DINAMISMO DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

Dynamism of the Mexican Legislation with Respect to Human Rights of Non-Discrimination and Gender Equality

Recepción: 26/08/2019

Aceptado para su publicación: 30/09/2019

CARLOS FERRÁN MARTÍNEZ CARRILLO*

RESUMEN: Para que se constituya un verdadero Estado de Derecho, es función del órgano legislativo actualizar las leyes conforme a la realidad social, siempre reconociendo y garantizando los derechos humanos. La lucha social que se ha dado durante la historia de la humanidad ha logrado el reconocimiento de los derechos humanos en las legislaciones nacionales, así como la regulación y vigilancia de las Organizaciones Internacionales a todos los estados nación para salvaguardarlos. Así mismo, el Poder Ejecutivo mexicano se ha comprometido ante las autoridades internacionales, a la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de las mujeres. Esta ponencia busca fundamentar en la Constitución, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las Normas Oficiales Mexicanas, la Ley Federal de Trabajo y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el dinamismo de la legislación mexicana conforme el contexto histórico y la regulación internacional de los derechos humanos, en específico del derecho a la no discriminación y a la igualdad de género desde una perspectiva de Derecho Laboral. En adición, se analiza a profundidad el concepto de igualdad sustantiva debido a que relaciona los derechos humanos antes mencionados, considerando el equilibrio que se debe tener entre la no discriminación y la igualdad de género, y ciertas distinciones que se pueden hacer conforme a los requisitos necesarios para desempeñar cierto empleo, sin que estos sean considerados discriminatorios.

---

* Licenciado en Derecho con Mención Honorífica por la Universidad Iberoamericana. Maestro en Derecho del Trabajo por la Escuela Libre de Derecho. Candidato a Doctor en Derecho por la Escuela Libre de Derecho. Socio del área laboral de la firma legal Cuesta Campos Abogados. Coordinador General de Comisiones del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México. Columnista de El Economista, El Financiero, IDC Expansión y Hechos y Derechos del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Profesor titular de las cátedras Derecho Laboral 1, Derecho Laboral 2 y Argumentación Jurídica en la Universidad Iberoamericana.

PALABRAS CLAVE: Supremacía constitucional, Organización Internacional del Trabajo, igualdad sustantiva, trabajo digno.

ABSTRACT: For a legitimate rule of law to be established, it is the function of the legislative body to update the laws in accordance with our social reality, always recognizing and guaranteeing human rights. The social struggle that has taken place during human history has achieved the recognition of human rights before the national legislation, as well as the regulation and surveillance by international organizations for every nation to safeguard them. Likewise, the Mexican executive branch has committed to international authorities to improve labor conditions and protect women's rights. This paper seeks to substantiate in the Constitution, the International Labor Organization Agreements, the Official Mexican Standards, the Federal Labor Law and the Supreme Court paradigms, the dynamism of Mexican legislation according to the historical context and the international regulation of human rights, specifically the right to non-discrimination and gender equality within the perspective of labor law. In addition, this text analyzes in depth the concept of substantive equality because it relates to the aforementioned human rights, considering the balance that must exist between non-discrimination and gender equality, as well as certain distinctions that can be made according to the necessary requirements to perform a certain job, without regarding these as discriminatory.

KEY WORDS: Constitutional supremacy, International Labor Organization, substantive equality, decent work.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. DERECHOS HUMANOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL. 3. JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO. 4. CONCLUSIÓN. 5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales y los derechos de las mujeres se reconocieron en los estados nación gracias a una constante lucha social de las clases menos favorecidas durante la historia de la humanidad. Esta lucha social sigue presente en nuestros días, desde los patrones que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores; los trabajadores que exigen que respeten sus derechos humanos en sus centros de trabajo; los organismos internacionales que, de manera continua asesoran a los países que forman parte de sus tratados y en México que los gobernantes desde sus tres poderes buscan una regulación justa, aunque muchas veces se convierte en una legislación proteccionista.

