Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XL (2007) 229-242 / ISSN: 1133-3677

Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano

Josefa Montalvo Romero
Universidad Veracruzana
Xalapa (México)

Resumen: Este artículo presenta un análisis de las acciones que sobre igualdad y no discriminación se han implementado en México en relación con la materia laboral. Desde el orden constitucional se busca reactivar la observancia de estos principios, atendiendo los contenidos de los acuerdos ratificados por nuestro país ante la OIT.

Abstract: This paper presents an analysis of the actions that have been implemented in Mexico regarding equality and non-discrimination related to labor issues. From the Constitutional order, the reactivation of the observance of these principles is sought for, according to the contents of the agreements that have been ratified by our country before the ILO.

Palabras clave: Constitución, Igualdad Jurídica, Discriminación, Acciones legislativas, Igualdad laboral.

Key words: Constitution, Juridical equality, Discrimination, Legislative actions, Labor equality.

Sumario:

I. La igualdad jurídica.

II. La igualdad en materia laboral.

2.1. *Igualdad de oportunidades*.
2.2. *Igualdad de trato*.
2.3. *Igualdad de pago*.

III. Convenios de la OIT.

IV. Acciones implementadas en méxico.

4.1. *Propuesta de la Unión de Trabajadores de México*.
4.2. *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*.

V. Fuentes de consulta.

I. La igualdad jurídica

En un mundo globalizado como el nuestro es indispensable que los Estados garanticen de hecho y no sólo de derecho el principio de igualdad.

Ya en el estado liberal se manejaba la garantía de igualdad formal, que se traducía en la práctica en un principio directivo orientado al legislador para que éste formulara normas generales y abstractas y para que no adoptara leyes personales o que contuvieran regímenes concernientes a un caso concreto, así como en la garantía de que a nadie se le negara, en principio, el acceso formal al goce de los derechos generalmente reconocidos por el ordenamiento jurídico [1].

Esta prohibición general de discriminación, una vez puesta en relación con la política de justicia social querida por las constituciones democráticas, ha llevado a interpretar el principio de igualdad formal como fundamento primero del criterio general de «razonabilidad», al que debe someterse toda intervención legislativa. Este aspecto, que en realidad era desconocido en la época liberal, nace históricamente sólo con el desarrollo concreto del moderno «estado liberal» [2].

Nuestro país, consciente de la necesidad de adecuarse a las circunstancias mundiales, realiza en agosto del 2001 la llamada reforma indígena.

A raíz de dicha reforma el artículo 1 º de nuestra Carta Magna, párrafo tercero, señala: «Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión,

---

1. Baldasarre, A., *Los Derechos Sociales*, Tr. Santiago Perea Latorre, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2001, p. 80.
2. *Idem,* p. 81.

las opiniones, las preferencias, 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.»

De igual forma el artículo 4.º comienza diciendo: «El varón y la mujer son iguales ante la ley.» Se establece así, por un lado, un principio de no-discriminación que nos revela un *no hacer* por parte del Estado; y, por el otro, se conserva el principio de igualdad, que se traduce en una situación eminentemente pasiva, como simple proclamación de igualdad de trato.

Es evidente la importancia de esta reforma al permitir un avance en la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación. Pero es sólo eso, un avance, y aquí compartimos la interrogante de Nuria González: ¿No habrá otra opción como bien pudiera ser una actitud activa que implique potenciar niveles de igualdad? [3]. Cuestión que no es difícil de responder si pensamos en implementar las acciones positivas que veremos más adelante.

II. La igualdad en materia laboral

En el Derecho del Trabajo se encuentra presente el principio de la compensación de la desigualdad. La desigualdad de la relación laboral es un objetivo que la disciplina ataca creando, al efecto, un conglomerado normativo para garantizar el cumplimiento del principio protector.

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica.

El Derecho del Trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado.

En opinión de Patricia Kurczyn, el principio de igualdad laboral se desprende de la igualdad jurídica, concebida en términos generales como la equivalencia de derechos y deberes sociales. La igualdad

3. *El Principio de Igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas, Derechos Fundamentales y Estado*, Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional, IIJ-UNAM, México 2002, p. 385.

laboral o igualdad de trato, a su vez, comprende la similitud de condiciones de trabajo como principio rector en la comunidad laboral. [4]

El fundamento de la igualdad laboral lo podemos encontrar en el artículo 5.º Constitucional, que señala: «A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.»

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

- La igualdad de oportunidades.
- La igualdad de trato.
- La igualdad de pago.

2.1. *Igualdad de oportunidades*

La igualdad de oportunidades se puede entender como el derecho de mujeres y hombres a solicitar un trabajo, a ser capacitadas y adiestradas, participar en las comisiones mixtas que establezcan las leyes, sindicalizarse y ocupar puestos directivos, ser promovida y ascendida dentro del lugar donde presta su servicio y gozar de todas las prestaciones de seguridad social.

2.2. *Igualdad de trato*

La igualdad de trato se traduce en el derecho que tienen tanto hombres como mujeres a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona.

---

4. Diccionario de Derecho del Trabajo, coord., José Manuel Lastra, *Igualdad de pago,* Porrúa-IIJ, UNAM, México 2001, p. 130.

2.3. *Igualdad de pago*

Tiene su fundamento constitucional en el artículo 123, apartado «A», fracción VII, donde se establece que «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad». Consiste en remunerar con la misma cantidad al trabajador y a la trabajadora cuando desempeñen trabajos similares, bajo las mismas condiciones, en el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

La lucha por erradicar la discriminación laboral ha sido fuerte. Por discriminar entendemos el alterar o modificar la igualdad entre personas. En materia laboral la discriminación normalmente la sufre la mujer, cuando por motivo de sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, nacionalidad, etc. Se le rechaza en el puesto de trabajo, se le exige el certificado de ingravidez, se le impide su ascenso, no se le capacita ni se le adiestra, no se le pagan las prestaciones a que tiene derecho, entre otras.

De acuerdo con Kurczyn Villalobos [5], esta discriminación puede darse en tres sentidos: directa, indirecta y la segregación.

a) La discriminación directa se presenta cuando aparece un rechazo hacia la mujer en la contratación o promoción del puesto, cuando expresamente se dice que no puede solicitar el trabajo.

b) La discriminación indirecta se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., para ocupar o ser promovida en un puesto de trabajo.

c) La segregación es cualquier forma de discriminación hacia la mujer, tan solo por pertenecer a este genero o cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos.

Aquí es importante señalar que género y sexo son cosas distintas. Por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo. Estos atributos existen de acuerdo con las costumbres de

5. *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Cámara de Diputados, LVIII legislatura-UNAM, 2.ª ed., México 2001, p. 43.

cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías, y dependen del lugar y la época.

Género no es equivalente a sexo; el primero se refiere a una categoría sociológica, y el segundo a una biológica. Sin embargo, ser distintos no significa ser desiguales.

III. Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Desde que en 1919 se fundó la Organización Internacional del Trabajo, la cuestión de la observancia de la igualdad de oportunidades y de trato ha sido uno de los objetivos fundamentales de esta organización. La primera Constitución de la OIT indicaba que este principio está entre los que son «de importancia particular y urgente».

Los primeros instrumentos internacionales vinculantes que fueron adoptados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación fueron el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) en 1951. Este documento se limitaba a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres respecto de la remuneración. Poco después se reconoció que no se podía conseguir la igualdad de remuneración sin la eliminación de la discriminación en todas las áreas del empleo. De esta forma en 1958 surge el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, núm. 111) que ampara a todos los trabajadores y prohíbe la discriminación de siete tipos: raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política y origen social.

En 1975 se produjo un cambio importante de enfoque en las actividades normativas de la OIT, que pasaron de la protección especial a la promoción de la igualdad, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. La declaración recordó que la protección de las mujeres en el trabajo debería ser una parte integral de los esfuerzos realizados para la continua promoción y mejora de sus condiciones de vida y trabajo. Dispone que las mujeres estarán protegidas sobre la misma base y con las mismas normas de protección que los hombres. Posteriormente, en 1985, la Conferencia Internacional adoptó una resolución sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo entre hombres y mujeres.

La eliminación de la discriminación ha sido reafirmada como principio inherente a toda política de la OIT, a través de la adopción en 1998 de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento [6]. La declaración proclama que los derechos fundamentales de los trabajadores se definen claramente en cuatro principios, y especialmente el de la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo, que son tan esenciales al mandato de la OIT que la adhesión a la organización de un Estado crea en sí una obligación de promover estos derechos, independientemente de que el Estado haya ratificado o no los convenios fundamentales que enuncian estos derechos. La declaración hace referencia a los Convenios número 100 y 111, que son los fundamentales en la cuestión de la no discriminación.

La aplicación de los principios de los Convenios consiste principalmente en formular una política nacional, cuyo objetivo sea la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación realizada a la vez directamente en los servicios y empleos sometidos al control de una autoridad nacional e, indirectamente, a través de las medidas encaminadas a favorecer su aceptación en los demás sectores.

Así nuestra política nacional debe promover la igualdad por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, permitiendo que el Estado tenga mucha flexibilidad en la manera de tomar las medidas y de aplicarlas.

La OIT exige ciertas obligaciones inmediatas al firmar los convenios, como la revocación de las disposiciones legislativas discriminatorias y poner fin a las prácticas administrativas discriminatorias, así como la obligación de entregar memorias sobre los resultados alcanzados.

