



Por
Luis Enrique
Cervantes*

¿Qué leyes laborales mexicanas hacen frente a la discriminación de la comunidad LGBTIQ+?



La Secretaría de Trabajo se apoya en la NOM 035 para identificar, analizar y prevenir factores de riesgos psicosociales en el centro de trabajo. Este es el marco para hacerlo más seguro. / Canva.



La transformación del mercado laboral será favorable en todo sentido.

Fecha de publicación: 01/06/2023

Etiquetas: reforma laboral (/taxonomy/term/1917), diversidad (/taxonomy/term/307), inclusión (/taxonomy/term/2772), Mercado laboral (/taxonomy/term/3940), Mexico (/taxonomy/term/124)

Los hitos en torno a la defensa y protección de las disidencias sexuales en el mercado laboral son pocos. Pese al arduo trabajo de colectivas y organizaciones que impulsan la agenda, en la última década es posible remitirnos a tres años clave en lo que respecta a legislaciones concretas.

Desde el **2012**, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 2 y 133, contempla un principio general de no discriminación, este incluye la comunidad LGBTIQ+. Asimismo, en la reforma de **2019**, el artículo 685 Ter exenta la etapa conciliatoria cuando se trate de conflictos por razones de orientación sexual. Esta reforma logró establecer la obligación del patrón de contar con un protocolo para prevenir la discriminación (artículo 132 fracción XXXI), aunque se limitó a mencionar solo la discriminación por razones de género, dejando fuera la discriminación por razones de preferencia sexual.

En esta misma línea, no se incluye expresamente la 'discriminación' en las causales de rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, por lo que aún se tiene mucho camino por recorrer.

Por otro lado, aquel año se reconoció el derecho de las parejas del mismo sexo a recibir los mismos beneficios laborales y prestaciones que las parejas heterosexuales, lo que incluye derechos como la seguridad social, el acceso a servicios de salud y la posibilidad de recibir beneficios por parte del empleador.

No dejes de leer: La gestión menstrual como derecho reconocido para las mujeres (<https://lexlatin.com/reportajes/gestion-menstrual-derecho-mujeres>)

A estos dos años claves, se añade la ratificación del Convenio 190 de la OIT (https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5648165&fecha=06/04/2022) en materia de violencia y acoso laboral en el **2022**.

Aunque no motivado por el convenio, el mercado global mostró especial interés y compromiso por transformar el entorno laboral, lo que permeó en las empresas mexicanas —locales y filiales internacionales—. Hoy incluso podemos ver robustecidos sus compliance laborales a través de las siguientes medidas:

1. La revisión de las políticas, protocolos y normas internas a efecto de identificar si estas se encuentran actualizadas y contienen los elementos necesarios para identificar atender y evitar conductas de violencia, acoso y discriminación.

2. Difusión de la normatividad interna y la capacitación a empleados.
3. Implementación efectiva del canal de denuncias y difusión de este.
4. La realización de investigaciones a través de un equipo especializado y capacitado para realizarlas.
5. Protección de la confidencialidad de las partes involucradas en las investigaciones.
6. Aplicación de medidas de remediación y, en su caso, medidas disciplinarias cuando las conductas denunciadas sean corroboradas.

Es importante mencionar que las empresas que cuentan con un verdadero compliance laboral resultan más atractivas para el talento, por lo que hoy en día representa un factor relevante en la decisión de los candidatos.

Te puede interesar: Financiamiento para pymes de mujeres: tres obstáculos recurrentes en América Latina (<https://lexlatin.com/reportajes/financiamiento-para-pymes-mujeres-tres-obstaculos>)

El rol de la Secretaría de Trabajo

¿De qué manera se ocupa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) —a cargo de la ola de inspecciones laborales (<https://lexlatin.com/entrevistas/inspecciones-laborales-restricciones-outsourcing-mexico-nearshoring>)— de este tema? En específico, en México está vigente la **NOM 035** (<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>), que tiene como objeto la identificación, análisis y prevención de factores de riesgos psicosociales en el centro de trabajo, considerando el acoso, hostigamiento y malos tratos como violencia laboral. Este marco califica dicha violencia como un riesgo psicosocial que debe ser atendido y erradicado. Con esto,

la Secretaría del Trabajo está facultada para realizar inspecciones que tengan por objeto la revisión del cumplimiento de dicha NOM y sancionar a las empresas que no la cumplan.

