



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

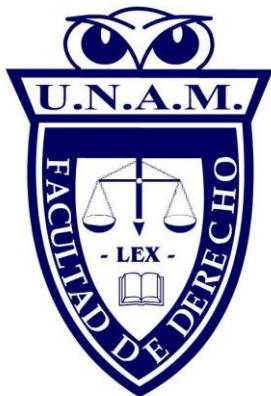
FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

***La discriminación en la contratación
laboral***

TESIS

**Que para obtener el título de licenciado en
derecho**



PRESENTA

VIOLETA MARTINEZ JACOBO

Asesora. Lic. Lilia García Morales

Ciudad Universitaria, Distrito Federal

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A mi querido padre un hombre que tuvo una enorme fortaleza y coraje para enfrentar los problemas y los retos que le puso la vida, el Sr. Dionisio Martínez Loyola[†], para quien su más grande ilusión fue verme convertida en abogada. Te quiero mucho.

A mi madre la Sra. Lucila Jacobo Guzmán, un ser con infinita bondad y sabiduría, gracias por estar siempre presente, apoyándome e impulsándome a lo largo de mi vida. Te quiero y te admiro mucho.

A mí querido hermano Juan, un hombre recto e intachable que a lo largo de mi vida ha sido un ejemplo a seguir. Gracias por todo el apoyo y la paciencia que me has brindado para la realización de este trabajo. Te quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

A la Lic. Lilia García Morales por toda la orientación y apoyo brindado para la realización de este proyecto.

A la UNAM, la mejor Universidad del mundo, gracias por haberme abierto las puertas y brindarme la oportunidad de tener una educación.

A mí querida Facultad de Derecho y a todos mis maestros gracias por los conocimientos generosamente brindados.

INDICE

LA DISCRIMINACION EN LA CONTRATACION LABORAL

INTRODUCCION	I
---------------------	----------

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Trabajo.....	1
1.2. Derecho al trabajo.....	4
1.3. Relación de Trabajo.....	6
1.3.1. Elementos de la relación de trabajo.....	7
1.3.1.1. Sujetos de la relación de trabajo.....	8
1.3.1.2. Servicio personal.....	14
1.3.1.3. Subordinación.....	15
1.3.1.4. Remuneración.....	18
1.4. Obligaciones de los sujetos en la relación laboral.....	20
1.5. Condiciones de Trabajo.....	24
1.6. Contrato de Trabajo.....	26
1.7. Igualdad y desigualdad.....	31
1.7.1. Igualdad formal e igualdad material.....	34
1.7.2. Igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones.....	37
1.8. Dignidad humana.....	38
1.9. Discriminación.....	43
1.9.1. Grupos discriminados.....	48
1.9.1.1. Discriminación por orientación sexual.....	48
1.9.1.2. Discriminación por edad.....	49
1.9.1.3. Discriminación por capacidades diferentes.....	51
1.9.1.4. Discriminación por genero.....	53
1.9.1.5. Discriminación por aspecto físico.....	55

1.9.1.6. Discriminación por la situación jurídica.....	57
--	----

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACION LABORAL

2.1. La discriminación laboral en Europa y América.....	59
2.1.1. Roma, Italia.....	60
2.1.2. Francia.....	65
2.1.3. Estados Unidos de Norteamérica.....	71
2.2. La discriminación laboral en México.....	77
2.2.1. Época precortesiana.....	77
2.2.2. Época novohispana.....	83
2.2.3. Época independiente.....	91
2.2.4. Época prerrevolucionaria.....	103
2.2.5. Época revolucionaria.....	110
2.2.6. Época postrevolucionaria.....	114

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	120
3.2. Instrumentos internacionales ratificados por México.....	125
3.2.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos.....	126
3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	128
3.2.3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.....	130
3.2.4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.....	132
3.2.5. Convención sobre los derechos de las personas con	

Discapacidad.....	133
3.2.6. Convención americana sobre los derechos Humanos.....	135
3.2.7 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de Belém do para”	136
3.2.8. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.....	138
3.2.9. Convenio numero 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.....	139
3.2.10. Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	140
3.2.11 Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas	142
3.2.12. Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales.....	143
3.3. Ley Federal del Trabajo.....	145
3.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	149
3.5. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.....	153
3.6. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.....	156
3.7. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	157
3.8. Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.....	158
3.9. Ley General de las Personas con Discapacidad.....	159
3.10. Código Penal para el Distrito Federal.....	161
3.11. Jurisprudencia.....	162

CAPITULO IV

LA EFECTIVIDAD DE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION EN MEXICO

4.1. La discriminación en la contratación laboral.....	172
4.2. La discriminación en específico.....	180
4.2.1. Género.....	181
4.2.2. Edad.....	183
4.2.3. Capacidades diferentes.....	185
4.2.4. Aspecto físico.....	188
4.2.5. Preferencia sexual.....	190
4.2.6. Origen étnico.....	191
4.2.7. Situación jurídica.....	193
4.3. Instituciones encargadas de combatir la discriminación.....	194
4.3.1. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).....	195
4.3.2. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).....	199
4.3.3. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM).....	201
4.3.4. Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS).....	205
4.3.5. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).....	207
4.4. Reforma del artículo 133 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo.....	210
4.4. Creación de una fiscalía especializada en la persecución de Delitos contra la dignidad de las personas.....	213
CONCLUSIONES.....	215
ANEXOS.....	219
BIBLIOGRAFIA.....	225

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

En el presente capítulo abordaremos los conceptos que van a ser fundamentales para el óptimo desarrollo y entendimiento de nuestro tema de estudio.

Así pues, empezaremos por abordar lo que se entiende por trabajo desde la conceptualización que se tenía en la antigüedad, hasta los conceptos más actuales dentro del que se encuentra el que se menciona en nuestra Legislación Laboral, pasando por temas tan importantes como son la dignidad y la igualdad entre los miembros de la sociedad, y se finalizará con el estudio del tema central que es la discriminación, así como los sectores de la población que son más propensos a padecerla.

1.1. Trabajo

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, por lo que siempre se ha visto en la necesidad de trabajar para satisfacer sus necesidades. Desde aquellos hombres de las cavernas que cazaban mamuts para poder satisfacer sus necesidades alimentarias ya implicaba la realización de un trabajo por el esfuerzo que este conllevaba. Sin embargo en nuestros días la palabra trabajo implica la necesidad de tocar temas como lo son la subordinación del trabajador hacia el patrón y la remuneración como elementos esenciales para la existencia de una relación de trabajo.

Para empezar a desarrollar el punto referente al trabajo debemos analizar los diversos conceptos que hay de éste. Tenemos tres corrientes que conceptualizan al trabajo tomando en cuenta su origen etimológico.

“Por una parte tenemos a aquellos que consideran que la palabra trabajo se deriva del latín *trabs*, *trabis* que implica una traba, ya que el trabajo representa una traba para que el hombre pueda alcanzar un beneficio.

Existen otros autores que consideran que la palabra trabajo proviene del griego *thlibo*, que significa oprimir, apretar o afligir.

Y por último tenemos a los que consideran que la palabra trabajo se deriva del verbo latino *laborare* que se refiere a la labranza de la tierra.”¹

Ahora bien, en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española aparece el siguiente concepto de trabajo: 1. Acción y efecto de trabajar; 2. Ocupación retribuida; 3. Obra cosa producida por el agente; 4. Obra, cosa producida por el entendimiento.²

“Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del antiguo testamento (*génesis* III, 17 y 18), cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor” de su rostro.”³

El trabajo en la Época antigua estaba destinado exclusivamente para los esclavos que eran considerados “cosas”. Por tal motivo para los miembros de las grandes ciudades de aquellos tiempos como Roma, Grecia y Atenas el trabajo era considerado una actividad denigrante e impropia para los hombres libres. Era por eso que las personas se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ed. Porrúa. México. 2007. Pág. 3705

² Cfr. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomos II. Vigésima primera edición. Madrid. 1992. Pág. 2003.

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pág. 3705.

Con el paso del tiempo y al ir aumentando la cantidad de ciudadanos y al empezar a escasear los esclavos, el trabajo empieza a tomar otro rumbo y ya no es considerado como exclusivo de los esclavos cuando los ciudadanos libres empiezan a prestar sus servicios por lo que surgen dos figuras importantes dentro del derecho romano, la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operum*, mediante los que se proporcionaban temporalmente y mediante remuneración objetos o energía humana.

Por otra parte, tenemos que en el Código Civil Francés el trabajo era considerado como un contrato de arrendamiento celebrado entre el solicitante del servicio y el que presta su fuerza de trabajo, esta situación y la falta de una legislación que en ese momento regulara las relaciones laborales se propiciaron muchos problemas de explotación hacia los trabajadores.

“Carlos Marx equipara al trabajo como una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza del trabajo es una mercancía como el azúcar. A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza.

Para este autor el trabajo enajena al hombre; este no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el mismo hombre.”⁴

Este autor fue precursor de la corriente política-filosófica conocida como marxismo en la que se ponía de relieve el trabajo del proletariado en una sociedad capitalista en la que eran explotados por sus patrones, la clase burguesa, los cuales los tenían sometidos a jornadas muy largas y en condiciones muy insalubres; por lo que sus ideas estaban encaminadas a la lucha contra la explotación de la que eran objeto los obreros en las fabricas.

⁴ Ídem.

La idea base del marxismo es desaparecer una sociedad capitalista encabezada por la burguesía en donde la meta final es obtener una mayor plusvalía para enriquecerse con el trabajo realizado por el proletariado, siendo sustituida por un socialismo en donde los burgueses fueran pocos y el proletariado muchos, estando pues, en condiciones de una “revolución socialista” con la que se daría la transición a una sociedad comunista en donde se aboliría la propiedad privada, y en donde no existiera división de clases sociales ni un estado emancipador, sino que las personas trabajaran conjuntamente para obtener lo necesario para vivir decorosamente en un plano de igualdad; éstas fueron meras ideas utópicas ya que en la actualidad lejos de desaparecer el capitalismo, está en todo su apogeo.

Nuestra Legislación Laboral hace referencia a lo que debe entenderse por trabajo y señalando en el segundo párrafo de su artículo 8: “para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

Indiscutiblemente que la idea de trabajo cambia de acuerdo al régimen económico de cada país, pero en la mayoría de los países incluyendo México se considera como base para la existencia de una relación de trabajo que haya subordinación del trabajador hacia el patrón.

1.2. Derecho al trabajo

Uno de los principios rectores del Derecho Laboral es sin duda el propio derecho al trabajo, que es un derecho fundamental que tenemos todos los ciudadanos mexicanos.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos Proclamada el 1° de diciembre de 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas en la fracción I del artículo 23 se prescribió “toda persona tiene derecho al trabajo.”

En la IX Conferencia Internacional Americana realizada en el año de 1948 en Bogotá, la delegación representante de México propuso la creación de un nuevo capítulo en la Carta de la Organización de los Estados Americanos que llevaría por título normas sociales y dentro de este nuevo capítulo se consagra: “El trabajo es un derecho y un deber sociales.”

Este principio fundamental se incluyó dentro de la ley reglamentaria de 1970 en el artículo 3°, tal y como quedó plasmado en la carta de la Organización de Estados Americanos (OEA). “El trabajo es un derecho y un deber sociales”, este principio en nuestra Carta Magna se encuentra establecido dentro del artículo 123 de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.”

Siendo este principio un derecho social que tenemos todos los seres humanos, el Estado se encuentra en la obligación de crear los programas necesarios para apoyar e impulsar la creación de nuevas fuentes de empleo con las condiciones necesarias para salvaguardar la dignidad del individuo y contando con las mismas oportunidades como quedó plasmado en el artículo 123 constitucional; así con la creación de nuevas fuentes de trabajo la sociedad contará con la facultad de exigir al individuo ser útil y productivo.

De esta manera, con la constante creación de fuentes de trabajo el individuo cuenta con los elementos para ser útil en beneficio no solo de él mismo sino de su familia y de la sociedad.

“La voz derecho utilizada en la fórmula “derecho al trabajo” no tiene el significado específico de derecho subjetivo correlativo de un deber jurídico en que los sujetos facultados y obligados están individualmente determinados; no se trata de que un hombre tenga derecho a que determinado empresario en particular le de trabajo ni de que ese empresario tenga obligación de darle trabajo concretamente a un hombre. Su acepción es más lata: se refiere al deber de todo hombre de trabajar para ganarse la vida y al derecho de que la sociedad cree condiciones que le permitan cumplir con su deber de trabajo”.⁵

En consecuencia, podemos decir que el derecho al trabajo es una garantía expresamente tutelada tanto en nuestra Carta Magna como en la Legislación Laboral de donde se deduce que los distintos niveles de gobierno están obligados a proporcionar a los miembros de una sociedad la posibilidad y los recursos para poder acceder a un trabajo digno y honesto.

1.3. Relación de trabajo

La relación de trabajo es el punto de donde nacen los derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, sin que exista necesariamente con antelación un contrato de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su portal de internet nos dice que “La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. “Instituciones”. Tomo II. Ed. Porrúa. México. 1983. Pág. 88.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.”⁶

Basta con que se dé una prestación de servicio personal subordinado para que se presuma la existencia de una relación laboral, es decir, a partir de ese momento el trabajador se encuentra protegido por la Ley Federal de Trabajo.

El Diccionario para juristas de Juan Palomar nos dice que relación de trabajo es “la que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otro en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo” ⁷

Tenemos que tanto en la doctrina como en la misma ley, no se considera indispensable la existencia de un contrato de trabajo para que exista una relación de trabajo, sino que basta la sola prestación de un servicio personal subordinado a otra persona.

1.3.1. Elementos de la relación de trabajo

Los elementos que conforman la relación laboral son: los sujetos (trabajador y patrón), la subordinación, el servicio personal y la remuneración.

Para una debida comprensión de lo que es y lo que implica una relación de trabajo, debemos analizar cada uno de los elementos que la integran. Por lo que empezaremos por estudiar los sujetos de la relación de trabajo que son el trabajador y el patrón.

⁶ www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm. 28 de mayo de 2010. 14:22 horas.

⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo II. Ed. Porrúa. México. 2000. Pág. 1350.

1.3.1.1. Sujetos de la relación de trabajo

Dentro de una relación de trabajo, los elementos esenciales sin los que de ninguna manera puede decirse que hay una relación de trabajo es sin duda la existencia de dos partes, por un lado tenemos al trabajador y por otro al patrón.

Analizaremos en este punto lo que es el trabajador y los requisitos que deben cumplirse para que sea considerado como tal y que su trabajo esté protegido por la Legislación Laboral. También se analizará el concepto de patrón, así como la figura del intermediario y la empresa como un conjunto de elementos que abarca tanto al patrón que aporta el capital como al trabajador que pone su fuerza de trabajo.

➤ **Trabajador**

A lo largo del tiempo al individuo que presta sus servicios a otra se le ha llamado de distintas maneras: obrero, peón, jornalero, empleado, asalariado, dependiente, pero la de trabajador es la que más se emplea.

