

Trabajo y discriminación

Por: Víctor Manuel González,
Socio/Director Contencioso en Legal Laboral Abogados



La discriminación laboral acontece cuando el patrón, su personal directivo o con algún poder de mando, incurren en acciones u omisiones que traen como consecuencia un trato diferenciado e ilegal de alguno o algunos de los trabajadores a su cargo. Esto sucede con referencia a cuestiones de religión, raza, orientación sexual, condiciones de salud, edad, nacionalidad, aficiones políticas e incluso deportivas, entre otros motivos.

Aun cuando suele ser más frecuente que la conducta discriminatoria se presente desde los más altos puestos hacia los de base, también es posible que este fenómeno surja entre compañeros de trabajo sin importar su rango o jerarquía; acciones que son igualmente contempladas y sancionadas por la legislación vigente.

Especial atención merecen estas conductas que, como se indicó, pueden ser de distinta naturaleza y podrían emerger en diversos momentos y procesos de las organizaciones e incluso pueden pasar desapercibidas, excepto para quien es objeto de la discriminación; o bien, estar ocultas en prácticas o procedimientos aparentemente inofensivos.

En primer lugar, es necesario identificar claramente los principales cuerpos normativos que contienen la regulación y, en su caso, la prohibición de los actos discriminatorios, así como las sanciones para el infractor:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En su artículo 1 se establece de forma textual que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

2. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

Este instrumento fue ratificado por México en 1975 y tiene la misma importancia y jerarquía que la Constitución Política. El documento contiene una serie de medidas tendientes a eliminar todo tipo de trato diferenciado hacia las personas, en cualquier ámbito de la vida pública o privada, por motivo de raza, origen, religión, preferencias políticas, etcétera.

3. Ley Federal del Trabajo

En su Artículo 2 contempla dos principios fundamentales para el tema de análisis.

- El trabajo digno o decente, entendido éste como aquél en que se respeta la dignidad del trabajador y se erradica la discriminación por cualquier tipo de condición, así como se tiene acceso a seguridad social, capacitación, un salario remunerador y condiciones adecua-

das de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

- Igualdad sustantiva, o de hecho, que pretenda la eliminación de todo tipo de discriminación contra las mujeres especialmente, en todos los ámbitos de la relación de trabajo.

4. Ley Federal para Prevenir y Eliminarla Discriminación

En su artículo 1 enuncia su objetivo como la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Adicionalmente, se contiene en este mismo artículo, una serie de criterios considerados como discriminatorios.

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

No obstante que no es de observancia obligatoria, sino de adhesión voluntaria, sí ofrece un esquema de certificaciones para aquellas empresas que deseen validar sus procesos y prácticas en esta materia, para recibir el reconocimiento de la autoridad como una organización libre de discriminación. Este cuerpo normativo puede ser considerado como un compendio de conceptos y medidas contenidas en diversos instrumentos legales.

Se recomienda ampliamente la revisión de estos documentos para contar con una visión más detallada de los conceptos relacionados con el fenómeno de la discriminación en general.

¿Discriminas en tu empresa?

Ahora bien, ¿cómo es que puede estar presente la discriminación en el centro de trabajo? Para responder a esta interrogante, a continuación, se propone una serie de situaciones en las que, de forma consciente o inconsciente, se incurre en discriminación laboral:

- **Publicación de vacantes - ofertas de trabajo:** Se deberá evitar hacer alusión a condiciones físicas, de edad, género, raza, orientación sexual, entre otros, y limitarse a incluir las

características técnicas, formativas y/o profesionales del perfil buscado. Evidentemente, la organización decidirá contratar a quien se considere el mejor candidato, una vez agotado el proceso de selección.

