

DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, CON LA QUE REMITE CONTESTACION A PUNTO DE ACUERDO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS

México, DF, a 16 de febrero de 2011.

**Secretarios de la Cámara de Diputados
Del Honorable Congreso de la Unión**

Presentes

En respuesta al oficio número D.G.P.L. 61-II-6-0752 signado por los diputados Jorge Carlos Ramírez Marín y María Guadalupe García Almanza, presidente y secretaria, respectivamente, de la Mesa Directiva de ese órgano legislativo, me permito remitir para los fines procedentes, copia del similar número 0039 suscrito por el licenciado Joaquín Blanes Casas, subsecretario del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual responde el punto de acuerdo relativo a la discriminación en el acceso laboral para las personas mayores de 40 años.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

Atentamente
Licenciado José Alfredo Labastida Cuadra (rúbrica)
Titular de la Unidad de Enlace Legislativo

México, DF, a 8 de febrero de 2011.

**Maestro Juan Hernández Santillán
Subsecretario de Enlace Legislativo de la Segob**

Presente

Me refiero al oficio número SEL/UEL/311/4217/10, mediante el cual se comunicó el punto de acuerdo aprobado el 14 de diciembre del 2010, por el pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, en el que se exhorta a las autoridades laborales de los ámbitos federal y local a instaurar las acciones y los procedimientos necesarios a efecto de prevenir la discriminación en el acceso laboral para las personas mayores de 40 años.

Al respecto, comunico a usted que se ha tomado debido conocimiento del referido punto de acuerdo, siendo importante resaltar lo siguiente:

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, propone en el Eje 2 Economía competitiva y generadora de empleos, específicamente en la Estrategia 4.2, dirigido a fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

Con base en ello, el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2007-2012 establece, en su Objetivo 9, relativo a promover la equidad y la inclusión laboral, la generación de políticas y de adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas en el empleo.

Frente a este compromiso de gran envergadura y con la finalidad de fomentar el ingreso, la promoción y permanencia en el empleo en condiciones de trabajo decente, la STPS promueve la equidad y la inclusión laboral, particularmente de grupos en situación de vulnerabilidad laboral, a través de las siguientes acciones:

- Programas de capacitación gratuitos: buscan ampliar las capacidades y habilidades de las personas a fin de que puedan acceder a un nuevo empleo. Para ello, se ponen a su disposición el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores y el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (Procadist).

- Servicio Nacional de Empleo: vincula la oferta y demanda de empleo mediante la orientación y difusión de puestos vacantes, y apoya la movilidad de la población desempleada y subempleada para que incremente sus capacidades laborales, a través de:

- Portal del empleo: es la bolsa de trabajo electrónica más grande de México (www.empleo.gob.mx) que reúne y difunde información sobre vacantes de empleo, apoyos de capacitación, asesoría para realizar y difundir el curriculum del trabajador;
- Kioscos de información: equipos informáticos con acceso a internet las 24 horas del día para consultar ofertas de empleo, requisitos, contactar con las empresas e inscribirse en un servicio de correo electrónico para recibir avisos periódicos de las ofertas de empleo, y
- Centros de intermediación laboral: servicios tecnológicos de apoyo para la búsqueda de empleo, así como asesoría de personal especializado en orientación ocupacional para jóvenes.

Por otra parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), órgano desconcentrado de la STPS, tiene la misión de asesorar a los trabajadores y a sus beneficiarios en materia laboral y, en su caso, representarlos jurídicamente, además de proponer soluciones a trabajadores y empleadores a través de la conciliación, proporcionando todos sus servicios de manera gratuita. La Profedet, a efecto de brindar un servicio más eficiente de orientación y asesoría jurídico laboral, en coordinación con la Subsecretaría de Inclusión Laboral de la STPS, implantó desde febrero de 2009, la instalación de un servicio de atención de llamadas telefónicas en la referida materia, con enfoque de género y de servicio a grupos en situación de vulnerabilidad, a través de una línea telefónica única, confidencial, gratuita y a nivel nacional, 01 800 911 7877, en la que se otorga la asistencia debida a los usuarios sobre los asuntos que plantean, ante la posible presencia de conflictos laborales, y eventualmente se les canaliza a instancias de apoyo especializadas y/o locales.

Asimismo, es de mencionarse que la STPS firmó un convenio con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el objeto de prevenir y erradicar la discriminación en el mercado laboral y fue emitida la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, como un instrumento de certificación que establece requisitos, expresados en prácticas e indicadores, que comprueban que las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad sindical y la accesibilidad laboral entre mujeres y hombres, dirigida a organizaciones públicas, privadas y sociales, ya sean empresas, dependencias o entidades públicas, sindicatos u organizaciones de la sociedad civil, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

Los requisitos de la norma, consistentes en indicadores puntuales, están divididos en 5 ejes:

A. Igualdad y no discriminación: se refiere a la adopción de políticas y acciones para la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en las comunicaciones internas y externas de la organización; en el reclutamiento, selección y permanencia en el trabajo; en los salarios, incentivos y compensaciones; y en la promoción vertical y horizontal.

B. Previsión social: verifica que las y los trabajadores disfruten, sin ningún tipo de discriminación, de las prestaciones y beneficios ofrecidos por la organización. Asimismo, se refiere a la instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadoras y trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral.

C. Clima laboral: comprueba la existencia de prácticas e indicadores para crear un ambiente de trabajo libre de violencia laboral; cuenta con un instrumento que mide el nivel de satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral.

D. Accesibilidad y ergonomía: se refiere a espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

E. Libertad sindical: corrobora el respeto al derecho de las y los trabajadores para constituir organizaciones sindicales, y para afiliarse o no a las existentes, sin ningún tipo de discriminación.

Finalmente, cabe manifestar que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, contiene medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades, así como procedimientos para que cualquier persona denuncie presuntas conductas discriminatorias y presente las reclamaciones o quejas ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ya sea directamente o por medio de su representante.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente

Licenciado Joaquín Blanes Casas (rúbrica)

Subsecretario