**Comentarios al proyecto de Observación General en torno a la implementación del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

**Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias**

**Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Como Estado parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, México reconoce el derecho de toda persona a contar con un trabajo productivo, en condiciones de dignidad, igualdad y seguridad, que les permita mantener un nivel de vida adecuado.

De este modo, para el Gobierno de México es prioridad proteger la dignidad y la seguridad de las personas en el sector laboral, así como brindar las condiciones necesarias para su desarrollo de conformidad con los artículos 6 y 7 del Pacto. Por ello, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, mediante las nuevas atribuciones para la autoridad laboral y el incremento de las sanciones por violaciones a las normas de trabajo, además de armonizar las disposiciones de la Ley con los instrumentos internacionales de los que México es Parte, entre otros aspectos.

En este sentido y de conformidad con la solicitud efectuada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para contribuir al fortalecimiento del proyecto de Observación General sobre la implementación del artículo 7 del Pacto, relativo al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se emiten a continuación los comentarios de México.

Cabe recordar que en marzo de 2015, el Consejo de Derechos Humanos aprobó por primera ocasión una resolución sobre el derecho al trabajo, mediante la que se solicitó al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la elaboración de un informe sobre la efectividad del derecho al trabajo, los principales retos y las mejores prácticas en la materia. Ello, en consulta con los Estados y la OIT, así como los órganos creados en virtud de tratados, entre otros actores, para ser presentado durante el 31° periodo de sesiones del Consejo. México estima que el intercambio de información que derive de la elaboración de dicho informe, resultará de suma utilidad para contribuir al fortalecimiento de la Observación General.

**Artículo 7 a): Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Remuneración, salarios mínimos y salarios equitativos.**

El Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fijación de los salarios mínimos señala que, entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de dichos salarios, se encuentran las necesidades de los trabajadores y de sus familias, incluyendo el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

Considerando que dicho salario constituye la base sobre la que se genera un “salario justo” y que por tanto ambas figuras son interdependientes, se estima adecuado incluir un apartado sobre la fijación del “salario mínimo” de manera complementaria al apartado sobre “Remuneración que proporciona a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias”. Ello, con el fin de señalar las pautas básicas que los Estados deben tener en cuenta en los procesos de determinación de los salarios mínimos (Convenio No. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos).

Un número cada vez mayor de gobiernos ha utilizado el salario mínimo como herramienta de política eficaz contra la desigualdad salarial, tanto las economías en desarrollo como las emergentes y las desarrolladas han encontrado viabilidad al incremento del valor real del salario mínimo. Si bien el salario mínimo contribuye efectivamente a reducir la desigualdad salarial, es fundamental fijar su valor considerando no sólo las necesidades de los trabajadores y sus familias, sino también, los factores que inciden en los distintos agentes económicos.

**Condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.**

El texto de la Observación General señala que, en caso de que un hombre y una mujer desempeñen funciones iguales o similares, ambos trabajadores deben percibir igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Sobre la estimación del “trabajo de igual valor”, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer señala en el artículo 11, inciso d) que en la evaluación del trabajo debe existir la igualdad de trato, además de la remuneración igualitaria. En este sentido, se considera necesario precisar que deben aplicarse los mismos métodos y criterios para estimar el valor del trabajo desempeñado por mujeres y hombres, basados en el principio de “condiciones equitativas”.

**Artículo 7 d): El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.**

Los Convenios 14 y 106 de la OIT establecen los criterios para definir los periodos de descanso dependiendo del establecimiento de trabajo, siendo éste de tipo industrial, comercial o de oficina. En el caso de los trabajadores y las trabajadoras domésticos no existe una categorización de los hogares dentro de los tres tipos referidos por la OIT. En este sentido, es importante aclarar como caso específico que, de conformidad con el artículo 10 del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se deben brindar a éstos los mismos tiempos de descanso diarios, semanales y vacaciones, ya señalados en el proyecto de Observación General, observando que se encuentran fuera de los establecimientos enumerados en los Convenios 14 y 106. Ello, además de considerar que, por así convenir a sus intereses, quienes residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en él durante los períodos de descanso diario y semanal o durante las vacaciones anuales.

**Temas especiales de amplia aplicación - Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para grupos específicos.**

Respecto a los trabajadores con discapacidad, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere a la salvaguarda del empleo cuando se adquiere una discapacidad en el centro de trabajo. Por ello, se considera importante hacer referencia a la promoción y protección de los derechos de los trabajadores con alguna discapacidad *adquirida* en el desempeño de sus labores.

Por otra parte, y con el fin de fortalecer las medidas pertinentes para asegurar condiciones de trabajo satisfactorias para las personas con discapacidad, se sugiere añadir la promoción profesional, la protección contra el acoso y la reparación de agravios sufridos, así como la promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional, de conformidad con la propia Convención.

**Obligaciones generales**

Sobre las inspecciones de trabajo, se estima pertinente hacer una mención específica al trabajo doméstico. Ello, de conformidad con el artículo 17 del Convenio 189 de la OIT, en el que se establece la obligación de los Estados de ejecutar medidas relativas a la inspección del trabajo y la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico.