	1
Importación/Exportación/Aduanal	1
Impresión	1

Fuente: Elaboración propia con la información recabada por el mecanismo de captura de datos de COPRED. Se agruparon las empresas en los principales rubros.

Anexo C 10. Discriminación por características de las empresas

Tabla 3. Principales rubros empresariales donde existen más casos de discriminación

ACTIVIDAD	UNIDADES	%
Comercio al por Menor	196,185	45.84%
Otros Servicios Excepto Actividades Gubernamentales	61,853	14.45%
Servicios de Alojamiento Temporal y de Preparación de Alimentos y Bebidas	56,050	13.10%
Industrias Manufactureras	32,384	7.57%
Servicios de Salud y de Asistencia Social	20,142	4.71%
Comercio al por Mayor	16,235	3.79%
Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos	13,497	3.15%
Servicios de Apoyo a los Negocios y Manejo de Residuos y Desechos, y Servicios de Remediación	8,071	1.89%
Servicios Educativos	6,386	1.49%
Servicios Inmobiliarios y de Alquiler de Bienes Muebles e Intangibles	5,679	1.33%
Servicios de Esparcimiento Culturales y Deportivos, y otros Servicios Recreativos	4,366	1.02%

FUENTES CONSULTADAS

- CENSIDA (2022) Igualdad ya. Día mundial del Sida. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/778212/BOLETIN_DAI_DIA_MUNDIAL_DEL_SIDA_.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2023). Boletín 016. Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS) 2022. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1485&id_opcion=&op=213
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2020). Declaratoria Empresas Comprometidas con el Trato Igualitario. 1er Encuentro Del Gran Acuerdo. <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Declaratoria%20empresas%20comprometidas%20con%20el%20Trato%20Igualitario%20Primer%20Encuentro%20del%20Gran%20Acuerdo%20junio%202020.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2015) Discriminación laboral hacia la mujer en la Ciudad de México. Despido por embarazo. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/590/38a/296/59038a2963b85153517784.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, Consulta Mitofsky. (2021). Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2022). Firman COPRED, CESA Y Canirac acuerdo antidiscriminatorio en los servicios. <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/firman-copred-cesa-y-canirac-acuerdo-antidiscriminatorio-en-los-servicios#:~:text=Firman%20Copred%2C%20CESA%20Y%20Canirac%20acuerdo%20antidiscriminatorio%20en%20los%20servicios,-Publicado%20el%2024&text=El%20%E2%80%9CAcuerdo%20antidiscriminatorio%20en%20los,la%20discriminaci%C3%B3n%20en%20establecimientos%20mercantiles.>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2022) Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX. <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2021). Informe de acciones 2021. Ciudad amigable con la población LGBT. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Informe-Acuerdo-LGBT-2021.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2021). Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Discriminación y Violencia en Razón de Género en los Espacios Laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/protocolovsViolencia.pdf>
- Constitución Política de la Ciudad de México, que reforma a la de 29 de enero de 2016 (última reforma de 8 de agosto 2023), en Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 5 de febrero de 2017 (Méx.). https://www.infocdmx.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma a la de 5 de febrero de 1857 (última reforma de 6 de junio de 2023), en DOF, 5 de febrero de 1917 (Mex.). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Article 8. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Donají, A. (2021). Personas con discapacidad en México ¿casi 21 millones o solo 6? Nexos. <https://discapacidades.nexos.com.mx/personas-con-discapacidad-en-mexico-casi-21-millones-o-solo-seis/>
- Haymon, M. Wang, L. (2020). Intersectionality in organizations: Why 'Bringing your whole self to work' is not sufficient. Dalberg. <https://dalberg.com/wp-content/uploads/2020/10/Intersectionality-in-organizations-why-bringing-your-whole-self-to-work-in-not-sufficient.pdf>
- Hernández, G. (2023) "informalidad, precariedad, estigmas y otras marcas del empleo juvenil en México, en El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Informalidad-precariedad-estigmas-y-otras-marcas-del-empleo-juvenil-en-Mexico-20230810-0119.html>
- Hernández, L. (2021). Censo 2020: 16.5% de la población en México son personas con discapacidad. Dis-capacidad. <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/>
- IFC. Banco Mundial. (2012). Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/30e31768-daf7-46b4-9dd8-52ed2e995a50/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES&CVID=k5LIWsu

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Violencia contra las mujeres en México. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (adultos mayores). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/edad2018_nal.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Glosario para la Igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad#:~:text=Bajo%20la%20%C3%B3ptica%20de%20la,desigualdad%20antes%20mencionadas%2C%20pueden%20coexistir>
- Jay, S. (2023). Intersectionality in the workplace: What HR needs to know. AIHR. <https://www.aihr.com/blog/intersectionality-in-the-workplace/>
- Ley constitucional de Derechos Humanos (última reforma 7 de junio de 2019). Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 8 de febrero de 2019. https://congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY_CONSTITUCIONAL_DE_DERECHOS_HUMANOS_Y_SUS_GARANTIAS_DE_LA_CIUADAD_DE_MEXICO.pdf
- Ley de la Accesibilidad para la Ciudad de México, en Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 12 de enero de 2017 (Méx.) <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/32983905cc25036df4f16655b11e9aba74ecad9c.pdf>
- Ley Federal del Trabajo (última reforma de 27 de diciembre de 2022), en DOF, 1º de abril de 1970 (Méx.) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (última reforma de 21 de junio de 2018), en DOF, 11 de junio de 2003 (Mex.). <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (última reforma de 6 de enero de 2023), en DOF, .30 de mayo de 2011 (Méx.) https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Discapacidad/Ley_GIPD.pdf
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (última reforma de 14 de octubre de 2011), en Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 24 de febrero de 2011. (Méx.) <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Ley-para-Prevenir-la-Dicriminacion-de-CDMX.pdf>
- Movimiento Acción Social. (s/f). Asociación por la NO discriminación laboral por la Edad o Género, A.C. <https://movimientodeaccionsocial.org.mx/organizaciones-mas/asociacion-por-la-no-discriminacion-laboral-por-la-edad-o-genero-ac>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. ¿Cuáles son los centros de trabajo certificados con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación? Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. https://nmx.conapred.org.mx/padron_nacionalhttps://nmx.conapred.org.mx/padron_nacional
- OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAOL.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf
- Ricardo, R. Empresa pública vs. Empresa privada. ExoNegocios. <https://exonegocios.com/empresa-publica-vs-empresa-privada/>
- Vela Barba, E. (2021). Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

PANORAMA DE LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL
EN LA CIUDAD DE MÉXICO
Estudio de las quejas atendidas por el Copred 2013-2022