Según el Diccionario de la Real Academia Española nos dice que trabajador es: “toda persona que presta a otra un servicio materia, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.”⁸

En esa definición se hace una separación entre lo que es un servicio material y otro intelectual, lo cual consideramos incorrecto, debido a que independientemente de la labor que se realice siempre hay un esfuerzo mental para la realización de un trabajo físico y viceversa.

⁸ Real Academia Española. Op. Cit. Pág. 2003.

La Legislación Laboral nos aporta la definición de trabajador en su artículo 8°: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.”

Es de resaltar que dentro del concepto que da el legislador, especifica el trabajo personal subordinado como indispensable para que exista una relación de trabajo; adoptando doctrina extranjera que consideran que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes.

Haciendo un análisis del concepto que nos da la Legislación Laboral en su artículo 8 ° se pueden desprender los siguientes elementos:

El trabajo lo debe prestar una persona física. Con esto se entiende que las personas morales bajo ninguna circunstancia pueden ser consideradas como trabajadores, ni siquiera un sindicato ya que el trabajador siempre va a ser la persona en forma individual. Consideramos que esto es entre otras cosas debido a que nuestra Legislación Laboral es proteccionista del individuo por considerar que se encuentra en desventaja económica respecto de su patrón.

La persona física que le presta sus servicios a otra persona física o moral. En la relación de trabajo el patrón puede ser persona física o moral, aquí la ley no restringe como lo hace al referirse al trabajador como persona física únicamente.

El trabajo personal y subordinado también son elementos indispensables dentro de la relación de trabajo, sin embargo, éstos temas los reservamos, en virtud de que se desarrollaran en líneas posteriores. Si un trabajador no cumple con esta obligación traería como consecuencia la rescisión de la relación laboral.

Indica Néstor de Buen que un elemento más del concepto que nos da el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo es la remuneración que por su trabajo percibe

quien lo presta “cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral, vrg.: cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas.”⁹

Consideramos que el elemento remuneración-y que trataremos más adelante-va implícito desde el momento de que se empieza la relación de trabajo, aún y cuando no se especifique en un principio el monto ni el periodo de pago.

➤ Patrón

Los inicios de la utilización de esta palabra estaban enfocados a referirse a aquellas personas que tenían a su cargo el cuidado y la protección de varias personas como lo era el *pater familias* que tenía bajo su cuidado a sus hijos, o la autoridad respecto de los ciudadanos que integran una comunidad. Patrón proviene del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre.

Sin embargo, con el paso del tiempo se ha deformado el concepto que en un principio se le dio a la palabra patrón que era el de protección. Hoy en día patrón es sinónimo de explotador de servicios.

“Krotoschin nos dice que patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios.”¹⁰

Para Néstor de Buen “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, quien trabaja en su beneficio, mediante una retribución.”¹¹

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Conceptos Generales Tomo I. Decimoctava edición. Ed. Porrúa. México. 2008. Pág. 20.

¹⁰ Cit. Por CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Ed. Trillas. México. 1994. Pág. 80.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op.Cit. Pág. 507.

Muñoz Ramón “concibe al patrón como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante retribución por un trabajador.”¹²

Consideramos que este último concepto resulta impropio al hacer una distinción entre el aspecto material e intelectual de alguna actividad ya que al realizar un trabajo, cualquiera que este sea, siempre va a implicar la realización de ambas en conjunto.

La Legislación Laboral nos brinda el concepto de patrón en su artículo 10 al decirnos que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Es indudable que este concepto supera en mucho a la definición que se daba en la ley de 1931 que decía: “ Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”, esta definición trajo como consecuencia que muchos patrones se deslindaran de la relación laboral, alegando que no había tal en virtud de que no existía un contrato de trabajo; afortunadamente el legislador soluciono este problema al eliminar la necesidad de que exista un contrato de trabajo para que se dé una relación laboral.

➤ **Empresa**

La palabra empresa puede tener diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista desde el que se analice.

De empresa se han dado muchas definiciones, desde la concepción clásica que la considera como una unidad económica social, hasta la concepción irónica de

¹² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Op. Cit. Pág.

Proudhon que la considera un nido de víboras en donde se contraponen intereses opuestos.

Cavazos nos dice que: “empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para tener una productividad adecuada.”¹³

Miguel Borrell Navarro nos da su definición al decirnos que: “empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresario, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables que su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad.”¹⁴

De la anterior definición podemos deducir que la empresa como tal no puede ser considerada como patrón ya que ésta es un conjunto de elementos que la conforman, el patrón es uno de los elementos, otro son los trabajadores que son los que aportan la mano de obra, todo esto, la suma de intereses que se mezclan en el centro de trabajo es lo que conforma una empresa.

Para el Derecho Mercantil “empresa es el Organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tiendan a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia y puede ser manejado por una persona física o moral.”¹⁵

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas. México. 1994. Pág. 82.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 97.

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Séptima edición Ed. Sista. México. 2001. Pág. 96.

Nuestra Legislación Laboral establece en la primera parte del artículo 16: “para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...” Cuando una empresa está en la posibilidad de expandirse y con ello incrementar sus expectativas económicas, es cuando surgen los establecimientos que son definidos en el mismo artículo en su segunda parte al decirnos “...y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

De lo que establece este artículo podemos deducir que la empresa puede tener varias sucursales llamadas establecimientos y que es el lugar o local donde se encuentra ubicada o instalada una industria, fabrica o comercio. La empresa es lo principal y el establecimiento es el accesorio.

La doctrina nos establece que la empresa tiene dos elementos que son los elementos esenciales, dentro del cual están los trabajadores y los patrones que son el elemento subjetivo y que están vinculados por una relación jurídico-económica donde la subordinación hacia el patrón es esencial. Tenemos el capital como un elemento más de la empresa, del cual puede ser titular una o varias personas. El capital tiene dos fines, uno inmediato y otro mediato; el primero es la producción o distribución de bienes o servicios y el segundo fin es el que se refiere a la obtención de beneficios y cumplir objetivos.

➤ **Intermediario**

La intermediación es una figura que se presta antes de que exista una relación de trabajo y se da cuando una persona denominada intermediario recluta personas para que éstos le presten un servicio personal subordinado a otra que será el patrón.

Al respecto nuestra Legislación Laboral nos da la definición de intermediario en el artículo 12 diciéndonos que: “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

A partir de que se da la contratación, los trabajadores que fueron contratados mediante un intermediario le es aplicable la Legislación Laboral, así como lo que se haya pactado en el contrato, siempre y cuando no sea contrario a la ley.

Ahora bien, cuando una empresa utiliza medios elementales propios para la prestación del servicio ya no se está frente a la figura de la intermediación; pero si esa empresa no cuenta con los recursos suficientes para hacer frente a las obligaciones contraídas con los trabajadores, entonces va a existir automáticamente una obligación solidaria con la empresa que es beneficiaria de los servicios o productos que aquello fabrica.

1.3.1.2. Servicio personal

En el punto anterior ya analizamos el elemento subjetivo de una relación de trabajo, ahora desarrollaremos los elementos objetivos; por una parte, tenemos la prestación de servicio y ésta debe ser de forma personal y subordinada; más adelante tocaremos el tema de la subordinación y la remuneración, la cual, si bien no es un elemento formal para la existencia de la relación laboral ya que ésta es una consecuencia inherente a la relación, si es importante estudiarlo para tener un concepto más claro de lo que implica una prestación de servicios.

La prestación del servicio siempre debe ser de manera personal, es decir, no puede otra persona ajena a la relación laboral realizar las actividades que le corresponden al trabajador, si esto sucediera ya existiría una variación en la relación laboral.

Al respecto Dávalos nos dice: “para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.”¹⁶

Aquí es importante hacer referencia que si una persona tiene los elementos propios necesarios para prestar un servicio y no existe una subordinación hacia la persona a la que le presta un servicio no existirá una relación que esté protegida por la Legislación Laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo hace hincapié en que la prestación del servicio forzosamente debe ser en forma personal, así lo refiere en su artículo 8º, de no ser así el servicio que se preste no estará regido por la Ley Laboral.

1.3.1.3. Subordinación

La subordinación es un concepto que se utiliza en distintos aspectos de la vida cotidiana, como puede ser en la relación familiar donde los hijos están subordinados a los padres; en la relación de trabajo, el trabajador está sometido a la voluntad del patrón; en la relación Estado-individuo, donde éste se ve subordinado ante aquél. De tal manera que todos ineludiblemente estamos sometidos a algo o a alguien. Es por eso que creamos un orden jurídico regulador de la conducta de los miembros de una sociedad.

La palabra subordinar se deriva del latín *sub*, bajo, y *ordinare*, ordenar, y significa sujetar personas o cosas a la dependencia de otra; clasificar algunas cosas como inferiores en orden respecto de otra. La palabra subordinación se

¹⁶ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 91.

deriva del latín *subordinatio*, significa sujeción al mando, orden y dominio de otro.¹⁷

Según la Real Academia, quiere decir sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Esta subordinación tiene importancia en derecho público por lo que se refiere a la dependencia jerárquica de los empleados de menos jerarquía a los de mayor jerarquía, tanto en el orden civil como en el judicial, en el eclesiástico y en el militar. Dentro del orden privado, su principal importancia se encuentra en el derecho del trabajo, ya que la subordinación, o dependencia del empleado con respecto al empleador, constituye una de las características del contrato y de la relación de trabajo.¹⁸

Para Bermúdez Cisneros por subordinación se entiende: “el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las ordenes correspondientes en cuanto al mando, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador”¹⁹

La subordinación existe cuando hay un individuo que se encuentra sometido al cumplimiento de determinada conducta en beneficio de otro, quien tiene la facultad de exigir la realización de esta.

En este concepto debemos diferenciar la subordinación negativa de la positiva; la primera es aquella en donde existe un sometimiento total, en donde se lesiona por completo la dignidad del individuo como ser independiente,

¹⁷ Cfr. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Op. Cit. Pág. 2100.

¹⁸ Cfr. OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Ed. Heliasta. Colombia. 2000. Pág. 954.

¹⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Aideas, editor y distribuidor. México. 1977. Pág. 37.

mermando por completo el desenvolvimiento y desarrollo de las aptitudes y capacidades de cada sujeto; este tipo de subordinación era al que estaban sometidos los esclavos que eran considerados cosas. Por otro lado, tenemos la subordinación positiva, donde hay un sometimiento razonable y equilibrado al orden jurídico donde no se permite el vejamiento del individuo y sobre todo se protege y enaltece la dignidad humana. Es precisamente por la existencia de un orden jurídico que se ha limitado el poder que ejerce el patrón hacia los trabajadores, evitando de esta manera los abusos de los que eran objeto en otra época, cuando no contaban con la protección de las leyes, teniendo que someterse a las condiciones impuestas por el patrón.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de que el trabajo prestado debe ser en forma personal y **subordinada** para que dicha actividad éste regulada por la Ley Laboral.

El maestro Trueba Urbina por su parte no está muy de acuerdo con lo que expresa el citado artículo, por lo que nos manifiesta que esta disposición es repugnante en virtud de que discrepa del sentido ideológico que se le quiso dar al artículo 123 de la Constitución de 1917, ya que en la exposición de motivos del proyecto se expreso con toda claridad que las relaciones entre trabajadores y patrones serian igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de “subordinación” de todo el que preste un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser “subordinado”, por lo que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber.²⁰

²⁰ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Octogésima octava edición. Editorial Porrúa. México. 2010. Pág. 27.

Es precisamente a la existencia de normas reguladoras de la relación de trabajo que el patrón no puede disponer arbitrariamente y sin causa justificada del quehacer del trabajador, sino que tiene que encaminarlo para el debido aprovechamiento y ejecución del objeto de la empresa.

1.3.1.4. Remuneración

La remuneración es el resultado del esfuerzo que realiza el trabajador y por este el patrón tiene la obligación de pagarle un salario. El trabajo como se observo anteriormente debe ser de forma personal y subordinada hacia el patrón.

El Diccionario de la Real Academia Española nos dice que proviene del latín *remuneratio*. Es la acción y efecto de remunerar; aquello que se da o sirve para remunerar; retribución.²¹

Remuneración, recompensa o premio en general; todo pago de servicio; cantidad concreta que asciende esa retribución.²²

Mario de la Cueva por su parte define al salario de la siguiente manera “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”²³

²¹Cfr. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Op. Cit. Pág. 1943.

²² Cfr. OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Op. Cit. Pág. 850.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. Decimonovena edición. México. 2003. Pág. 202.

El maestro Trueba Urbina nos dice que “la única fuente de ingresos del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.”²⁴

Por nuestra parte, consideramos que efectivamente la remuneración surge a posteriori, es decir, es el resultado de la prestación de un servicio y que para la existencia de la relación laboral solo se necesita básicamente un trabajador y un patrón al que se le preste un servicio personal subordinado.

La remuneración es el objeto principal que persigue una persona que decide prestar sus servicios a otra.

Consideramos que la remuneración es un concepto genérico, dentro del cual se encuentra el salario, que tiene por objeto la satisfacción de las necesidades básicas familiares

Complementando a este existen otras **prestaciones en dinero** como lo son: la prima vacacional, el aguinaldo, las horas extraordinarias, la prima de antigüedad, entre otros que complementan el salario base para poder hacer frente a diversos gastos, por mencionar solo algunos.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo nos dice en el artículo 82: “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

En nuestra opinión, éste es un concepto muy simple, en virtud de que no se especifica como dijimos anteriormente que la remuneración no es solo el derecho que tiene el trabajador por el tiempo que laboró, sino que comprende otros beneficios y pagos que el patrón tiene la obligación de realizar como:

²⁴ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo derecho del trabajo. “Teoría integral”. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1981. Pág. 291.

prima vacacional, incapacidades, prima dominical, entre otras establecidas en la Ley o como resultado de los convenios laborales.

1.4. Obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo

El tema de las obligaciones es indispensable dentro del derecho en general, ya que es precisamente esa fuerza coercitiva que le da la ley la que hace posible su forzoso cumplimiento. Así, desde los tiempos del gran imperio romano ha existido una gran polémica respecto a su cumplimiento. Dentro de la materia que nos ocupa, las obligaciones juegan un papel importante en virtud de que tanto el patrón como el trabajador deben cumplir con ciertos deberes mientras exista una relación laboral que los vincule.

La palabra obligación proviene del latín *Obligatio*, y es el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento por derivación recta de ciertos actos.²⁵

Según la doctrina civilista, obligación es el vínculo jurídico por el cual un sujeto denominado deudor debe realizar una conducta (de dar o hacer) o abstenerse de realizarla (no hacer) a favor de otro denominado acreedor.

Francisco Ramírez Fonseca nos dice que obligación: “es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor de tal manera que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención.”²⁶

Rafael de Pina nos dice que es: “la relación jurídica establecida entre dos personas, por lo cual una de ellas (llamada deudor), queda sujeta para otra

²⁵ Cfr. Diccionario de la Real Academia. Op. Cit. Pág. 1459.

²⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores. “Comentarios y jurisprudencias”. Editorial Pac. México, 1985. Pág. 36.

(llamada acreedor), a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir del deudor.”²⁷

Para nosotros obligación es ese vínculo que constriñe jurídicamente a un individuo denominado deudor a la realización o no realización de alguna conducta a favor de otro individuo denominado acreedor.

Dentro de toda obligación existe un elemento esencial que son los sujetos del negocio que son el acreedor y el deudor, en la doctrina civil puede existir pluralidad tanto de acreedores como de deudores, así también los sujetos de la relación jurídica pueden ser personas físicas o morales indistintamente. En el derecho del trabajo, esta situación se ve limitada ya que trabajador solamente puede ser una persona física ya que el trabajo se tiene que realizar de manera personal, mientras que el patrón puede ser tanto persona física como moral.

Las obligaciones, para el debido estudio de nuestra materia, las podemos clasificar atendiendo a la extensión de sus efectos, por el número de sus objetos y sujetos y por la diversidad de su objeto

Dentro del derecho del trabajo podemos decir que las obligaciones pueden ser puras o condicionales, atendiendo a la extensión de su cumplimiento. Las puras son las que su cumplimiento es inmediato y sin limitación alguna el ejemplo más claro sería, el pago del salario por los servicios prestados; las obligaciones condicionales son las que limitan su cumplimiento a una condición o a un término, ejemplo de esto sería las vacaciones o el bono por puntualidad.

Respecto a las obligaciones atendiendo al número de objetos y sujetos se pueden clasificar en **simples** y **complejas**.

²⁷ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de derecho. Trigésima cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2005. Pág. 385.

Son **obligaciones simples** las que tienen un solo objeto, así como un solo sujeto pasivo y un solo activo. Son complejas cuando existe tanto pluralidad en el objeto, como pluralidad en sujetos pasivos y activos.

Las **obligaciones complejas**, cuando tienen varios objetos se pueden dividir a su vez en conjuntivas, que son aquellas mediante las que el deudor se libera de la obligación que tiene con el acreedor al cumplirse con todos los objetos de dicha obligación; y en alternativas que son las que se satisfacen cuando se cumple con alguno de los objetos de la obligación.

En general en el derecho común, cuando hay pluralidad de acreedores y deudores, puede haber mancomunidad, esto es cuando se exige de cada uno de los deudores la parte proporcional que le corresponde de la deuda. Hay solidaridad cuando todos los deudores responden por el total de la deuda, esto es que a cualquiera se le puede exigir la totalidad de la deuda en caso de que a los demás no se les pueda hacer efectivo el pago.

Ahora bien, analizando las obligaciones desde el punto de vista de la diversidad del objeto podemos clasificarlas en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de permitir o tolerar, tanto para el patrón como para el trabajador. Siguiendo la idea del profesor Néstor de Buen respecto a este punto podemos hacer las siguientes anotaciones.

Obligaciones de dar. Se entiende por obligación de dar aquella que obliga al deudor a la prestación de una cosa, ya sea transmitir, enajenar, restituir o pagar lo debido.

Ejemplo de esto puede ser el que cita la fracción XIX del artículo 132 de la Ley Laboral que dice: “proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan

enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia” (obligación de transmitir);

Otro ejemplo es la fracción XXI del mismo artículo que establece la obligación de proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas cobrando la renta correspondiente (obligación de enajenar);

Respecto de la obligación de restituir se encuentra la fracción VI del artículo 134 que establece la obligación de restituir al patrón las herramientas utilizadas para el trabajo;

En la fracción II del artículo 132 se establece la obligación del patrón de dar al trabajador el salario correspondiente por su trabajo.

Son varias las obligaciones de dar que tienen tanto el patrón como el trabajador, que se encuentran en las diversas fracciones de los artículos 132 y 134 de la Legislación Laboral.

Obligaciones de hacer. Es aquella en la que el deudor se encuentra en el deber de realizar un hecho en beneficio del acreedor.

Un ejemplo de obligación de hacer que tiene el patrón está en la fracción VI del artículo 132 que establece la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración.

La fracción IV del artículo 134 establece la obligación del trabajador de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Obligación de no hacer. Se refiere al deber de abstenerse de realizar una conducta. Las obligaciones de no hacer se encuentra en el artículo 133 de la Ley en comento para los patrones establecida como prohibiciones; Sin embargo, consideramos que en la fracción I de este artículo se encuentra muy limitada al prohibir a los patrones negarse solamente a aceptar personas en virtud de la edad y el sexo (aquí consideramos que al no señalar parámetros de edad, el legislador se refiere a los adultos mayores y no solo a los niños de los cuales la misma Ley si establece las medidas necesarias para su protección); Por lo que proponemos que el legislador debería realizar modificaciones al texto e incluir en dicha fracción las demás formas discriminación tal y como se establece el nuestra Carta Magna.

Obligación de tolerar o permitir. Estas obligaciones como su nombre lo indica, implican que el patrón debe consentir ciertas conductas de los trabajadores.

Como ejemplo de esta obligación tenemos la fracción X del artículo 132 que se refiere a las facilidades que debe otorgar el patrón a los trabajadores para desempeñar alguna comisión ya sea accidental o permanente dentro del sindicato o por parte del Estado, siempre y cuando se de aviso oportuno al patrón y no afecte las actividades del establecimiento.

1.5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo es el cúmulo de obligaciones y derechos a que están sujetos tanto el trabajador como el patrón dentro de una relación de trabajo que está regulada por la Ley Federal del Trabajo y que de ninguna manera pueden ser inferiores a las que establece la propia ley.

La doctrina nos da distintas definiciones de lo que son las condiciones de trabajo, así tenemos que José Dávalos nos dice que: “Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.”²⁸

Este concepto se nos hace muy amplio y general ya que nos habla tanto de las obligaciones de los trabajadores y de las obligaciones de los patrones como sujetos de una relación laboral. Sin embargo, existen autores como Mario de la Cueva que nos da un concepto más restringido de lo que son las condiciones de trabajo al decirnos que son: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.”²⁹

Con esta definición que nos da Mario de la Cueva es evidente que no toma en cuenta los derechos que tienen los patrones como parte en una relación de trabajo; aunque si bien es cierto que el derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora por la situación de desventaja que tienen frente al patrón, también es cierto que forma parte de la relación de trabajo y por consiguiente es sujeto de derechos y obligaciones.

“Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos antes dichos.”³⁰

²⁸ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Op. Cit. Pág. 179.

²⁹ Ídem.

³⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Ed. Pac. México. 1992. Pág. 23.

De esta definición se puede deducir que las condiciones de trabajo no son solo las que se refieren a las prestaciones económicas y de salud, sino el respeto de la jornada de trabajo que debe ser de ocho horas, y si rebasa de este periodo se debe hacer el pago correspondiente de las horas extraordinarias.

La Legislación Laboral no nos da una definición de lo que son las condiciones de trabajo, solamente se limita a mencionarlas en el artículo 25. Estas condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las fijadas por la propia Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales salvo algunas excepciones que la misma ley señala. Un ejemplo muy claro de esto es la maternidad, situación en la que solo puede estar una mujer, por lo que correctamente se establecen medidas para proteger no solo a la mujer sino al producto.

1.6. Contrato de trabajo

El individuo para su desarrollo pleno dentro de la sociedad requiere del intercambio de bienes y servicios, sin lo cual se caería en un aislamiento; es gracias a la existencia de los contratos que se da este intercambio y que permite el enriquecimiento del individuo.

La regulación de los contratos nació de la necesidad de equilibrar los acuerdos de voluntades, con lo que se busca que exista equidad entre las partes de esta manera las partes involucradas cuentan con la facultad de autorregular y estipular las cláusulas o modalidades que crean convenientes, siempre y cuando no vayan contra la ley y las buenas costumbres.

La palabra contrato “se deriva del latín *contractus* y es el convenio o pacto hecho entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidos.”³¹

El contrato es utilizado en todas las ramas del derecho para regular los acuerdos de voluntades de las partes, donde las partes deciden bilateralmente y según les convenga las modalidades y cláusulas que va a contener el contrato al cual se está obligando.

Generalmente al contrato se le encuadra dentro del derecho privado, sin embargo, también tiene un uso frecuente dentro del derecho público, como puede ser en la prestación de servicios públicos, los convenios internacionales, los convenios realizados entre el Estado y los particulares y en el derecho del trabajo tanto en los contratos individuales como en los colectivos.

En nuestra Legislación Civil se da la definición de lo que es un convenio y un contrato; en ocasiones éstos conceptos son manejados como sinónimos.

El Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1792 nos dice “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”; Respecto del contrato el artículo 1793 nos dice “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contrato.”

En base a la doctrina civilista podemos decir que el contrato de trabajo es un acto jurídico oneroso y conmutativo que realizan dos personas; es oneroso porque implica una carga o un gravamen para las partes que sería el servicio que presta el trabajador y el pago que debe realizar el patrón por el servicio recibido; es de tracto sucesivo, en virtud de que la prestación no se extingue al

³¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op. Cit. Pág. 380.

instante sino que persiste a lo largo de la relación de trabajo; es conmutativo ya que al momento de la celebración del contrato se sabe con certeza las prestaciones a las que las partes se obligan, teniendo desde el inicio conocimiento del beneficio o la pérdida que implica y es bilateral o sinalagmático en virtud de que están involucradas dos personas en la celebración del contrato.

De Buen Lozano nos dice que si bien es cierto no se aplican las reglas civiles dentro de los contratos laborales, en lo esencial, hay un acuerdo espontaneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.³²

El contrato de trabajo es el único que no está precisamente sometido al acuerdo de voluntades entre las partes, esto debido a que como no existe una equidad entre las partes ya que se presume que el patrón tiene la ventaja económica sobre el trabajador, es por ésta razón que la Ley Laboral es proteccionista del trabajador; así pues, la propia ley es quien fija las condiciones mínimas sobre las que se puede celebrar un contrato, en el entendido de que si un contrato se celebra por debajo de las condiciones mínimas de trabajo señaladas en la ley este adolecerá de nulidad.

Para el maestro Ferrari “el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.”³³

³² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op. Cit. Pág.570.

³³ DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Tomo II. Vigésimonovena edición. Ediciones de palma. Buenos aires.1977. Pág. 73.

“Contrato de trabajo es la convención por la cual uno o varios empleados, mediante cierta remuneración y en carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo la dirección de empleador.”³⁴

Por su parte, Dávalos nos dice que “si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y está sujeto a las normas laborales.”³⁵

Dentro del derecho del trabajo existen dos tipos de contratos: **los contratos individuales de trabajo y los contratos colectivos de trabajo**; en el presente trabajo nos avocaremos al contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el párrafo segundo del artículo 20 nos dice que: “Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Entonces, deduciendo de lo que nos dice el artículo 20 de la Ley Laboral, siempre que exista la obligación de prestar un servicio personal subordinado, existirá en consecuencia la obligación del patrón de pagar un salario , por lo que estaremos frente a un contrato de trabajo.

Atendiendo a lo que establece José Dávalos podemos establecer que en todo contrato existen elementos que son esenciales para la existencia de éste, así como presupuestos de validez. En el contrato individual de trabajo tenemos como elementos esenciales, en primer lugar el consentimiento de los sujetos de la relación de trabajo que son el trabajador que como dijimos con anterioridad

³⁴ GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Nelson. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cárdenas editor. México. 1979. Pág. 172.

³⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 108.

debe ser siempre una persona física y el patrón que puede ser una persona física o colectiva(caso en que bastará con que se otorgue el consentimiento al representante de la empresa); El consentimiento puede darse en forma expresa que es cuando se pone por escrito el acuerdo de voluntades, también puede ser verbal el consentimiento expreso y el consentimiento en forma tácita se da cuando las partes actúen de tal manera que ejecuten actos que den por entendido o demuestren que hubo consentimiento.

Tenemos también como elemento esencial el objeto del contrato que es por parte del trabajador la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por parte del patrón la obligación de pagar el salario por el servicio prestado.

Los presupuestos de validez en una relación de trabajo son en primer lugar **la capacidad**. En el derecho del trabajo la única limitante a la capacidad es la minoría de edad, ya que tanto la Constitución como la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de 14 menores de 16 años que no hayan concluido la educación básica y que no cuenten con la autorización correspondiente del padre o tutor y a falta de este del sindicato al que pertenezcan. Esta limitación a la capacidad esta básicamente dirigida a la protección de las niñas, niños y adolescentes.

Otro presupuesto de validez es la ausencia de **vicios del consentimiento**; en el derecho del trabajo el único vicio que se contempla es el dolo, que se da cuando el patrón es engañado ya sea por el trabajador o por el sindicato, con respecto a las capacidades, aptitudes o facultades que falsamente se le hayan atribuido al trabajador, lo cual se castiga no con la nulidad sino con la rescisión de la relación laboral como lo establece el artículo 47 de la Ley Laboral en su fracción I.

La licitud en el objeto es otro presupuesto de validez, a este respecto la ley establece presupuestos en los que existe ilicitud si se da dentro de la relación

de trabajo; el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo señala esas ilicitudes, además de las indicadas en este artículo hay otras que se señalan en los artículos 133 y 135 que señalan la ilicitud en el objeto y se refieren a las prohibiciones establecidas tanto para los patrones como para los trabajadores.

Un presupuesto mas es el de **la forma** que se refiere no solo al acto que dio origen a la relación laboral, sino todos los actos que suceden durante la relación de trabajo. Sin embargo la ausencia de este requisito no invalida la relación de trabajo ya que los trabajadores conservan los derechos que la ley le otorga a consecuencia este.

1.7. Igualdad y desigualdad

La igualdad es un término bastante complejo debido a que puede ser analizado desde distintas perspectivas, atendiendo a las diversas corrientes que la abordan.

La palabra igualdad se deriva del latín *aequalitas*. Es la conformidad de una cosa con otra en cuanto a naturaleza, forma, calidad o cantidad, igualdad ante la ley es el principio que reconoce a todos los ciudadanos por igual capacidades para los mismos derechos.³⁶

“La igualdad puede ser entendida como el igual derecho de toda persona a gozar de las libertades fundamentales de una ciudadanía democrática y de las protecciones del Estado de derecho.”³⁷

³⁶ Cfr. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op. Cit. Pág. 793.

³⁷ RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. Un marco teórico para la discriminación. Editorial Colección estudios. México. 2006. Pág.33.

Por otro lado, encontramos el lado contrario de la igualdad que es la enorme desigualdad que existe en nuestro país que lejos de disminuir va en aumento. Los efectos de esta son precisamente el menoscabo de los derechos fundamentales de todo individuo y como consecuencia de esto la inminente discriminación jurídica, social, económica, etc. de que son objetos millones de personas.

“La diferencia no es igual a la desigualdad. Las diferencias que existen entre las personas, ya sean de índole natural, social o cultural, constituyen los rasgos específicos que distinguen y al mismo tiempo individualizan a las personas. Las desigualdades, ya sea económicas, sociales o políticas, son en cambio las disparidades que existen tanto en el goce como en el ejercicio de los derechos de las personas. Las primeras, en tanto constituyen la esfera de libertad por medio de la cual la persona expresa su identidad y originalidad, deben ser valoradas y protegidas por el derecho; las segundas, en tanto crean estatutos jurídicos distintos que se traducen en desventajas para unos y ventajas para otros.”³⁸

La realización de la igualdad plena hace necesario suprimir cualquier privilegio y considerar ciertas diferencias para compensar éstas mismas y evitar la desigualdad. Pero también debemos tomar en cuenta que no es correcto hacer una equiparación entre desigualdad y diferencias, porque la diferencia es un elemento importante para llegar a hablar propiamente de la igualdad de derechos. Por otra parte, tenemos que son precisamente esas diferencias mal entendidas y llevadas a un plano negativo, lo que provoca la discriminación.

“La dificultad de establecer el significado descriptivo de igualdad estriba sobre todo en su indeterminación, de modo que decir que dos entes son iguales, sin otra determinación, nada significa en el lenguaje político, si no se especifica de

³⁸ DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos. El derecho a la no discriminación. Editorial Porrúa y Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2006. Pág. 54.

que entes se trata y respecto a que cosa son iguales, es decir, si no se está en condiciones de responder a dos preguntas: a) ¿igualdad entre quienes?, y ¿igualdad en qué?”³⁹

Es precisamente en esta cuestión donde los diferentes niveles de gobierno deben trabajar para implementar programas que promuevan la igualdad entre los individuos, no solo como un principio jurídico básico, sino como un derecho fundamental de todo ser humano, estableciendo las bases legales para propiciar la igualdad y castigar la discriminación de que pueden ser víctima precisamente los individuos que carecen de un nivel cultural básico y económico para hacer frente a dicha discriminación, producto precisamente de esas diferencias mal entendidas o encaminadas a producir un efecto negativo en ciertas minorías.

Ferrajoli nos manifiesta que es necesario “compatibilizar el razonamiento de iguales derechos fundamentales y diferentes modos de aseguramiento o de realización en atención a las diferencias. Todo ello abunda en la idea central del Estado constitucional de derecho, según el cual el principio general de igualdad no exige una paridad de trato absoluta, sino que las distinciones razonables y no arbitrarias que persigan fines constitucionalmente legítimos son perfectamente acordes con la Constitución, entre ellas las más importantes son las que procuran la realización de la igualdad sustancial que desde luego, no puede ser dejada a un lado cuando se trata de derechos fundamentales.”⁴⁰

De esta manera sería totalmente lícito y justificable que se dé un trato distinto a personas que se encuentran en situaciones distintas y totalmente opuestas, así como tratar de manera igual a personas que se encuentran en situaciones análogas para que pueda darse un plano de igualdad.

³⁹ BOBBIO, Norberto. Igualdad y libertad. Ed. Paidós. Barcelona. 1993. Págs.53-54.

⁴⁰ Cit. por AÑÓN, María José. Igualdad, diferencias y desigualdades. Editorial Fontamara. México. 2001. Pág. 36.

“En virtud de este principio sería ilícito tratar de modo desigual o menos favorable a individuos que se encuentran en situaciones análogas, pero es lícito tratar de modo diverso a personas que se encuentran en situaciones diversas, siempre que las situaciones sean comparables, exista una justificación razonable de la diferencia de trato y se demuestre la proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido”⁴¹

Por consiguiente, tenemos que legalmente siempre va a ser válido hacer una diferenciación entre dos personas que se encuentran en situaciones tanto económicas, sociales y culturales desiguales y poder ponerlas en un plano de igualdad. Fue por esta situación que el legislador al redactar la Legislación Laboral se abocó a poner en práctica este principio teniendo en cuenta la evidente diferencia que existe entre las partes sobre todo en el ámbito laboral, ya que el patrón tiene todos los medios económicos para poder defenderse en un juicio laboral y el trabajador no, situación por lo que la ley le da más protección a este.

1.7.1. Igualdad formal e igualdad material

La **igualdad formal** se refiere a la exigencia de tratar de la misma manera a todos los miembros de una sociedad, esto, a través de las leyes establecidas para la debida protección de los derechos fundamentales de los individuos.

En este sentido se debe tener en cuenta que no todas las diferenciaciones van a ser tomadas en forma negativa, ya que va haber ocasiones en que esas diferenciaciones van a ser necesarias para poder llegar a una igualdad y poder tener un punto de equilibrio evitando situaciones de discriminación.

⁴¹ Ibídem. Pág. 40.

Así pues, en virtud de este principio de igualdad sería totalmente ilícito tratar de modo diferente y desfavorable a individuos que se encuentran en las mismas condiciones y que tienen acceso a las mismas oportunidades, ahora bien cuando se encuentra en situaciones distintas, es decir, uno se encuentra en desventaja frente a otro u otros, entonces existe una justificación razonable de la diferencia de trato y se demuestra la proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido.

De esta manera, existiendo características idénticas u homogéneas entre los individuos se debe dar un tratamiento jurídico idéntico u homogéneo entre ellos y por consiguiente podemos decir que existe una relación muy estrecha entre la igualdad formal y la igualdad material.

La **igualdad material** o de hecho “es algo bastante claro: se entiende la igualdad respecto de los bienes materiales, o igualdad económica, viniéndose así a distinguir de la igualdad formal o jurídica.”⁴²

“Buscar igualar a los individuos en sus condiciones materiales de existencia, no solo para garantizar de hecho la permanencia de sus vidas, fundamento de toda convivencia comunitaria armónica, sino también, desde nuestra particular óptica, para permitir el ejercicio efectivo de su libertad individual, punto de partida para alcanzar la felicidad y la independencia moral.”⁴³

Tenemos pues, que básicamente la diferencia entre una y otra radica en que la igualdad formal prohíbe hacer diferenciaciones de acuerdo con una serie de criterios, demanda relaciones igualitarias en el terreno de lo jurídico y lo político, mientras que la igualdad materia da prioridad y atribuye relevancia a los factores de diferenciación; en consecuencia, se tiene que llegar a lograr la igualdad entre los individuos, pero no desde un enfoque neutro donde todos

⁴² BOBBIO, Norberto. Igualdad y libertad. Op. Cit. Pág. 79.

⁴³ CANTÓN J., Octavio. Igualdad y derechos, Apuntes y diferencias. Op. Cit. Pág. 29.

están en las mismas condiciones o viven una misma situación, sino más bien, analizando desde una perspectiva en donde las diferencias están presentes y cada individuo vive una situación específica.

“Todo ello nos permite apuntar a la tesis que afirme que la igualdad material es la igualdad equitativa entre los grupos, frente a la igualdad formal que solo afirma la igualdad entre los individuos.”⁴⁴

Entonces cuando hablamos de igualdad material, nos lleva a la idea de que todos los seres humanos debemos tener la misma cantidad y calidad de determinados bienes, con lo cual se pretende-según algunos autores utopistas-disminuir y si no es que hasta erradicar la desigualdad entre los individuos y con ello por supuesto las luchas sociales.

El principio de la igualdad es uno de los derechos fundamentales del hombre, sin embargo, debemos tomar en cuenta que el principio de libertad es indispensable para que se pueda hablar de igualdad entre hombres ya que si no hay libertad no solo individualmente hablando, sino también cuando un grupo de individuos se encuentra oprimido por otros, entonces no se puede decir que existe igualdad.

“La autonomía individual y la igual libertad son los rasgos comunes de toda doctrina defensora de los derechos fundamentales. Y en este sentido, entonces, tendremos que aceptar que la libertad, al ser el patrimonio primero del ser humano, es el valor fundamental, mientras que el valor igualdad, en sentido formal y material, es el complemento-insoslayable- que lo corrige y perfecciona, permitiendo que en sociedad aquel sea efectivamente de todos.”⁴⁵

⁴⁴ AÑÓN, María José. Igualdad, diferencias y desigualdades. Op. Cit. Pág. 44.

⁴⁵ CANTÓN J., Octavio. Igualdad y derechos, Apuntes y diferencias. Op. Cit. Pág. 15.

Podemos concluir que en estricto sentido normativo todos los individuos debemos ser tratados de igual manera que el resto de los individuos para llevar a cabo la justicia, sin embargo, van a existir situaciones en las que para poder aspirar a la justicia, va a ser necesario hacer un trato diferenciador entre individuos que no están en las mismas condiciones y por consiguiente, no están en una situación de igualdad sino todo lo contrario, y entonces al haber éstas diferencias va a ser ética y jurídicamente legítimas las normas que hagan un trato diferenciador para de esta manera alcanzar la justicia y mantener el equilibrio entre los derechos de los individuos.

1.7.2. Igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones

La igualdad de oportunidades puede ser entendida en dos sentidos: uno negativo-formal y otro positivo-material.

La igualdad de oportunidades positiva consiste en “que toda persona tenga las mismas posibilidades que cualquier otra de mejorar o empeorar su condición social con independencia de sus orígenes; para lo cual debe ser compatible y complementaria de la llamada igualdad de condición que busca la reducción de privilegios o la necesidad derivado de la distancia entre las distintas posiciones sociales.

La igualdad de oportunidades negativa elimina cualquier tipo de discriminación y circunstancias relacionadas con el sexo, la religión, la raza, la clase, etc. En este sentido la igualdad rechaza todas aquellas desigualdades sociales basadas en éstos criterios. Sin embargo, esta igualdad si acepta las desigualdades naturales, consecuencia de las diversas capacidades y talentos de los individuos, como vehículo para asignar la posición de éstos en la sociedad”⁴⁶

⁴⁶ Ibídem. Pág. 105.

Sin embargo, esta igualdad de oportunidades tiene muchas deficiencias y una de ellas es precisamente que no toma en cuenta que la desigualdad social, impide en la mayoría de las veces desarrollar los talentos naturales de los individuos, por lo que se tiene que garantizar un nivel de bienestar y cultura si realmente se quiere llegar a tener una igualdad de oportunidades.

En consecuencia, sin dejar de reconocer las desigualdades naturales de talentos y capacidades, se debe garantizar el mínimo de igualdad entre los individuos; la igualdad de oportunidades positiva requiere necesariamente de la existencia de una igualdad de condiciones o igualdad material para ser realmente efectiva.

1.8. Dignidad humana

El hombre desde su existencia y por su propia naturaleza racional tiene derechos humanos que no se los proporciona ni la sociedad ni el Estado, ni una legislación, sino más bien éstos solo los reconocen y señalan las normas para asegurar su vigencia y protección. Esta situación es reconocida por la mayoría de los pueblos civilizados desde la antigüedad hasta nuestra época, salvo aquellos regímenes déspotas y totalitarios donde el gobernante es quien imponía a su arbitrio leyes y decisiones que no podían ser discutidas por el pueblo al que solo le quedaba someterse.

La palabra dignidad se deriva del latín *dignitas*. Calidad de digno; realce, excelencia; decoroso y gravedad de las personas en la forma de comportarse; cargo o empleo honorífico y de autoridad.⁴⁷

En la antigüedad grecorromana no se tuvo una idea precisa y clara de lo que era la dignidad del hombre como ser individual y único y de lo que eran sus

⁴⁷ Cfr. Diccionario de la Real Academia. Op. Cit. Pág.823.

derechos frente a la comunidad y a la autoridad política; en consecuencia, el hombre formaba parte de la comunidad como un todo, sobreponiendo los intereses de la comunidad por sobre las necesidades particulares del individuo por lo que éstos no tenían derechos que exigir frente al gobierno.

Al llegar a su ocaso la comunidad grecorromana, aparecieron las escuelas éticas que anteponían a toda investigación política la búsqueda de la felicidad individual; una de las escuelas más destacadas fue la estoica, caracterizada por una filosofía severa y elevada, su idea de hombre era aquel sabio dedicado al estudio filosófico, se habló de la ley natural universal a la que se adhería todo hombre por el uso de la razón.

Así pues, esta escuela impulso nuevas perspectivas al desarrollo humano y el hombre se convirtió en un miembro de una comunidad universal, además se acentuó la idea de la dignidad, de que todo lo que tiene rostro humano tiene el valor natural de la libertad y de la igualdad.

Muchos autores consideran que el Cristianismo fue uno de los principales impulsores de la dignidad humana, con ideas precedidas por el estoicismo que encaminaba al hombre como ser libre y racional a la búsqueda de la felicidad individual y espiritual.

Con la idea impulsada por varios seguidores del Cristianismo de que ya no hay esclavos ni hombres libres, sino que todos son iguales ante Cristo, quedando como verdaderos ciudadanos libres e iguales ante el reino de Dios. Siendo ciudadanos de dos reinos, el espiritual y el terrenal, el hombre era libre y autónomo teniendo que rendir cuentas solamente a Dios.

Uno de los muchos impulsores del Cristianismo fue Santo Tomas de Aquino quien “mirando al hombre como un ente que camina en este mundo entre las dos vertientes del tiempo y de la eternidad estableció que cuando están en

juego intereses propios de la esfera de valores que miran a la vida buena en esta existencia terrenal, tales como la economía, las leyes positivas, la instrucción, la salud corporal, la política, es el bien común el que tiene primicia y los hombres ,como personas individuales, deben subordinarse a él.

En cambio, cuando están de por medio cuestiones que afectan a la salvación eterna del hombre o que se refieren al núcleo íntimo de su personalidad, tales como la determinación libre de su estado de vida o del número y educación de sus hijos o la religión que quiere practicar (el bien privado), es el que debe prevalecer, y el hombre no queda subordinado a la sociedad, o sea, reserva una esfera mínima que trasciende a los valores mundanos y es superior a ellos.”⁴⁸

Con esta clara distinción, que a simple vista resulta muy sencilla, pero que contiene gran profundidad se aclara una cuestión muy compleja y que es saber hasta dónde llegan los derechos del hombre y hasta donde los de la sociedad.

En la época de la ilustración el gran filósofo Emanuel Kant inspirado en las ideas de Juan Jacobo Rousseau defendió la libertad y la dignidad del hombre como base del orden jurídico y político, consideró que el derecho solo debía ser el instrumento para mantener el orden y las libertades de los individuos. La dignidad es tan alta y característica que no debe ser utilizada como un medio sino como un fin; por lo que la dignidad humana era la base de los derechos individuales que reconoce la sociedad y que el orden jurídico positivo es el reflejo de ese principio.

Contrario a la idea que tienen algunos autores al considerar que fue el cristianismo uno de los principales impulsores en la defensa del individuo como ser libre y racional y por consiguiente un ser que tiene dignidad, existen autores

⁴⁸ HIDALGO BALLINA, Antonio. Los derechos humanos. “Protección de grupos discapacitados”. Editorial Porrúa e Instituto Internacional del Derecho y del Trabajo. México. 2006. Pág. 5.

que opinan lo contrario como es el caso del Doctor Salomón Augusto Sánchez Sandoval que nos dice “ Los pueblos del México prehispánico al concebir la conciencia de lo real y el valor de la persona humana, a través de la razón tuvieron certeza de ser toda la realidad consiente de sí mismos, como de su mundo y alcanzaron el concepto de espíritu a la manera de Hegel, como esencia ética real, como vida ética de sí mismos como libertad. Éstas concepciones ideológicas-axiológicas perdieron toda vigencia con el advenimiento de la cultura de la sumisión patrocinada por el cristianismo, que al considerar al mundo y al hombre como productos derivados de la voluntad de un ser un absoluto, les otorga un ser y una identidad, al servicio de otro.

“El advenimiento del Cristianismo, institucionalizó, la cultura de la sumisión y del miedo, mediante la concepción de una realidad basada en la existencia de un solo ser absoluto, creador de todas las cosas y que convierte a los hombres y mujeres en productos accesorios y derivados de su omnipresente voluntad: siervos y ovejas, de cuyo sacrificio al señor, se deriva su salvación eterna, pues la obediencia los hará libres.”⁴⁹

Podemos decir que el cristianismo de cierta manera propicio el respeto a la dignidad humana y se empezó en diferentes comunidades en el mundo el reconocimiento de esos derechos innatos al hombre por el solo hecho de serlo, sin embargo, en ocasiones se llegó a un mal entendimiento de la doctrina cristiana y mezclado con seguidores prepotentes con una mentalidad racista y descalificadora hacia ciertos grupos de individuos, fue que se calificó al cristianismo como una institución que provocaba miedo y sumisión, ejemplo de esto fue la inquisición, el forzado adoctrinamiento de los indígenas de América por los encomenderos españoles, entre muchos ejemplos más.

⁴⁹ Cit. por HIDALGO BADILLA, Antonio. Los Derechos Humanos. Protección de grupos discapacitados. Op. Cit. Pág. 8.

Anterior al Código Civil de 1870 el trabajo era considerado como un contrato de arrendamiento en el que el trabajador alquilaba su fuerza de trabajo al patrón y con ello evidentemente se degradaba al trabajador a la categoría de cosa, como en un momento lamentable de la historia del mundo lo fue el esclavo. Así pues, al derogarse las disposiciones del Código Civil Francés sobre arrendamiento de servicios, en la exposición de motivos se expresa “Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquilar a la prestación de servicios.”

50

Nuestra Constitución Política establece en el tercer párrafo del artículo 1º: “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, 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”

Por otro lado, tenemos que la Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 3º establece “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo enaltecen el término de la Dignidad Humana como un derecho fundamental que tenemos todos los individuos por el solo hecho de serlo; en consecuencia, al prestar sus servicios un trabajador debe ser tratado de una manera digna y respetuosa en el desempeño de sus labores, sea cual sea este.

⁵⁰ Cit. por TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo derecho del trabajo. “Teoría integral”. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1981. Pág. 268.

1.9. Discriminación

La discriminación ha existido desde los comienzos de la humanidad y se ha dado en casi todas las sociedades a lo largo de la historia; aún en nuestros días la discriminación es un problema que afecta a muchas personas en todo el mundo.

El Diccionario de la Real Academia Española nos dice que discriminación es la acción y efecto de discriminar. La palabra discriminar tiene dos acepciones: 1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra// 2. Dar trato inferior a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos etc.⁵¹

“El verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo, es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En este caso, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. La acepción comporta un sentido plenamente neutral del vocablo discriminación toda vez que no la postula como una acción guiada por criterios axiológicos o de intencionalidad política.”⁵²

Visto desde esta primera acepción y sin darle un sentido político, discriminar es simplemente separar, distinguir o escoger una cosa u objeto, sin que ello conlleve a un rechazo o exclusión por parte de la persona que está discriminando y mucho menos creer que una cosa es inferior o superior.

Ahora bien, cuando se analiza el concepto de discriminar entendiendo este como dar trato inferior a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos etc., entonces ya se le está dando un sentido político, con lo

⁵¹ Cfr. Diccionario de la Real Academia Española. Op. Cit. Pág. 760.

⁵² RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. Un marco teórico para la discriminación. Op. Cit. Pág. 21.

que se le da un énfasis peyorativo y negativo al concepto, con esto se da un trato de inferioridad en virtud de las diferencias existentes.

Es precisamente esta acepción la que más se conoce y la que más polémica ha causado por el sentido negativo al que se refiere cuando se da un trato inferior a un determinado individuo o grupo de individuos atendiendo a las diferencias que tienen y que son rechazados y despreciados por la sociedad.

Así pues, trataremos de analizar la discriminación desde esta segunda acepción y que a lo largo de mucho tiempo ha sido común discriminar a uno o varios individuos por sus diferencias, lo que hace pensar que hay individuos que son superiores a otros, basándose precisamente en un rasgo diferenciador.

“En un primer nivel debemos entender por discriminación el acto u omisión por el cual, sin un motivo, causa racional justificable, una persona recibe un trato desigual con otras personas.”⁵³

“La discriminación es una distinción injustificada que se ejerce sobre personas que se encuentran en una situación análoga y su efecto es un trato desigual para determinadas personas, grupos o comunidades.”⁵⁴

Por nuestra parte, podemos decir que discriminación es todo acto encaminado a coartar ya sea consciente o inconscientemente los derechos y oportunidades fundamentales de una o varias personas basado en ideas y prejuicios que culturalmente tenemos arraigados, y que conlleva al rechazo y desprecio de éstos grupos vulnerables.

⁵³ DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos. El Derecho a la no Discriminación. Op. Cit. Pág. 7.

⁵⁴ COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Los derechos humanos en la tercera edad. México. 1999. Pág. 43.

Ahora bien, a partir de esta segunda acepción en la que se da un sentido negativo, Jesús Rodríguez Zepeda hace las siguientes preguntas “¿Qué sucede cuando a una persona no le resulta agradable la apariencia de otra y la llega incluso a considerar sin meritos y sin intereses, pero no hace nada para lastimarla o dañarla? ¿Podríamos decir que la está discriminando o tendríamos que aceptar que está ejerciendo su libertad de opinión y pensamiento, aún cuando este ejercicio fuera de mal gusto o hasta grosero? ¿Un mundo sin discriminación sería aquél en el que todos nos gustáramos recíprocamente y nadie se atreviese a considerar a otro como indigno de admiración o valoración positiva? Según este autor hace falta una pieza en la definición lexicográfica de la discriminación a saber: la referencia a sus consecuencias concretas en relación con ciertos bienes fundamentales propios del sujeto moral o jurídico que sufre la discriminación y que se encuentra en riesgo.”⁵⁵ Por lo que es necesario entender y conocer los daños que causa la discriminación a los derechos subjetivos fundamentales del individuo o a las oportunidades reales dentro de la sociedad para tener un concepto más claro.

Respondiendo a las preguntas antes citadas, Rodríguez Zepeda nos dice: “Muchas opiniones sobre el éxito social o sobre las aptitudes, belleza o fealdad de las personas y muchas expresiones de cultura popular o de humorismo se sitúa en ese terreno fronterizo con la discriminación sin llegar a traspasarlo. Puede ser, en efecto, juicios y opiniones de mal gusto y éticamente discutibles, pero no se puede considerar, con rigor actos de discriminación.”⁵⁶

En este sentido, concordamos completamente con el autor, ya que precisamente es aquí en donde entra el principio de la libertad de expresión y específicamente hablando de la libre expresión de las ideas, con lo que los individuos puede emitir opiniones que muchas veces pueden ser catalogadas como escandalosas u ofensivas pero sin llegar a transgredir la línea que

⁵⁵ RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. Un marco teórico para la discriminación. Op. Cit. Pág. 22.

⁵⁶ *Ibíd.* Pág. 23.

conlleva a la discriminación, quedando solamente en meras opiniones sin llegar a causar un daño real a los derechos fundamentales. Sin embargo, queda latente la cuestión de precisar en qué momento esa libertad de expresión transgrede los límites y se convierte en un impulso que incita o conduce a acciones tendientes a menoscabar los derechos y oportunidades del individuo en sociedad, por lo que es importante que el Estado tome medida para prevenir y eliminar toda forma de discriminación.

Nuestra Constitución política, respecto a la discriminación nos dice en su párrafo tercero del artículo 1° “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, 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.”

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define la discriminación de la siguiente manera: “Se entenderá por discriminación 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 por discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”⁵⁷

Para los efectos del convenio número 111 en materia de empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México el 11 de septiembre de 1961 el término discriminación comprende:

⁵⁷ www.conapred.org.mx. 25 de junio de 2010. 10:43 Hrs.

“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional 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.”

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo no da definición alguna ni hace referencia propiamente a la palabra discriminar, sin embargo, en varios artículos refiere que no deberá hacerse distinción alguna entre los trabajadores por razón de sexo, edad, credo religioso, condición social, raza, etc., entre éstos artículos se encuentran el 13 en su párrafo segundo que establece: “no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”, el artículo 56 establece: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley” y el artículo 133 hace referencia a las prohibiciones de los patrones que en la fracción I dice “negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”.

Otra acción importante para la lucha contra la discriminación se dio por parte de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal al realizar reformas y adiciones al Código Penal publicadas en la gaceta oficial el 17 de septiembre de 1999 que entraron en vigor el 1° de octubre del mismo año, esta reforma consistió en la adición del título decimoséptimo bis denominado “los delitos contra la dignidad

de las personas” estableciendo en el artículo 206 que la discriminación es un acto que trae como consecuencia una sanción de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días.

Las prácticas discriminatorias están tan latentes en la actualidad no solo en México sino en todo el mundo, propiciados por prejuicios y estigmas hacia determinado grupo de individuos y que conlleva al rechazo que cultural y socialmente están arraigados. Si bien es cierto que el estado ha implantado acciones y campañas encaminadas a evitar estas prácticas discriminatorias, también lo es que deben no solo crear leyes que propicien la protección de derechos sino establecer sanciones más severas.

1.9.1. Grupos discriminados

En este punto abordaremos el estudio de la discriminación que sufren grupos a los que se les vulneran sus derechos fundamentales sin una razón lógica y congruente, sino que como vimos anteriormente son víctimas de los prejuicios fuertemente arraigados en las personas.

1.9.1.1. Discriminación por la orientación sexual

Para poder entrar a este tema debemos empezar por analizar lo que es orientación sexual que “significa tener preferencias heterosexuales, homosexuales o bisexuales; tener un antecedente personal en la inclinación o bien ser identificado o identificarse con alguna de ellas.”⁵⁸

⁵⁸ PÉREZ CONTRERAS, Monserrat. Derechos de los homosexuales. Editorial Instituto Politécnico Nacional, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2000. Pág. 28.

Así tenemos que la discriminación por orientación sexual va a ser aquella distinción, exclusión o rechazo dirigido a un individuo por su orientación sexual, teniendo como objeto violentar los derechos fundamentales y libertades de cualquier homosexual, lesbiana o bisexual, en las esferas política, económica, social, laboral, cultural, civil o cualquier otra.

En el ámbito laboral, este grupo de individuos muchas veces ven mermada la garantía estipulada en el artículo 5° constitucional al ser discriminados por la negativa de ser contratados, dándoles prestaciones inferiores en comparación con el resto de los empleados, obstaculizando sus labores o bien despidiéndolos.

Los matrimonios o uniones entre parejas gay en México eran hasta hace no mucho no reconocidos por la legislación mexicana, sin embargo, en el año de 2006 se aprobó en el Distrito Federal la Ley de Sociedades de Convivencia con lo que se dio un gran avance en lo que se refiere a estas uniones que si bien existen muchas restricciones, legalmente ya se da un reconocimiento legal y por tanto, se está sujeto a derechos y obligaciones.

Aún después de este importante avance en la legislación mexicana, este grupo vulnerable se ven en la necesidad de ocultar su verdadera orientación sexual y adoptando conductas que son socialmente aceptados, por el miedo a ser agredidos física y verbalmente por personas que los ven con odio y desprecio por sus preferencias sexuales.

1.9.1.2. Discriminación por edad

En la discriminación por edad nos enfocaremos a las personas de la tercera edad que debido a que como quedó establecido en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, realizado por la Organización de las Naciones Unidas llevada a cabo en Viena, Austria en 1982, se refiere al grupo poblacional

de personas de 60 años en adelante. A partir de esta asamblea los términos vejez, tercera edad, ancianos, adultos mayores, se refiere a aquellos individuos mayores de 60 años.

El concepto de vejez es sumamente relativo, ya que el proceso de envejecimiento empieza a partir del momento en que nacemos y termina al momento de nuestra muerte. Con el avance de la ciencia las expectativas de vida van en aumento, por ejemplo en la Edad media una persona de 30 años ya era considerado viejo debido a que se vivía menos debido a las enfermedades que en la mayoría de los casos no existía cura, por las constantes guerras y por diversos factores que reducían drásticamente la probabilidad de rebasar cierta edad.

En un estricto sentido se puede definir a la vejez como el proceso en el cual una persona se convierte en alguien con más edad; este proceso de envejecimiento se va a manifestar por los cambios en las capacidades físicas y mentales, todo esto dependiendo de la forma de vida que se lleve (una buena alimentación, hacer ejercicio, etc.), la forma en que se enfrenten los problemas, el medio ambiente en que nos desarrollemos, etc.

En nuestra sociedad, el término vejez está íntimamente relacionado con la idea, muchas veces equivocada de que son personas incapaces, no solo física, sino mentalmente y por consiguiente se les relega al olvido y al abandono por considerar que son inútiles, estorbosos y una carga para los familiares.

En el ámbito laboral las personas que rebasan la edad de 60 años, se consideran personas ineficientes e incapaces de realizar alguna actividad productiva por lo que se les niega el acceso a un empleo, argumentando que ya no son capaces de trabajar por “su edad avanzada”. Pese a esta situación se puede decir que en algunos trabajos las personas mayores de 60 años pueden desempeñarse adecuadamente e incluso en ocasiones superar a los más

jóvenes por ser más responsables y cuidadosos en sus actividades y lograr una mayor eficacia, compensando con ello la disminución de su capacidad cognitiva.

Por lo que las personas de la tercera edad son individuos que aún pueden aportar mucho no solo a su familia sino a la sociedad, pero por la falta de cultura, conciencia y programas destinados a proporcionarles y facilitarles el acceso a una vida digna y decorosa, se les condena al rechazo, al olvido y muchas veces a la miseria por no ser consideradas personas aptas para desempeñar una actividad laboral.

1.9.1.3. Discriminación por las Capacidades diferentes

En la actualidad las personas discapacitadas, o mejor dicho las personas con capacidades diferentes han sufrido a lo largo de mucho tiempo el desprecio y la indiferencia de muchos individuos que consideran que son personas que ya no pueden aportar nada a la sociedad debido a que padecen alguna restricción en sus funciones ya sea físicas o psíquicas y por consiguiente se les niega el acceso no solo a una fuente de trabajo sino a muchos otros derechos; un ejemplo muy claro es el del libre tránsito por las vías públicas, esto por la falta rampas y señalamientos para personas en sillas de ruedas o invidentes.

“El discapacitado es un ser humano que posee una restricción o pérdida, permanente o transitoria, de alguna o algunas facultades físico-psíquicas. También debe resaltarse que la mayor o menos dificultad para cumplir y desarrollar una actividad determinada depende del grado de conciencia de la

sociedad respecto al discapacitado y de la interacción de ésta con la sociedad.”⁵⁹

La Organización Mundial de la Salud en su portal de internet nos da el siguiente concepto: “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”⁶⁰

La Organización Mundial de la Salud distingue 3 tipos de discapacidad:

- ❖ Deficiencia. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- ❖ Discapacidad. Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar un actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- ❖ Minusvalía. Es una situación desventajosa para un individuo determinado consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limite o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

Las personas que sufren de alguna discapacidad ya sea física o psíquica cuentan con los mismos derechos que el resto de la población ya que nuestra

⁵⁹ HIDALGO BALLINA, Antonio. Los derechos humanos. “Protección de grupos discapacitados” op. Cit. Pág. 380.

⁶⁰ www.who.int 29 de junio de 2010. 14:52 Hrs.

Constitución protege por igual a todos los que se encuentran dentro del territorio mexicano y por consiguiente las leyes que emanan de ella deben seguir la misma línea proteccionista; sin embargo, hay personas que sufren de discapacidad psíquica grave y no se encuentran en aptitud de hacer valer sus derechos y por consiguiente tienen que ser representados por un tutor que tendrá la responsabilidad de velar por sus derechos.

1.9.1.4. Discriminación por género

La mujer a lo largo de muchos años ha vivido en una sociedad conservadora y machista en la que ha sido considerada el sexo débil por la tradición de la sumisión en el seno familiar y consecuencia de ello se le ha tratado de manera distinta, ya sea limitando sus derechos y en muchas ocasiones excluyéndola de actividades que eran consideradas exclusivas para hombres lesionando con ello su dignidad como ser humano. Un ejemplo muy claro y denigrante de esta situación en México lo fue durante mucho tiempo la exclusión de la mujer para participar en la vida política del país al no permitirle votar ni ser votada en las elecciones, situación que cambió en el año de 1953 al reformarse la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos para que se permitiera a la mujer ejercer su derecho al voto.

Ahora bien, se manejan dos términos para referirse a la discriminación contra la mujer, discriminación por sexo y discriminación por género éstos dos términos son considerados por muchos como sinónimos, por lo que es importante hacer la distinción: “sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer; son universales e inalterables. La diferencia más importante radica en el proceso reproductivo. El género, en cambio, obedece a diferencias sociales entre mujeres y hombres. Son cambiantes, no son universales, dependen de diversos factores, del momento histórico o geográfico, de la condición social o cultural o en ocasiones el propio régimen legal. Las diferencias son variables de

acuerdo con las costumbres de cada lugar, con las tradiciones de los estratos sociales, de la religión y de la ideología.”⁶¹

Son muchas las razones por las que la mujer no defiende ni exige los derechos que le son vulnerados, entre las más importantes se encuentran la ignorancia, el miedo y la necesidad económica. La principal arma para combatir las dos primeras es sin duda la divulgación de información de los derechos que se tienen, y con respecto a la necesidad económica es un tanto más complicado por la situación social y económica que se vive.

Una de las principales razones por la que la mujer es discriminada en el ámbito laboral es por encontrarse en estado de gravidez. En muchas fuentes de trabajo a las mujeres se les solicita como requisito para contratarlas un certificado médico con el cual se compruebe que no están embarazadas, siendo esto un grave atentado contra la dignidad de la mujer, además de esto existen otras prácticas por parte del patrón en las que solicita mensualmente una prueba de no gravidez.

Uno de los argumentos con los que se justifican los empleadores para no contratar a mujeres embarazadas es la libertad de escoger a sus trabajadores; si bien es cierto que éste es un derecho que no se le puede coartar, también lo es que salvo las excepciones en las que sea indispensable el sexo del trabajador, no podrá negársele el trabajo a una mujer por estar embarazada, de lo contrario se incurriría en una conducta discriminatoria.

También se da la discriminación contra la mujer, cuando se le despida por el solo hecho de estar embarazada, conllevando esto a un despido injustificado

⁶¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004. Pág. 50.

con lo que la mujer puede hacer valer sus derechos al solicitar la reinstalación o bien la indemnización constitucional.

Jurídicamente la maternidad tiene la naturaleza de un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Medicamente, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo.⁶²

Así pues, la maternidad cumple una función esencial, que es la de perpetuar la especie humana, responsabilidad que se comparte con el género masculino, además de esta función vital que es la supervivencia de la raza humana, cumple con otra función muy importante que es la conformación del grupo familiar considerado por muchos el pilar de una sociedad.

Nuestra Carta Magna en el artículo 4° establece la igualdad entre hombre y mujer y por tanto les otorga los mismos derechos en lo que se refiere a la procreación de sus hijos.

Respecto a la protección de la maternidad la Ley Federal del Trabajo en la fracción V apartado A del artículo 123, especifica las medidas que se deben tomar durante el embarazo y después de este; éstas medidas de protección no solo se refiere a la condición física, sino también a la protección económica, asegurando el pago íntegro de sus prestaciones.

1.9.1.5. Discriminación por aspecto físico

Los seres humanos somos muy tendientes a tratar a las personas de acuerdo a la apariencia que éstos tengan, de ahí la frase “como te ven te tratan”. Muchas veces al acudir a solicitar un empleo, si no se acude con un

⁶²Cfr. *Ibidem*. Pág. 121-122.

atuendo presentable o incluso si no se cuenta con determinadas características físicas como determinada talla o estatura, se niega el empleo sin tomar en cuenta las capacidades intelectuales, siendo esto una clara muestra de discriminación.

Otra situación muy triste que vivimos en México es el desprecio que sienten muchos compatriotas hacia aquellos grupos indígenas que simbolizan nuestras raíces y que representan nuestra identidad como mexicanos, muchas de éstas personas se han visto en la imperiosa necesidad de trasladarse al Distrito Federal y zonas conurbadas en busca de un empleo que les proporcione los recursos para poder mantener a su familia, sin embargo, al llegar se topan de frente con el desprecio y el rechazo de sus paisanos, negándoles en muchas ocasiones el acceso a un trabajo formal, teniendo que buscar en el comercio informal un medio para poder sobrevivir.

Afortunadamente nuestros legisladores, preocupados por la situaciones de los grupos indígenas que viven en nuestro país, emitieron una propuesta de reforma al artículo 2º constitucional que fue aprobado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de agosto del 2001, para dar un reconocimiento expreso a esos comunidades indígenas, dándoles una autonomía para gobernarse de acuerdo a sus usos y costumbres, esto siempre y cuando no se transgredan los lineamientos Constitucionales.

Por otra parte, tenemos que el racismo “es toda actitud ofensiva y/o discriminatoria respecto a una categoría de individuos clasificada con arreglo a su procedencia territorial y a su identidad étnica o racial.”⁶³

⁶³ PRIETO SANCHÍS, Luis y varios. Derecho de las minorías y de los grupos diferenciados. Escuela libre editorial. Madrid. 1994. Pág. 22.

Paradójicamente en nuestro país se da un trato preferencial en el ámbito laboral a los extranjeros y se desprecia a los connacionales, por lo que podríamos decir que en la mayoría de las veces hay un trato cordial para con los extranjeros

En el ámbito internacional fue después de muchos sucesos históricos como el infierno que vivieron miles de judíos por el genocidio nazi, el Apartheid, por mencionar solo algunos ejemplos que se empezó a tomar conciencia del alcance del odio incitado por la raza, tomándose las medidas para combatir la discriminación contra todo grupo humano originado por supuestas razones de superioridad racial.

Uno de estos instrumentos internacionales para combatir la discriminación racial es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Racial vigente desde el 4 de enero de 1969. Esta convención define la discriminación racial en su artículo 1° de la siguiente manera: “discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”⁶⁴

1.9.1.6. Discriminación por la situación jurídica

En este punto nos referiremos específicamente a las personas que purgaron una condena en una prisión ya sea estatal o federal y que al salir de prisión se topan con el rechazo y desprecio al solicitar un trabajo por el hecho de haber estado reclusos en un centro penitenciario.

⁶⁴ NATAN, Lerner. Discriminación Racial y religiosa en el derecho internacional. Segunda edición. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2002. Pág. 101.

“Al quedar en libertad, los ex internos se encuentran con que casi no hay oportunidades laborales para ellos, ya sea por haber estado presos, por no tener capacitación laboral o por carecer de un aval moral, indican asociaciones civiles, investigadores del sistema penitenciario y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

La escasa formación laboral que se les da en los penales poco ayuda a cambiar la realidad de esas personas y lo peor es que varios ni siquiera se sienten como una persona con derechos, por lo cual no hay quejas que refieran actos de discriminación laboral, da a conocer Víctor Morales Noble, director de Seguimiento de Recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).”⁶⁵

Aunado a esto muchos exreclusos no acuden a solicitar un empleo por el temor a ser rechazados al no poder contar con una constancia de antecedentes no penales, quedando en la mayoría de los casos excluidos para acceder a un empleo digno que les permita incorporarse a la sociedad.

Son pocas las empresas que tienen convenio con los reclusorios para proporcionales trabajo no solo a los reclusos, sino a aquellos que ya han cumplido con su condena. Una de las más conocidas es Vicky form que no solo emplea a los reos, sino a aquellos que son liberados.

⁶⁵ www.eluniversal.com.mx. 30 de junio del 2010. 14:30 Horas.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

En el presente capítulo abordaremos los sucesos históricos más relevantes tanto en el ámbito internacional como en el nacional. Acontecimientos que marcaron la pauta para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas que en ese momentos padecieron, humillaciones, malos tratos, salarios ínfimos, miseria, entre otras cuestiones que sin duda minaban su dignidad como individuos miembros de una sociedad y que por el solo hecho de serlo cuentan con derechos inalienables e imprescriptibles desde su nacimiento.

Empezaremos abordando los sucesos que dejaron huella a nivel mundial y que como dijimos, fueron el impulso para levantamientos armados e instrumentos jurídicos que protegieran los derechos elementales del hombre

Posteriormente, estudiaremos los antecedentes nacionales, los aspectos más relevantes en nuestra historia nacional y que definieron el rumbo de nuestro país, y que hoy en día nos dan identidad como mexicanos.

2.1. La discriminación en Europa y América

Europa fue protagonista de muchas injusticias y atropellos a la dignidad del ser humano, pero también fue en donde se gestaron movimientos revolucionarios, resultados precisamente de todas esas injusticias y de gobiernos totalitarios y despóticos que crearon ese ambiente de injusticia, miseria y arbitrariedades, en donde no existía igualdad de ningún tipo.

Desde aquellos tiempos en donde Roma era la principal potencia mundial, posición que logro gracias a sus grandes gobernantes y estrategias militares; en esa ciudad, como en prácticamente todas las civilizaciones de esa época, la

esclavitud era una condición de vida en donde los esclavos eran considerados cosas susceptibles de enajenación. Al pasar el tiempo, y al no haber suficientes esclavos que realizaran el trabajo, surgió la figura de la *locatio-conductio* (contrato de arrendamiento) por medio de la cual se regulaba el trabajo prestado por ciudadanos romanos libres, ya que en Roma no existía un derecho del trabajo, por lo que los servicios prestados eran regulados por el *ius civile*, lo cual evidenciaba la terrible discriminación que se padecía.

Francia por su parte, aportó un documento de suma importancia, que surgió a raíz de varios factores que desembocaron en la Revolución Francesa, que dio como resultado la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; esta declaración fue la base para la Constitución Francesa de 1791.

América también fue testigo de muchos atropellos a la dignidad del individuo, empezando por Estados Unidos de Norteamérica, en donde las personas de color carecían totalmente de derechos, aún después de que se aboliera la esclavitud que durante mucho tiempo impero en ese país. Siendo hombres libres, no se les reconocía como ciudadanos del país y por consiguiente no podían ser sujetos de derechos y obligaciones, siendo discriminados al impedirles el acceso a trabajos, lugares públicos y privados por ser considerados exclusivos para blancos, hace relativamente poco tiempo que se empezaron a reconocer plenamente sus derechos como ciudadanos norteamericanos.

2.1.1. Roma, Italia

La civilización romana tuvo una extraordinaria organización tanto política como jurídica, que la llevo no solo a ser una gran potencia, sino que sus instituciones jurídicas fueron tan bien diseñadas que aún en nuestra época han influido de manera significativa en las legislaciones de muchas naciones, principalmente las que tienen descendencia latina.

“Desde los tiempos más remotos de la historia, se palpan las profundas diferencias con variadas manifestaciones, que mediaban entre los diversos grupos humanos pertenecientes a sociedades determinadas, habiéndose sancionado por la costumbre jurídica. Entre los pueblos de la antigüedad resalta la institución de la esclavitud como índice negativo de la igualdad humana.”⁶⁶

La esclavitud en Roma no era considerada un *status* social y personal, sino más bien un estado real, en el que los esclavos eran considerados “cosas” susceptibles de enajenación.

En efecto, el esclavo-*servus*- era considerado como un bien susceptible de constituir el objeto material de la contratación jurídica. Y aún independientemente de la esclavitud, la sociedad romana presentaba una profunda desigualdad por lo que respecta a las dos clases que la componían: los patricios y los plebeyos.⁶⁷

El derecho romano no confería derechos y obligaciones por el solo hecho de haber nacido vivo, sino que además debía cumplir ciertos requisitos como el haber nacido libre (*status libertis*), ser ciudadano romano (*status civitatis*) y tener una posición dentro de la familia (*status familiae*). Teniendo éstos *status*, era susceptible de ejercer sus derechos políticos y civiles.

Esta situación evidenciaba las conductas discriminatorias en contra de individuos que no cumplían los requisitos para ser considerados ciudadanos romanos y consecuentemente poder disfrutar de los derechos que deberían ser considerados inherentes al hombre sin condición alguna.

⁶⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Trigésima octava edición. Ed. Porrúa. México. 2007. Pág. 256.

⁶⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 257.

Sin embargo, como en muchas culturas, siendo libre un individuo podía caer en la esclavitud por varias circunstancias, en Roma esta extinción de la personalidad era conocida como *capitis diminutio máxima*.

La esclavitud era considerada en muchas culturas como una institución indispensable para el desarrollo social y económico de una sociedad, en virtud de que al ser objetos enajenables constituían un medio de comercio (*res Mancipi*). Y desde luego aminoraban la carga de trabajo a sus amos, los cuales podían dedicarle más tiempo a otras actividades.

Para el derecho romano, los *servi* eran individuos que carecían de personalidad, se le consideraba una *res* que servía como mero instrumento de trabajo.