Resulta particularmente relevante la tarea de la STPS, ya que si el volumen de las inspecciones que verifican el cumplimiento de esta norma es bajo, las empresas no se involucrarán.

La NOM 035 establece que los cuestionarios que deben realizarse a los empleados para identificar riesgos deben ser renovados cada 2 años, por lo tanto, durante el 2022 las empresas debieron haber realizado esta renovación. Sin embargo, existe un alto grado de incumplimiento en esta renovación, por lo que pierde fuerza el objetivo de la norma, sobre todo porque las empresas no están en posibilidad de evaluar si las medidas bianuales fueron efectivas o si hay nuevas necesidades que atender.

A partir de esto, la Secretaría del Trabajo debe redoblar esfuerzos para identificar el grado de cumplimiento de las empresas, para así dotar de fuerza a la norma, sancionando a quienes no cumplan.

Te recomendamos leer: Construir una cultura de diversidad e inclusión en las firmas legales (<https://lexlatin.com/gestion-lexlatin/cultura-diversidad-e-inclusion-en-firmas-legales>)

Compliance ante una real transformación

En el marco de una verdadera transformación del mercado, los esfuerzos corporativos posiblemente inicien con una revisión al programa de compliance laboral de la compañía. Aunque no es el eje central, es una buena puerta de entrada.

Algunas preguntas operativas son: ¿en qué consistirá esta revisión y optimización?, y la más importante, ¿cómo evitar el *rainbow washing*? La respuesta es con una aplicación integral y efectiva de las políticas, protocolos y normas internas, aquellas que tienen como objetivo la no discriminación y el fomento de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, tanto en los procesos de reclutamiento como en el día a día.

La aplicación integral se refiere a que no basta con que las empresas cuenten con la normatividad interna, sino que esta normatividad debe ser viva a través de la difusión y capacitación a sus empleados, para que estos conozcan la normatividad y puedan aplicarla a través de los canales de denuncia correspondientes.

El objetivo es que estas denuncias sean investigadas y, en su caso, se puedan disciplinar aquellas conductas contrarias a la normatividad. Es aconsejable llevar a cabo auditorías de compliance laboral frecuentes para actualizar la normatividad correspondiente y buscar que terceros, ajenos a la empresa, realicen las investigaciones para asegurar una verdadera imparcialidad en las mismas.

Finalmente, la transformación del mercado laboral será favorable en todo sentido. La apertura y la inclusión dinamizará el negocio y ayudará a desarrollar negocios socialmente responsables.

* **Luis Enrique Cervantes** (<https://lexlatin.com/abogado/luis-enrique-cervantes-estevez>) es socio de **Gonzalez Calvillo** (<https://lexlatin.com/gonzalez-calvillo-s-c>). Luis Enrique cuenta con más de 15 años de experiencia asesorando a clientes en todos los aspectos del derecho laboral, seguridad social y prestaciones. También asesora a clientes en asuntos de compliance relacionados con su campo de especialización.

© El contenido de LexLatin, incluyendo todas sus imágenes, ilustraciones, diseños, fotografías, videos, íconos y material escrito, está protegido por derechos de autor, marcas y demás derechos de la propiedad intelectual, y es publicado para sus suscriptores y lectores con propósitos informativos únicamente. No se permite la reproducción, modificación, copia, distribución, reedición, transmisión, proyección o explotación de cualquier forma de los materiales o contenido publicado por LexLatin, a menos que el interesado obtenga la autorización escrita de LexLatin.