Los antecedentes históricos de carácter nacional que derivaron al reconocimiento de los derechos laborales en la Constitución, así como a la

creación de la Ley Federal del Trabajo siempre han sido proteccionistas y siguiendo el principio por operario. Esto se debe a la desigualdad en posibilidades y circunstancias de las que México ha sido testigo, a lo largo de la historia entre la fuerza de trabajo y los patrones.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establece que esta ley busca ser una legislación proteccionista. El argumento que usan los legisladores para la creación de una ley proteccionista es que el artículo 123 Constitucional, que es del cual emana esta ley especial, se logró siguiendo los principios que rigieron a la revolución, en donde se buscó defensa de las clases trabajadoras. Así mismo, se establece que la concepción individualista que ha regido las relaciones laborales las ha igualado a un sistema de servidumbre en donde se vulneran los derechos del trabajador.¹

Desde su creación, en la Ley Federal del Trabajo se ha buscado la plena protección a los derechos humanos de los trabajadores, pero al mismo tiempo la ley ha permitido abusos provenientes de las partes de la relación laboral.

Para comprender la naturaleza, fundamentación y motivación de los derechos a la no discriminación y la igualdad de género en materia laboral, debemos empezar a conceptualizar genéricamente a los derechos humanos.

2. DERECHOS HUMANOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Los derechos humanos son reconocidos oficialmente desde la Declaración Universal de Derechos Humanos. Dicha declaración fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, según los datos oficiales de la Organización de las Naciones Unidas. En su artículo primero se establece que “todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y derechos.”² Derivado de este artículo se puede interpretar como reconocido el derecho huma-

¹ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931. Abrogada el 1 de mayo de 1970.

² Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

no de la igualdad de género, ya que se reconocen los derechos a los seres humanos, sin hacer mayor distinción.

Así mismo, en el artículo segundo se establece que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.³ Considerando estos dos artículos, podemos asegurar que, desde este documento, que tuvo trascendencia jurídica a nivel internacional, se reconoce el derecho a la no discriminación y a la igualdad de género. Debemos considerar que en la época en la que se redactó esta declaración, no era común utilizar la terminología de mujer y hombre. En la actualidad se entiende que todos los seres humanos sin distinción de género, somos iguales ante la ley.

Refiriéndonos a la legislación vigente mexicana, la igualdad de género y la no discriminación son temas primordiales y dicha importancia se fundamenta en la Constitución que es la ley suprema en nuestro país.

A continuación, mencionare ciertos artículos que son necesarios para entender el reconocimiento otorgado por legisladores mexicanos a los derechos humanos de igualdad de género y a la no discriminación.

En primer lugar, es necesario mencionar la importancia cual es la jerarquía que se les otorga a los tratados internacionales dentro de la legislación mexicana. En nuestra legislación se equipará su jerarquía a la de la Constitución.

El artículo primero establece que “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección”.⁴ Así mismo, el artículo 133 constitucional establece que la Constitución y los Tratados Internacionales que vayan conforme a ella, serán considerados Ley Suprema del país. El único requisito que se establece en el artículo constitucional antes mencionado es que los tratados internacionales tienen que

---

³ *Ibidem*, Artículo segundo.

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de agosto de 1917. Última Reforma publicada el 9 de agosto de 2019. Artículo primero.

ser celebrados por el presidente y aprobados por el Senado. En segundo lugar, es importante mencionar los fundamentos constitucionales a los derechos humanos que son el tema central de esta ponencia.

La Constitución reconoce en el último párrafo de su artículo primero el derecho humano a la no discriminación “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.”⁵ Cabe mencionar que en este mismo párrafo se establece la no discriminación por razones de género, por lo que este artículo también se puede considerar en fundamento constitucional del derecho de igualdad de género.