Existían varias circunstancias por las que un individuo libre podía caer en esclavitud. Según el derecho de gentes se caía en esclavitud por nacimiento y por cautividad en guerra; en el derecho civil se caía en esclavitud por la negativa de inscribirse en los registros del censo, faltar al pago de los impuestos, no participar o desistirse del servicio militar, ser sorprendido durante la comisión del delito de robo y por no pagar una deuda; según el derecho clásico y post clásico se caía en esclavitud cuando un hombre libre se vendía como esclavo, el liberto ingrato (aquel que había sido liberado de la esclavitud), la mujer libre que tuviera relaciones sexuales con un esclavo sin el consentimiento del dueño, el que era condenado a las minas o a ser arrojado a las fieras se consideraba esclavo sin tener patrón.⁶⁸

Sin duda alguna la esclavitud fue un atropello a la dignidad de las personas al ser consideradas como bestias de carga (*res Mancipi*), en el inicio de la civilización romana no existía ningún instrumento legal que de alguna forma los

⁶⁸ Cfr. BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del derecho romano. Quinta edición. Editado por Facultad de derecho y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1998. Págs. 53-55.

protegiera de la discriminación de la que eran objeto; con el paso del tiempo fueron surgiendo leyes que les dieron cierta protección a los *servi* evitando las excesivas arbitrariedades de los dueños de éstos.

Como dijimos, la esclavitud fue toda una institución, elemental para el desarrollo de la sociedad romana. Sin embargo, eran evidentes los actos terribles de discriminación contra las personas que carecían de su libertad, pero que en ese momento histórico no eran considerados discriminatorios.

Para muchos de los grandes filósofos romanos, como Platón, Aristóteles, Sócrates entre muchos más, el trabajo era considerado una actividad impropia para los grandes pensadores de la época y en general para todo ciudadano romano por lo que esta actividad quedó a cargo de los esclavos, por lo que se discriminaba la actividad realizada por los estos.

“Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar sus energías de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operum*.”⁶⁹

Como mencionamos anteriormente, el trabajo era una actividad impropia para que la realizaran los ciudadanos romanos, por lo que existía una severa discriminación contra los trabajadores ya que la prestación de servicios era considerado una cosa y no existía la preocupación por proteger esta actividad tan importante mediante una legislación especializada, sino que fue regulado a través del derecho civil, quedando desprotegidos los individuos que realizaban el trabajo.

⁶⁹ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Op. Cit. Pág.5.

El trabajo era considerado una mercancía, una *res* entendido como tal a quien realizaba el trabajo como el resultado del mismo, por lo que surgieron estas dos figuras dentro del Derecho Civil para regularlo.

“La *locatio conductio operarum*. Es un contrato por el cual una persona (*locator*) se compromete a prestar temporalmente sus servicios a cambio de que otra persona (el *conductor*) le pague una *merces*.”⁷⁰

Este tipo de contrato se enfocaba propiamente en la actividad del individuo y se debía prestar el servicio de forma personal, salvo que existiera pacto en contrario.

“La *locatio conductio operis*. Existía el arrendamiento de obra cuando una persona (el *conductor*) se comprometía a ejecutar una obra a cambio de que la otra (el *locator*) le pagara cierta retribución en dinero (*merces*). El objeto de este contrato, no es el trabajo humano, sino el resultado o producto del mismo, es decir, la obra ya terminada.”⁷¹

Lo importante de este contrato es que se enfocaba al resultado deseado y no propiamente al trabajo que desempeñara un individuo como lo era en la *locatio conductio operarum* donde era indispensable que el trabajo lo desempeñara personalmente el sujeto con el que se contrataba.

“La existencia de dos clases sociales diferentes, como los patricios y los plebeyos; la esclavitud como institución del derecho romano; y la diversidad de sujetos que carecían de la ciudadanía, nos orilla a afirmar que dentro del régimen jurídico político romano, la desigualdad humana y social fue su signo característico durante las tres etapas de su historia.”⁷²

⁷⁰ BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del derecho romano Op. Cit. Pág. 170.

⁷¹ Ídem.

⁷² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Op. Cit. Pág. 71.

Con lo cual quedo claro que los patricios propiciaban la discriminación contra todos aquellos que fueran diferentes o se encontraran en una evidente inferioridad, ya sea esclavos, plebeyos o extranjeros.

Anterior a la existencia de un derecho enfocado específicamente a la protección del trabajo en México, toda prestación de servicio era regulado por el derecho civil y estaba contemplado como un contrato de arrendamiento donde el trabajo del hombre era considerado una mercancía, situación que evidentemente rebajaba la dignidad de las personas al comparar su fuerza de trabajo como una mercancía.

Podemos concluir diciendo que Roma fue una civilización que tuvo mucho influencia no solo dentro del derecho mexicano, sino en muchas otras naciones. Implementó conceptos tan importantes dentro del derecho civil que aún en la actualidad se siguen utilizando, además se crearon figuras jurídicas para la protección la prestación de servicios que si bien en su mayoría ya no se utilizan, sirvieron para inspirar la creación de una legislación especializada en la regulación de esta actividad tan importante en la vida de todo individuo.

2.1.2. Francia

A finales del siglo XVIII, en Francia se empezó a desarrollar un movimiento político, económico y social que cambio por completo la estructura que sostenía a la Francia de la época medieval, ese movimiento fue la Revolución francesa, que sin duda fue la plataforma para abrirle el paso al capitalismo.

Fueron varias las razones que gestaron la Revolución francesa, entre las más importantes están: las económicas, ya que Francia estaba pasando por una severa crisis económica; las sociales, debido a que la mayoría de la población estaba sumida en la miseria y siempre supeditada a la voluntad de los señores

feudales por ser dueños de grandes extensiones de tierra en las cuales éstos trabajaban; y la cuestión política ya que se suscitaron varios conflictos entre el monarca y las clases dominantes (clero y nobleza) que desembocaron en la decapitación del Rey.

A pesar de los postulados que propagaba el cristianismo, la enorme desigualdad y por consiguiente la incesante discriminación existente en muchos Estados era evidente, ya que los siervos estaban sometidos a la voluntad de los señores feudales y del monarca que mantenían a éstos hundidos en la miseria por los excesivos impuestos que les imponían, agudizando los actos de discriminación al impedirles el pleno disfrute de los derechos de que deberían gozar todos los hombres y no solo los privilegiados.

El país contaba con un gran número de habitantes de los cuales solo una minoría contaba con el poder económico; el resto en su mayoría eran campesinos que se encontraban supeditados a las ordenes de los señores feudales, que eran dueños de grandes extensiones de tierras y que traía como consecuencia una gran desigualdad que contribuyó a generar conductas discriminatorias por parte de los señores feudales contra los campesinos que por miedo soportaron tanta miseria, por lo que Francia se encontraba dividida a causa del régimen feudal y a consecuencia de éstos en Francia existían por decirlo de alguna manera fronteras que impedían el florecimiento comercial e industrial.

Aunado a esto, el gobierno que se encontraba en manos de una monarquía absoluta precedida por Luis XVI que imponía exorbitantes impuestos al llamado Tercer Estado, quedando exentos de casi todos éstos impuestos la nobleza y el clero, situación que genero un enorme descontento conllevando con el tiempo a un cambio radical en la sociedad francesa.

“La desigualdad fáctica que prevalecía hasta antes de la Revolución francesa, se traducía en la consiguiente desigualdad jurídica, que no era sino el reconocimiento que hacía el derecho positivo respecto de los privilegios, potestades y prerrogativas de una clase social y económica sobre otra. Hasta la administración de justicia, cuyo recto y debido desempeño debe tener como supuestos fundamentales la igualdad, se desarrollaba un plano de marcado sectarismo, revelado en la existencia de los diferentes ‘fueros’. Aunado a esto surge en Francia importantísimas corrientes políticas en el siglo XVIII, los cuales pretendían proponer medidas y reformas para acabar con el régimen absolutista, pugnando por el establecimiento del sistema o formas de gobierno mas pertinentes y adecuadas para conjurar el mal público.”⁷³

Esta enorme desigualdad y los actos de discriminación que sufría la gran mayoría de la población fue, sin duda el detonante para el surgimiento del movimiento social que cambio radicalmente las condiciones, pasando de una Francia estancada en un régimen feudal para dar pasa al surgimiento del capitalismo, que llevo a un rotundo cambio económico y político.

Consideramos que entre los autores que más causaron impacto con sus obras fueron Rousseau y Sieyes con sus obras “Contrato Social” y “Que es el tercer estado”. Rousseau afirmaba que el hombre en un principio vivía en un estado de naturaleza en el cual todos eran iguales y vivían felices, pero con el paso del tiempo fueron surgiendo diferencias entre los individuos conllevando a conflictos; a consecuencia de esto-nos dice Rousseau- se vieron en la necesidad de pactar y crear una sociedad en la que restringían su actuar y cedían parte de su libertad a un poder superior que gobernara sobre éstos, llamada voluntad general, que no es más que la sociedad en conjunto(comunidad).

⁷³ Ibídem. Págs.90 y 257.

Por su parte, Sieyès, en su obra “¿Qué es el Tercer Estado?” plantea tres cuestiones: ¿Qué es el Tercer Estado?, Todo; ¿Qué representa actualmente en el orden político?, nada; ¿Qué pide?, llegar a ser algo. En esta obra habla de los derechos de la Nación (el Tercer Estado) y se contrapone a los beneficios de los privilegios.

En las obras de éstos y varios autores más se cimentaron las bases ideológicas para el surgimiento de la lucha por un nuevo sistema político, económico y social en Francia.

“La Revolución francesa no solamente fue un intento por derrocar al antiguo régimen, en buena medida exitoso, sino sobre todo una consecuencia social y política de la filosofía racionalista del siglo XVIII. Las pretensiones de los iniciadores del movimiento revolucionario iba mucho más allá de un cambio de régimen.”⁷⁴

El 5 de mayo de 1789 se convocaron los Estados Generales que eran los representantes de los tres estamentos de la sociedad (nobleza, clero y el llamado tercer estado), sin embargo, no fue muy fructífera esta reunión. Ya para junio los diputados del Tercer Estado se declararon representantes de toda la Nación, formando la Asamblea Nacional que más adelante se transformaría en Asamblea Constituyente para redactar la Constitución francesa de 1791. En este proceso la Asamblea Constituyente redactó uno de los documentos más importantes no solo del movimiento sino de la historia mundial: La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, documento en el que se enaltecían los derechos fundamentales del individuos como la igualdad entre los individuos, aboliendo todos los privilegios de la nobleza y del clero, evitando con ello que siguieran las desigualdades y discriminación.

⁷⁴ CARBONELL, Miguel. Una historia de los derechos fundamentales. Ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México y Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 2005. Pág. 60.

Fueron varios los proyectos presentados para la redacción de la Declaración entre éstos se encuentran los de Lafayette y Sieyes, dentro del proyecto de este último estaba contemplada la libertad de trabajo que años más tarde se anexaría a un gran número de textos constitucionales.

Dentro de los artículos más importantes y con el que inicia la Declaración es el artículo 1°. En este artículo se pone de relieve el principio de igualdad con el cual se deja atrás el viejo régimen feudal en el que saltaba a la vista los enormes privilegios dados a las clases poderosas y por tanto la desigualdad y discriminación que padecían el resto de la población al no tener acceso a muchos de los derechos básicos de cualquier individuo.

“Poniendo el tema de la igualdad en el primer artículo de la Declaración, la asamblea envía un claro mensaje ideológico del distanciamiento con el antiguo régimen que justamente estaba construido sobre las bases de la desigualdad. Uno de los objetivos más preciados para el movimiento revolucionario fue, precisamente la abolición de los privilegios, para lo cual era necesario establecer en un texto jurídico el principio de la igualdad.”⁷⁵

La igualdad a la que se alude es la igualdad ante la ley, de tal forma que no hay distinción en la aplicación de las leyes y se encuentran en igualdad de condiciones al momento de encontrarse en una situación similar, con lo cual se evita que un individuo sea discriminado por tener menos que otro o encontrarse en una situación desventajosa.

Se deduce de la redacción de la Declaración que existen derechos como la libertad y la igualdad que son inherentes al hombre desde su nacimiento, sin que para ello se deba cubrir algún requisito para que tenga el pleno goce y

⁷⁵ *Ibíd.* Pág. 107.

disfrute de éstos derechos inalienables e imprescriptibles y de esa manera evitar actos discriminatorios.

A lo largo del texto de la Declaración se infiere la igualdad que debe prevalecer; así tenemos que el artículo 6° alude a la participación de todo ciudadano en la creación de la ley, así como el acceso en igualdad de oportunidades a los puestos públicos, tomando en cuenta las aptitudes y capacidades del individuo; en el artículo 9° se establece la igualdad en la aplicación de las leyes atribuyendo la presunción de inocencia hasta probar lo contrario; el artículo 13 hace referencia a la igualdad en el pago de contribuciones, atendiendo a las posibilidades de cada individuo.

Por otra parte, tenemos que en 1895 Jellinek publica un ensayo denominado “la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”, documento que según el autor era un preámbulo para su obra “Teoría General del Estado”. Sin embargo, no todos estaban de acuerdo con la tesis central del ensayo, uno de ellos fue Emile Boutmy quien escribe una réplica en 1902 denominado “*Revue du droit et de la science politique en france et l’ étranger*”, dos años después Jellinek contesta a los ataques de Boutmy en la segunda edición de su obra.⁷⁶

Esta encendida polémica entre Jellinek y Boutmy se centra en la afirmación por parte de Jellinek de que la Declaración francesa tuvo una enorme influencia directa de las constituciones de las colonias de Estados Unidos de Norteamérica, específicamente la Constitución del Estado de Virginia. Boutmy por su parte, intento desmentir la tesis de su contrincante y así reintegrar a Francia el mérito de haber sido la primera Nación en redactar un documento que contuviera los derechos fundamentales del hombre.

“Es difícil negar que la Declaración francesa se baso desde el punto de vista

⁷⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 80.

técnico – jurídico, en el modelo norteamericano. El artículo 2° de la Declaración francesa de 1789 considera como derechos naturales, imprescriptibles y fundamentales de toda asociación política, la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión, y reproduce de esta manera la sección primera de la Constitución de Virginia y Massachusetts, las cuales fueron influidas a su vez, por el pensamiento iusnaturalista racionalista y por *The bill of Rights* inglesa de 1689. Negar tal argumento, es tanto como aceptar la idea de un árbol sin raíces. Justo es asentar que cada una de las declaraciones tuvo su nota distintiva. Así como le corresponde a la Constitución de Virginia de 1776, el mérito de haber sido la primera Declaración de derechos en la historia, a la Declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano, de 1789, se le atribuye un alcance universal, de donde resulta que ambas son producto de coyunturas histórico – políticas diferentes.”⁷⁷

Cada una de las Declaraciones tiene una relevancia importante, propiciaron el reconocimiento de la igualdad de los hombres y de los demás derechos que le son inherentes al individuo desde su nacimiento; fueron el impulso para que sus naciones de origen sentaran las bases no solo para el reconocimiento de la igualdad entre los individuos y evitar la discriminación, sino también para sustentar su régimen de gobierno y redactar las Constituciones que los regirían.