El llevar a cabo esta política se contempla como un progreso, y con toda probabilidad requiere una aplicación y un seguimiento continuos.

Actualmente la postura de la OIT sigue siendo en el sentido de una necesaria concertación de esfuerzos entre los gobiernos y las

6. Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org/public/spanish/index.htm.

organizaciones de empleadores y de trabajadores para dar efecto al principio de igualdad.

En este contexto, el ACLAN (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte) [7], en su declaración de principios habla de la eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, como los requisitos y las acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

La Ley Federal del Trabajo en México no utiliza la palabra discriminación; sin embargo, en virtud de que los convenios equivalen a leyes, su incumplimiento puede demandarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV. Acciones implementadas por México

Es momento de retomar el tema de las acciones positivas:

Nuria González define estas acciones como «tratamientos preferenciales temporales, en la contratación, promoción o despidos laborales, en la formación o prácticas laborales que garantizan una preferencia a una persona entre un grupo de competidores» [8].

Esto conduciría a establecer la igualdad de oportunidades en la práctica que nos permita mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios.

Por ejemplo: Un objetivo inmediato puede ser el logro de la igualdad real entre varones y mujeres en el trabajo. Se busca conseguir el acceso de la mujer a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad, para ello se toma como objetivo eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres accedan a puestos iguales en condiciones análogas. Aquí no basta con que se apliquen los mismos criterios

7. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, www.stps.gob.mx
8. *El principio de Igualdad*, o.c., p. 386.

de ingreso a ambos (hombre y mujer) hace falta aplicar el «trato preferencial» que efectivamente elimine la desigualdad.

4.1. *Propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores de México*

Es importante comentar aquí la situación de la igualdad en los proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo. De manera concreta haremos alusión al proyecto presentado por la Unión Nacional de Trabajadores [9].

La reforma que se propone conserva la estructura de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos y capítulos, tanto en la parte sustantiva como en la procesal.

En cuanto a los principios generales de la ley, una de las modificaciones más importantes está en relación con la iniciativa de reforma del artículo 123 constitucional, que también se presenta, y consiste en suprimir el apartado «B», con el objeto de otorgar derechos colectivos plenos a los trabajadores del campo y la ciudad, sin excepciones.

El artículo 3.º de la reforma precisa que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

Lo anterior, en concordancia con las reformas constitucionales, que establecen que no podrán darse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.

De igual forma se consideran discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendente a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

9. Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en www.unt.org.mx.

No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las mujeres, expresada como violencia física, sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

El proyecto plantea también el promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas deben generar, tanto a los trabajadores como a los patrones, garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. También se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por la ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.

Con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.

Ampliando el arco de posibilidades para ambos géneros que encontraremos en toda la iniciativa, se dispone que las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realzado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que les hubiera correspondido al ocuparlo.

Otro sector que sufre gran discriminación son las personas con capacidades diferentes. La iniciativa recoge un conjunto de disposiciones orientadas a propiciar que los miembros de este sector se incorporen plenamente a las actividades productivas y de servicio. A lo largo del documento y en diversos artículos de la ley, se otorga a las personas con capacidades diferentes derechos de preferencia en la oferta del empleo y en la cobertura de vacantes y ascensos escalafonarios, siempre y cuando reúnan los requisitos de ingreso y promoción definidos en las empresas y establecimientos.

4.2. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

El 6 de junio del 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [10].

10. Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, en www.ordenjuridico.gob.mx

El objetivo de esta disposición es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona y promover la igualdad de oportunidades y de trato, tal como se desprende de su artículo primero.

La ley define, en su artículo cuarto, a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción, que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Se contempla de igual forma la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación como un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonios propios. Entre los objetivos más importantes de consejo se pueden mencionar los siguientes:

- Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.
- Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.
- Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional.

A manera de reflexión final, lo que nos debe quedar muy claro es que junto a esta igualdad formal ante la ley existe la igualdad material que representa la posibilidad de hacer de la igualdad formal un instrumento de transformación de las desigualdades. Es tarea de todos nosotros trabajar en el asunto, porque hay diferencias que se deben tutelar y desigualdades que se deben corregir.

VI. Fuentes de consulta

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Baldasarre, A., *Los Derechos Sociales*, Tr. Santiago Perea Latorre, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2001.

González, N., *El principio de Igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas, Derechos Fundamentales y Estado*, Memoria del

VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional, IIJ-UNAM, México 2002.

Diccionario de Derecho del Trabajo, coord. José Manuel Lastra, Igualdad de Pago, Porrúa-IIJ, UNAM, México 2001.

KURCZYN VILLALOBOS, P., *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Cámara de Diputados. LVIII legislatura-UNAM, 2.ª ed., México 2001.

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.

Organización Internacional del Trabajo.

Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentado por la Unión Nacional de Trabajadores de México.