Así mismo, en su artículo cuarto se establece que las mujeres y hombres somos iguales ante la ley por lo que se puede adicionar este fundamento al del artículo primero. Es primordial señalar que el texto de este artículo ha sido reformado quince veces desde su texto original y la última reforma se dio en el año en curso. La esencia del artículo cuarto fue conceptualizada en la reforma del año 1974 en donde se establece que: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”⁶.

2.1. Influencia del Derecho Internacional en la legislación nacional

Una vez mencionados los preceptos constitucionales necesarios para comprender la naturaleza de los derechos humanos materia de este escrito, nos debemos referir distintas normativas y organizaciones que contemplan y garantizan dichos derechos.

En primer lugar, se encuentra la Organización Mundial del Trabajo que ha impulsado cambios significativos en nuestra legislación. Es necesario puntualizar que la OIT es una agencia tripartita que deriva de la

---

⁵ *Idem.*

⁶ Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad jurídica de la mujer”, en *Cámara de Diputados*, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

ONU, enfocada en crear mejores condiciones entre los patrones y sus trabajadores, mediante normas de trabajo, políticas y programas. Fue creada en el año 1919 y tiene más de 187 estados miembros, por ejemplo: México, Chile y Colombia.⁷

Una de las principales influencias de la OIT a la legislación mexicana relacionada con los derechos humanos fue el concepto de trabajo digno que se adicionó a la Ley Federal del Trabajo. Vale la pena mencionar este concepto porque que de él se desprenden distintas condiciones laborales que garantizan los derechos a la no discriminación y la igualdad de género. Este concepto se integró a la Ley Federal del Trabajo en la reforma del 2012 y, como ya se mencionó, con gran influencia de la OIT. La definición que actualmente se reconoce se dio a conocer en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999⁸.

Se define al trabajo digno o decente como aquel en el que se respeta de manera total la dignidad humana del trabajador.⁹ La integración del concepto de trabajo digno en la Ley Federal del Trabajo fue un paso importante en el camino al reconocimiento de los derechos humanos, a pesar de que la administración de la justicia laboral tiene ciertas deficiencias cuando se trata de reconocimiento de los derechos del patrón.

Relacionado con la OIT, otro de los convenios que tuvo mayor trascendencia jurídica en México, fue el convenio 098 sobre el derecho de sindicación y la libertad colectiva. Este convenio fue firmado en el año 1949 en Ginebra y fue ratificado por 167 países.¹⁰

En dicho convenio reconoce, como su nombre lo dice, la libertad de los trabajadores de asociarse o no a un sindicato. El artículo primero establece que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”¹¹ Se puntualiza la protección que debe tener todo trabajador ante la discriminación que se relacione con

⁷ Organización Mundial del Trabajo, “Misión e impacto de la OIT”, OIT, 2019, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

⁸ *Idem*.

⁹ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

¹⁰ Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949.

¹¹ *Ibidem*, Artículo 1.

su libertad sindical. Un ejemplo que se podría dar en México de este tipo de discriminación son los actos que tiene ciertos sindicatos en donde no le permiten al trabajador afiliarse si no forman parte del mismo partido político con el que el sindicato simpatiza.

En referencia con el Convenio 098 de la OIT, se considera un acto de discriminación rescindir la relación laboral únicamente porque el trabajador decidió no pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo o fue expulsado de este. Puntualiza que se debe proteger al trabajador de actos en donde se condicione su empleo a la afiliación a un sindicato y al que se rescinda su relación por acudir a actividades sindicales en horas de trabajo¹².

Por otro lado, una deficiencia de la legislación mexicana en la protección de los derechos humanos es que se permitía incluir la cláusula de exclusión por separación que consistía en que un trabajador podría ser rescindido de su relación laboral debido que se desafilara del sindicato con el que se tenía firmado en contrato colectivo de trabajo.

En primer lugar, se publicó una jurisprudencia de la Corte que establecía la inconstitucionalidad de esta cláusula debido a que iba en contra de los artículos quinto y noveno de la Constitución. Dichos artículos reconocen el derecho humano al trabajo y el derecho humano de asociación o reunión, respectivamente. El artículo 123 constitucional en su apartado A fracción XVI establece el derecho de los trabajadores y los patrones a unirse según sus intereses para la creación de sindicatos, asociaciones profesionales, etc.¹³

A continuación, el rubro de la jurisprudencia antes citada: *Cláusula De Exclusión Por Separación. Los Artículos 395 Y 413 De La Ley Federal Del Trabajo Que Autorizan, Respectivamente, Su Incorporación En Los Contratos Colectivos De Trabajo Y En Los Contratos-Ley, Son Violatorios De Los Artículos 5o., 9o. Y 123, Apartado A, Fracción Xvi, De La Constitución Federal.*

Siguiendo con lógica del criterio de la Corte y adicionando la presión internacional relacionada con la firma del Tratado de Libre Comercio con

¹² *Ibidem*, Artículo 2.

¹³ Tesis: 2a. LIX/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XIII, mayo de 2001, p. 443, Tesis aislada (Constitucional, Laboral).

Estados Unidos y Canadá (en su momento), el Tratado Comercial con Estados Unidos y Canadá, y la reciente ratificación del Senado del Convenio 098 antes mencionado, se reformó la ley para prohibir dicha cláusula.

El artículo 391 fue reformado en los años 2012 y 2019 y actualmente establece que:

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.¹⁴

Este párrafo define claramente qué es considerada una cláusula de exclusión y una prohibición expresa en el contenido de los contratos colectivos de trabajo.

Así mismo, el texto actual del artículo establece que:

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.¹⁵

Este artículo señala que pertenecer a un sindicato o ser expulsado de este no se relaciona con mantener las condiciones de trabajo.

Cabe mencionar que presidente Enrique Peña Nieto envió, en noviembre del 2015, el Convenio 098 de la OIT a la Cámara de Senadores para ser ratificado, pero este fue puesto en espera. Cuatro años después, con la llegada de partido político MORENA y su mayoría en el órgano legislativo, el Convenio 098 de la OIT fue ratificado y la Reforma Laboral fueron aprobada.

Retomando la firma del Tratado Comercial y el Tratado de Libre Comercio de 1994, sin lugar a duda, han sido temas controversiales en nuestro país desde su firma y su revisión. Los altos mandos gubernamentales

---

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

¹⁵ *Idem.*

de Estados Unidos siempre han establecido como requisito primordial que en México se continúen implementando mejores condiciones de trabajo para establecer una buena relación comercial.

Refiriéndonos específicamente al Tratado de Libre Comercio que se firmó en el año 1992, este fue firmado de manera mancomunada con un Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá, el Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que entró en vigor en el año 1994.

En este acuerdo los tres países se comprometen específicamente a:

- Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes;
- promover al máximo los principios;
- estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes;
- proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes; y
- promover la transparencia en la administración de la legislación laboral¹⁶.

3. JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

Desde aquel momento histórico, México ha intentado conseguir justicia laboral efectiva en donde no se vulnere ningún derecho humano. El

---

¹⁶ Acuerdo de cooperación laboral entre el gobierno de Canadá, el gobierno de los Estados Unidos de América y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 1992.

más claro y reciente ejemplo de esto es la creación de Tribunales Laborales y la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contemplados desde la reforma de 2017 y regulados en la reforma de 2019.

Continuando con la referencia a la reforma laboral del año 2019 respecto a la protección de los trabajadores a la no discriminación, se reformó el artículo 3 bis. en su penúltimo párrafo. El artículo establece que garantizar un ambiente de libre discriminación es de interés social y que el patrón debe generar beneficios para el trabajador, promover, capacitar, vigilar, certificar la productividad y la calidad en el trabajo¹⁷.

Otro claro ejemplo de la protección al derecho humano de los trabajadores a la no discriminación se encuentra en el artículo 133 de la ley Federal del trabajo, mismo que fue reformado en el año 2012. Este artículo regula las prohibiciones de los patrones y sus representantes; y en su fracción primera, establece que “Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.”¹⁸ Se establece de manera literal la prohibición al patrón de cualquier acto discriminatorio.