- **Trato diferenciado:** Este es un tema con matices subjetivos, en tanto que cada persona puede tener una percepción distinta del trato que da y recibe de sus compañeros de trabajo. Sin embargo, deberán evitarse conductas como menospreciar la opinión de cualquier integrante de la plantilla, asignar cargas inequitativas de trabajo, encomendar actividades denigrantes o ajenas al puesto contratado, entre otros.
- **Remuneración y oportunidades:** Es ilegal asignar salarios distintos por el mismo puesto o actividades desempeñadas, asimismo se debe evitar la obstaculización o condicionamiento de ascensos a quienes han hecho méritos laborales. Asimismo, se habrá de reconocer por igual (compensaciones, bonos, incentivos, ascensos) a quienes realicen actividades idénticas y tengan un desempeño similar. En suma, tiene que existir un trato igualitario para quienes hayan acumulado méritos laborales, con independencia de su condición física, de raza, preferencias, etcétera.
- **Mujeres en estado de gravidez:** Es ilegal la práctica de exámenes de no gravidez para ser contratada, el trato ofensivo y el despido por estar embarazada. Lo anterior al margen que la empresa debe dar todas las facilidades contenidas en la legislación vigente a las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez. También constituye discriminación el limitar las oportunidades laborales o dar un trato diferenciado a aquellos trabajadores que tienen hijos.
- **Hostigamiento y acoso laboral o sexual:** Conducta ilegal cuyas víctimas generalmente son las mujeres, relativa a la agresión psicológica o física que puede ser incluso constitutiva de un delito.

- **Privación del empleo por hacerse pública información personal de la víctima de discriminación:** Es ilegal discriminar a un empleado, limitando o alterando su labor en la empresa, o incluso despedirlo de su trabajo, por conocerse que tiene ciertas preferencias sexuales, políticas, religiosas, entre otras; o bien, porque se conoce que padece alguna enfermedad o por cualquier circunstancia de carácter personalísimo.

Como se advierte, existe sinnúmero de conductas que pueden constituir discriminación en los centros de trabajo; por lo que es importante efectuar una revisión de las políticas, prácticas, procedimientos, reglamentos y en general los documentos en los que se encuentren plasmadas pautas de actuación o comportamiento en la empresa. Esto no sólo asegurará una filosofía de igualdad y respeto entre los trabajadores, sino entre todas aquellas personas que se relacionan de forma directa o indirecta con la organización.

Acerca de las sanciones

Por otro lado, debe considerarse que la legislación en esta materia sanciona los casos de discriminación; por ejemplo, el artículo 994, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, establece que se sancionará al patrón que incurra en cualquier tipo de discriminación con una multa que puede ir desde \$20,150.00 hasta \$403,000.00.

En su caso, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 83 Bis, contempla una serie de medidas resarcitorias en caso de incidencia y que, en esencia, consisten en la restitución del derecho vulnerado o afectado, una compensación económica, amonestación pública, disculpa pública o privada, así como la obtención de la garantía o compromiso de que no se repetirá la conducta sancionada.

Más que nunca, en la actualidad las organizaciones deben preocuparse de allegarse de talento humano y de retenerlo, de manera que las relaciones personales y laborales aseguren el éxito del negocio y el bienestar de los trabajadores. Un alto porcentaje de conflictos internos en las empresas ocurren como consecuencia de manejos ineficientes del talento humano, prácticas contrarias a los principios fundacionales de la compañía o problemas personales de supra-subordinación entre empleados. Es por ello que aquí se recomienda efectuar una revisión de los puntos que pueden tener un impacto negativo en la estabilidad laboral de la empresa y se propone cuidar con especial atención los siguientes rubros.

- **Procesos de contratación:** Evitar incurrir en las prácticas descritas líneas arriba, desde la publicación de los puestos vacantes, hasta los requisitos para concretar la contratación.
- **Esquemas de incentivos, bonos y reconocimientos:** Deberán otorgarse de forma que se reconozca a quien haya generado el derecho a ello, sin importar su condición personal.
- **Definición de puestos y funciones:** Se ejercerá de tal manera que no exista incongruencia con las actividades y carga de trabajo que es asignada a cada posición, evitando así prácticas de preferencia personal o discriminación.
- **Sistema de sanciones por incumplimiento de obligaciones:** De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, y en su caso el procedimiento contenido en el Reglamento Interior de Trabajo, se deberá vigilar que los casos que ameriten ser sancionados de ninguna manera obedezcan a una conducta discriminatoria.

El contenido es responsabilidad del autor.