Los artículos antes mencionados son fundamentos esenciales derivados de la Ley Federal de Trabajo a la protección a la no discriminación que se le ha ido otorgando durante el tiempo al trabajador en la legislación mexicana, desde su libertad sindical hasta las medidas que tiene que tomar el patrón para garantizar un ambiente libre de trabajo.

Otro Convenio de la OIT que merece la pena mencionar por la relación directa que tiene con el Derecho Humano a la no discriminación, es el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), celebrado el año 1958 y ratificado por México el año 1961. El preámbulo de dicho Convenio establece que se considera como discriminación¹⁹:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacio-

---

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

¹⁹ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

nal u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.²⁰

Así mismo, este convenio reconoce que se pueden generar válidamente distinciones, preferencias o exclusiones que se basen en las cualidades o calificaciones exigidas para desempeñar cierto empleo, sin que estas sean consideradas discriminatorias.

En ocasiones los trabajadores buscan excusar su falta de capacidad con un acto discriminatorio por lo que este convenio busca reconocer la libertad que tiene el patrón de escoger su fuerza de trabajo basándose en sus capacidades.

Adicional a la fundamentación del derecho a la no discriminación laboral y la igualdad de género, cabe mencionar los organismos creados o que ya existían pero que, durante los últimos años, se han enfocado a la protección de los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, es primordial mencionar a la Secretaría de Trabajo y Prevención Social, actualmente encabezada por Luisa María Alcalde Luján. Esta Secretaría ha sido un agente de cambio durante este sexenio debido al impacto que ha tenido en la fuerza generadora de empleo en México. Se han creado programas como *Jóvenes construyendo el futuro*. Este programa se puede interpretar como una medida contra la discriminación laboral que se puede dar dentro de una empresa a los jóvenes no tienen previa experiencia laboral.

Así mismo, con este programa seguimos notando la función protectora que ha tomado el estado desde la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo del 1931. El Estado tomó la función de intermediaria entre los patrones y la gente joven que busca trabajo.

---

²⁰ Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, *op. cit.*

Este programa consiste en que los patrones como empresas se inscriben en el programa y el salario del joven lo paga subsidiariamente el Estado.

Otro organismo que merece la pena mencionar es la PROFEDET, cuyas siglas significan, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Fue creada por el presidente Emilio Portes Gil, fue reconocida legalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931; y actualmente está reconocida como un órgano desconcentrado con autonomía técnica y administrativa, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta procuraduría juega un papel fundamental dentro de la reforma laboral porque su principal fin es la defensa, mediante el asesoramiento y la representación de los trabajadores que generalmente no cuentan con los medios económicos suficientes, frente a la vulneración de sus derechos laborales²¹.

Así mismo, es importante mencionar al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que es un órgano creado por el Estado y reconocido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que fue publicada en el año 2003. Tiene como finalidad última, la creación de políticas y medidas que vayan encaminadas a la inclusión social y garantizar el derecho humano a la igualdad. Este organismo es el que principalmente se encarga de prevenir la discriminación en todos los aspectos de la vida cotidiana de cualquier ciudadano²².

Consecuentemente, se ha impulsado a la creación de Normas Oficiales Mexicanas que, según su fundamento en el artículo tercero de la Ley sobre Metrología y Normalización, son “*son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes*”.²³ (Ley sobre Metrología y Normalización, 1992).

La NOM 025 del año 2015 (NMX-R-025-SCFI-2015) que se basa en la NOM 025 que fue creada en el año 2002 y al mismo tiempo la cancela. Se relaciona de gran manera con el dinamismo de la legislación mexicana sobre los derechos tratados en esta ponencia, porque se trata el tema de la igualdad laboral y no discriminación²⁴.

---

²¹ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, <https://www.gob.mx/profedet>

²² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, <https://www.conapred.org.mx/>

²³ Ley sobre metrología y normalización publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de julio de 1992. Última Reforma el 30 de abril de 2009. Artículo tercero.

²⁴ Norma Oficial Mexicana 025. Igualdad laboral y no discriminación. NMX-R 025-SCFI-2015. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de octubre de 2015.

El objetivo principal de dicha NOM es: “establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores”.²⁵ Como es de su conocimiento al ser una NOM es de observancia general, pero esta hace énfasis en que busca regular los requisitos de los centros de trabajo tanto públicos, como privados y sociales.

Así mismo, establece que “su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.”²⁶ Esta NOM tiene trascendencia jurídica porque se busca estandarizar las condiciones de trabajo en favor de la igualdad laboral y la no discriminación.

También conceptualiza la igualdad de género como “el principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.”²⁷ En este concepto se relaciona de manera directa en el concepto de la igualdad de género, la no discriminación. Es fundamental contemplar que estos conceptos van de la mano y no se puede reconocer uno de los derechos sin reconocer al otro.

Por las razones antes mencionadas, es fundamental mencionar esta NOM 025/2015 al momento de hablar de la igualdad de género y la no discriminación laboral.

Otra norma oficial mexicana que merece la pena mencionar es la NOM 035/2018 que trata de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Dicha NOM busca mejorar las condiciones de trabajo, pero desde una visión profunda y no común dentro de nuestra legislación mexicana.²⁸

---

²⁵ *Idem.*

²⁶ *Idem.*

²⁷ Norma Oficial Mexicana 025. Igualdad laboral y no discriminación, *op. cit.*

²⁸ Norma Oficial Mexicana 035. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018.

En otros países se ha buscado conservar y proteger la salud mental de sus trabajadores, pero en México el alcance de las leyes nunca había sido tan extenso. Un ejemplo de la complejidad y la novedad de esta ley es que se define el Entorno Organizacional Favorable como:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño²⁹.

Desde este concepto podemos visualizar el alcance de la ley y las futuras regulaciones que se van a establecer en los centros de trabajo.

Considerando las circunstancias actuales de los centros de trabajo pareciera que esta NOM va más allá del concepto de las condiciones de trabajo que se consideraban que cumplían con el concepto de trabajo digno antes mencionado.

El concepto que se puede considerar un equilibrio entre los dos derechos humanos antes mencionados es el de igualdad sustantiva. La reforma a la Ley del Trabajo del 2012 impulsó la inclusión e igualdad sustantiva y un ejemplo de esto es la reforma al artículo segundo.

Se adicionó la definición de igualdad sustantiva en el artículo segundo y se define como:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.³⁰

La igualdad sustantiva es un tema que se puede llegar a considerar el equilibrio perfecto entre la no discriminación y la igualdad de género. La razón principal para el argumento antes mencionado es que es necesario tomar en cuenta las condiciones biológicas que generan diferencias naturales entre las mujeres y los hombres, mismas que muchas veces son

---

²⁹ *Idem.*

³⁰ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.* Artículo segundo.

consideradas como una discriminación directa a la mujer. Un ejemplo de este argumento sería que una mujer de edad avanzada no fuera contratada para ser montacargas cuando su candidato competidor era un hombre joven con experiencia en el trabajo. Definitivamente esto no debe ser considerado como un acto discriminatorio.

Relacionado con el ejemplo antes mencionado, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación en su artículo quinto, hace una aclaración bastante trascendente respecto a lo que no debe ser considerado discriminación. El artículo establece que no será considerada como discriminatoria la decisión tomada bajo criterios razonables, proporcionales y objetivos, cuyo fin no sea menoscabar los derechos humanos.³¹

Esta ley se relaciona de gran manera con los conceptos de igualdad sustantiva, la discriminación e igualdad de género. Es importante mencionar que no se debe confundir la defensa a los derechos humanos de manera genérica y la atinada conceptualización de cada uno de ellos.

Refiriéndonos nuevamente a la Organización Internacional del Trabajo, el tema de la igualdad de género ha sido materia de debate durante Conferencias Internacionales. Un claro ejemplo de la importancia que tiene este derecho dentro de la OIT es el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, mismo que fue ratificado en México en 1952.³²

Este convenio en su preámbulo establece la regulación relacionada con la igualdad en las remuneraciones referentes a la mano de obra femenina y masculina. Así mismo, su artículo segundo establece que:

Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.³³

Es necesario hacer énfasis en la redacción que este artículo utiliza en donde se debe buscar garantizar la aplicación del principio de igualdad

---

³¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003, Última reforma publicada 21 de junio de 2018.

³² Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

³³ *Idem*.

de remuneración, en la medida en que sea compatible con los métodos vigentes de fijación de salario.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 86 que “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”³⁴ Principio que es fundamental para garantizar condiciones de trabajo justas, de igual manera que el derecho de igualdad de género. A pesar de que la legislación mexicana reconoce este principio y el derecho humano de la igualdad de género, la realidad es que la brecha salarial en México y en otros países sigue siendo un problema.

4. CONCLUSIÓN

Para concluir, debemos reconocer el esfuerzo que se ha dado de manera nacional e internacional para reconocer y proteger de la manera más amplia los derechos a la no discriminación y la igualdad de género.

Desde la creación de la ONU, el reconocimiento universal de los derechos humanos mediante a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la creación de organismos como la Organización Mundial del Trabajo y la legislación mexicana.

Definitivamente, México no se ha quedado atrás y ha buscado que la regulación proteja de manera más amplia

La legislación mexicana se puede considerar muy dinámica porque nuestras leyes se actualizan de manera constante, a pesar de que esto sea una ventaja, en repetidas ocasiones los legisladores atienden a la realidad política del país en el momento de la aprobación y publicación de la ley y los tratados internacionales.

El ejemplo más notorio del argumento mencionado en el párrafo anterior es la reciente aprobación de la reforma laboral y del Convenio 098 de la OIT.

Adicionalmente, la legislación mexicana es extensa y constantemente busca crear leyes, criterios de la corte, Normas Oficiales mexicanas, y

---

³⁴ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.* Artículo 86.

organismos que se encarguen de garantizar la protección a los derechos humanos de todos los mexicanos. El problema radica en el Derecho Positivo en México.

Desafortunadamente la falta de protección a los derechos humanos en nuestro país no es la laguna de leyes u organismos, es la incapacidad del Estados y los gobernados de respetarlos. También el Estado no cuenta con los medios ni la capacitación necesaria para sancionar a quienes no los respeten, sus funcionarios públicos incluidos.

5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Documentos publicados en Internet

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, <https://www.conapred.org.mx/>

Organización Mundial del Trabajo, “Misión e impacto de la OIT”, en OIT, 2019, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, <https://www.gob.mx/profedet>
Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad jurídica de la mujer”, en *Cámara de Diputados*, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de agosto de 1917. Última Reforma publicada el 9 de agosto de 2019.

Ley federal del trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931. Abrogada el 1 de mayo de 1970.

Ley Federal del trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1917. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003, Última reforma publicada 21 de junio de 2018.

Ley sobre metrología y normalización publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de julio de 1992. Última reforma el 30 de abril de 2009.

Norma Oficial Mexicana 025. Igualdad laboral y no discriminación. NMX-R 025-SCFI-2015. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de octubre de 2015.

Norma Oficial Mexicana 035. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018.

Convenios y tratados internacionales

Acuerdo de cooperación laboral entre el gobierno de Canadá, el gobierno de los Estados Unidos de América y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 1992.

Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

Tratado de libre comercio de América del norte, 2019.

Jurisprudencia

Tesis: 2a. LIX/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XIII, mayo de 2001, p. 443, Tesis aislada (Constitucional, Laboral).