2.1.3. Estados Unidos de Norteamérica

A lo largo de su historia, Estados Unidos de Norteamérica ha sido una nación que se ha distinguido por transgredir los derechos fundamentales al discriminar a personas que son diferentes ya sea color de piel, religión, nacionalidad etc. Uno de los actos discriminatorios más conocidos y lamentables en su historia fue el de la esclavitud de los negros, que desde su

⁷⁷ LARA PONTE, Rodolfo. Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano. Ed. Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. Pág. 41.

nacimiento como Nación independiente y hasta las enmiendas hechas en 1865 a la Constitución Federal estuvo vigente principalmente en los Estados sureños.

Fue precisamente en los Estados sureños en donde alcanzó su máximo apogeo la esclavitud, para justificar la brutal explotación de que eran objeto los negros, los residentes sureños promovieron una serie de nociones en las que establecían que los negros carecían de inteligencia y raciocinio, por lo que los blancos eran una raza superior y los negros tenían una innata inferioridad dada por un ser Divino Todopoderoso.

Los negros durante varias décadas han tenido que padecer una gran discriminación por parte de los blancos extremistas que se consideran como la raza elegida por Dios. Posterior a la Proclamación de emancipación de 1863 y a las enmiendas 13, 14 y 15 hechas a la Constitución Federal Norteamericana, los negros tuvieron que pasar por una ardua batalla contra la discriminación para que les fueran reconocidos plenamente sus derechos y fueran eliminados los Códigos negros, los cuales no hacían más que justificar los actos discriminatorios y la violación a los derechos supuestamente reconocidos.

Estado Unidos de Norteamérica ha sido una de las naciones que se han caracterizado por violentar los derechos fundamentales de los individuos y propiciar actos de discriminación contra los que son diferentes, no solo dentro de su territorio, sino también en el exterior al ser una potencia mundial. Es cierto que de alguna manera ha sido una Nación que ha luchado para alcanzar la igualdad y erradicar la discriminación que a lo largo de muchos años han padecido muchos individuos, principalmente los negros y extranjeros; sin embargo, hoy en día subsisten los prejuicios, la intolerancia y consecuentemente los actos de discriminación y segregación en contra de los latinoamericanos principalmente.

Antes de que Norteamérica naciera como Nación independiente, estaba bajo el dominio de Inglaterra y era conocido como las Trece colonias inglesas. Fueron varias las circunstancias que suscitaron protestas en las colonias inglesas que conllevó a una inevitable separación mediante la Declaración de independencia de las Trece colonias del Imperio británico en 1776. En ese mismo año varias de las colonias inglesas ya estaban organizándose como Estados y emitiendo sus declaraciones de derechos que posteriormente ya como Nación independiente sirvieron de base para la redacción de su Constitución, que eran una combinación de principios universales con variados procedimientos del *Common law* encaminado a proteger éstos principios de las arbitrariedades de los gobernantes. Una de las declaraciones de derechos que más causó impacto no solo en las demás Constituciones estatales sino incluso en la propia Declaración de Independencia y en la Constitución Federal fue la del pueblo de Virginia, la cual se inspiró de la *Petition of Rights* y el *Bill of Rights* ingleses.⁷⁸

Sin duda fue un acontecimiento de suma importancia para Estados Unidos de Norteamérica la Declaración de Independencia de 1776, con ello vinieron una serie de declaraciones de derechos en los recién nacidos Estados, cronológicamente la Constitución de Virginia fue una de las primeras declaraciones de derechos del individuo.

Así lo refiere Burgoa Orihuela al señalar: “lo más importante de la Constitución particular del Estado de Virginia consiste en el catálogo de derechos (*bill of rights*) que contenía y en el que se consagran las fundamentales prerrogativas del gobierno frente al poder público. Fue precisamente dicha Constitución a través de la declaración de derechos que consagraba, la que sirvió de modelo o fuente de inspiración al famoso documento público francés de 1789.”⁷⁹

⁷⁸ Cfr. BRAGE CAMAZANO, Joaquín. Los límites a los derechos fundamentales en los inicios del constitucionalismo mundial y en el constitucionalismo histórico español. Editado por UNAM. México. 2005. Pág. 44-47.

⁷⁹ BURGOA ARIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. Op. Cit. Pág. 100.

La discusión entre cual de las dos Declaraciones, la francesa y la estadounidense fue la primera que hizo referencia al catálogo de derechos fundamentales del individuo ha sido variada; sin embargo, lo que queda claro es que ambas Declaraciones han tenido una enorme relevancia en lo que al tema de la igualdad y de la libertad como derechos inalienables, imprescriptibles e inherentes del individuo se refiere.

Tanto la Declaración de Independencia, la Constitución Federal y la Constitución estatal de Virginia establecen en su preámbulo que todos los hombres nacen iguales y con derechos inalienables dados por el creador, entre los que se encuentran la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad. Estas palabras son muy alentadoras y entusiastas, sin embargo, éstos derechos plasmados en esos documentos fueron pensados solo para aplicarse a los ciudadanos estadounidenses blancos, los negros quedaban totalmente excluidos por ser considerados inferiores y por tanto seguía subsistiendo la discriminación hacia los negros, considerados inferiores a causa de su color de piel.

La Constitución Federal de 1787 adolecía en su redacción inicial de un catálogo de derechos para los gobernados (ya que no consideraron necesario la inclusión de un catálogo de derechos al estar ya planteado en las Constituciones estatales), por lo que con el paso del tiempo surgió la necesidad de elevar a nivel federal algunos de los derechos, para lo cual se realizaron varias enmiendas.

Las primeras enmiendas a la Constitución se aprobaron en 1791 que se referían a la libertad religiosa, la libertad de posesión y portación de armas, la garantía de legalidad, la garantía de audiencia, entre otras; posteriormente, al concluir la Guerra de secesión en 1865 en donde obtuvieron el triunfo los Estados del norte, los cuales estaban a favor de la abolición de la esclavitud la

cual aún se encontraba fuertemente arraigada en los estado sureños, se logró la inclusión de las enmiendas que instituyen la igualdad humana.⁸⁰

A las enmiendas 13, 14 y 15 también se les conoce como enmiendas de la reconstrucción, debido a que fueron el parteaguas para la eliminación de la esclavitud así como de la discriminación que padecían, y como consecuencia el reconocimiento de los derechos de los negros estadounidenses. Desgraciadamente esto no fue suficiente ya que los prejuicios en torno a la inferioridad del negro subsistió sobre todo en los Estados sureños* por lo que tuvieron que pasar muchos años para que los derechos de los negros fueran protegidos de facto y erradicar la discriminación y no solo quedaran plasmados en documentos.

Después de que se aboliera la esclavitud, los negros tuvieron que lidiar con la segregación y el desprecio de que fueron objeto al negarles el acceso a lugares públicos y privados, o al establecer una separación física entre los blancos y los negros, esta situación quedó plasmada en las páginas más lamentables de la historia jurídica de Norteamérica.

Fueron varios los casos resueltos por la Corte Suprema de Estados Unidos de Norteamérica en los que se justificaba la segregación. Uno de los más conocidos fue el de la separación de blancos y negros en los vagones de los ferrocarriles de Louisiana en 1896, esto después de que la Corte Suprema prohibiera al gobierno federal toda restricción al derecho de propiedad, aludiendo a que si una raza es inferior a otra socialmente, la Constitución de Norteamérica no podía situarlas en el mismo plano. Fue así como nació la teoría: “la igualdad de las razas en la separación”, la cual perpetuaría la

⁸⁰ *Ibidem*. Pág. 102-103.

* muchos de los derechos reconocidos a los negros fueron regulados en los llamados códigos negros, los cuales no hacían más que limitar drásticamente los derechos supuestamente reconocidos a los negros.

desigualdad entre negros y blancos ya que “la legislación no tiene la fuerza para extirpar los instintos raciales o abolir las distinciones basadas sobre diferencias físicas”. Pero las leyes Jim Crow* establecen más que una diferencia, una verdadera desigualdad⁸¹

Durante mucho tiempo los grupos extremistas y racistas han propiciado la discriminación y violencia en contra de quienes consideran inferiores. Un grupo muy conocido fue el *Ku Klux Klan* (que remonta sus orígenes desde 1865), el cual considera que los únicos que pueden ser llamados verdaderos americanos son los blancos anglosajones protestantes. Desgraciadamente aún en nuestros días subsisten en grupos reducidos éstos grupos extremistas que utilizan el terrorismo para hacer conocer sus posturas de intolerancia hacia los que son diferentes.

Un personaje de suma importancia en la lucha de los derechos de los negros sin duda fue Martin Luther King, quien en conjunto con otras organizaciones logró en 1964 que se aprobara el *Civil Rights Act* en la que se pugnaba por la eliminación de la segregación, el derecho a un trabajo en el que no se les discriminara por el color de piel y otro derechos fundamentales del hombre; el *Voting Rights Act* fue otro documento de suma importancia que fue aprobado en 1965 con el que se garantizó el derecho al voto de los negros sin ninguna restricción.⁸²

Nos queda claro que la erradicación de la discriminación en Norteamérica ha costado a lo largo de su historia muchas vidas inocentes, pero afortunadamente existen personas incansables, bondadosas y justas como Martin Luther King que luchan por alcanzar la igualdad tanto formal como material. Hoy en día son

* El término Jim Crow hace referencia a las leyes y acciones racistas que entonces restringieron los derechos civiles y políticos de los negros.

⁸¹ Cfr. FABRE, Michel. Los negros norteamericanos. Traducción: Gregorio Bonmati. Monte Ávila editores. Venezuela. 1979. Pags.28-29.

⁸² Cfr. http://es.wikipedia.org/wiki/Martin_Luther_King.

los hispanos que radican de forma ilegal en Estados Unidos de Norteamérica los que se enfrentan diariamente a la discriminación, situación que aprovechan muchos estadounidenses sobre todo en los Estados sureños para explotar brutalmente (así como fueron explotados los negros en las plantaciones sureñas) a los indocumentados que buscan un trabajo aprovechándose de su situación migratoria.

2.2. La discriminación laboral en México

Ya se analizaron los antecedentes internacionales de la discriminación en el mundo, ahora pasaremos a estudiar los antecedentes de la discriminación en México, que a lo largo de su historia siempre ha estado presente la sombra de la desigualdad y la discriminación, que trajeron como consecuencia movimientos encaminados a combatir esa desigualdad y discriminación entre los mexicanos; de esta manera trataremos de sintetizar los hechos más importantes que marcaron a nuestra Nación, por lo que dividiremos la historia de México en época precortesiana, época novohispana, época independiente, época pre-revolucionaria, época revolucionaria y época post-revolucionaria.

2.2.1. Época precortesiana

Empezaremos estableciendo que la época precortesiana, abarca desde las primeras culturas indígenas que habitaron nuestro país, hasta la llegada de Hernán Cortés a territorio azteca. Como ya es sabido el descubrimiento de América fue en el año de 1492 con la llegada de Cristóbal Colón a las Bahamas, sin embargo, no fue hasta el año de 1519 cuando Hernán Cortés inicio sus primeros contactos con las culturas mesoamericanas al llegar a Cozumel que era territorio de la cultura maya, adentrándose al territorio hasta llegar a la gran ciudad de Tenochtitlán en 1521.

En la cultura mesoamericana han sido señaladas tres grandes etapas: la preclásica, la clásica y la posclásica. Por lo que toca a la primera, nota característica es la aparición de la agricultura, frente a una actividad simplemente recolectora; la construcción de centros ceremoniales; mercados y rutas mercantiles; invención de un sistema de escritura y por ende del papel a base de corteza de amate; desarrollo del calendario y del conocimiento astronómico; en ésta etapa apareció la primera gran cultura mesoamericana: la olmeca, en el Golfo de México. La etapa clásica se caracterizó por el desarrollo de las grandes ciudades mesoamericanas, entre las que se encuentra Teotihuacan, Tajin, Monte Alban, Chichen Itza, las cuales llegaron a ser grandes metrópolis. Finalmente la etapa posclásica que empieza al desintegrarse las grandes ciudades de la etapa clásica, es en esta etapa en donde surge la gran sociedad azteca.⁸³ Sin embargo, solo nos enfocaremos a analizar a las culturas mayas y azteca, por ser las que más se destacaron por los avances que realizaron dentro de su cultura.

No existen muchos datos respecto a las condiciones de trabajo que subsistían tanto entre los aztecas y los mayas, “la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: ‘oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...’ y agrega que obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o una arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.”⁸⁴

⁸³ Cfr. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Tomo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1997. Pág. 30.

⁸⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op.Cit. Pág. 283.

Así pues, nos enfocaremos a señalar las situaciones en las que consideramos se percibe más la desigualdad y discriminación entre los miembros de estas dos culturas.

❖ **Mayas**

La cultura maya fue una de las civilizaciones precortesiana que por sus desarrollados conocimientos en matemáticas y astrología han captado la atención de muchos estudiosos que poco a poco han logrado descifrar los misterios de esta cultura.

Un aspecto sumamente interesante de esta cultura es que, si bien es cierto, el patriarcado era la regla general, también lo es que existían “en forma excepcional la presencia de mujeres en el poder, un rasgo de matriarcado, que constituye la excepción a lo dicho respecto al mando como atributo masculino; por esto los cronistas hablan de *caciques* o *cacicas* refiriéndose a estas mujeres, muchas veces tan belicosas como los varones, verdaderas amazonas, que también se enfrentaban a los conquistadores.”⁸⁵

Realmente fueron una excepción a la regla estas valientes mujeres ya que casi todas las culturas estaban muy mal visto que una mujer fuera tan rebelde ya que se consideraba que la mujer debía ser dócil, apacible y dedicada al hogar y al cuidado de los hijos por lo que seguramente fueron rechazadas esas conductas rebeldes. Estas costumbres aún siguen arraigadas en algunas aldeas que son descendientes de aquellas culturas precortesianas.

Esta costumbre de discriminar a las mujeres por considerarlas inferiores estuvo

⁸⁵ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del derecho mexicano. Editorial Oxford University Press. Mexico. 2008. Pág. 52-53.

Latente no solo entre los mayas o los aztecas sino también entre otras culturas de menor desarrollo.

Tanto los mayas como en muchos otros pueblos, la esclavitud era una figura básica para el desarrollo de las actividades dentro de la sociedad, aunque sin duda era una explotación que anulaba la dignidad de los individuos como miembros de la sociedad, rebajándolos a la condición de cosa, un objeto susceptible de ser comercializado, siendo pertenencia de su dueño y pudiendo hacer este lo que quisiera con el esclavo.

“La esclavitud o *pentak* podía ser temporal o definitiva, y fue una sanción frecuente aplicada tanto al delincuente como a su familia. Implicaba tanto al delincuente como a su familia. Era la prestación de servicios personales y el que se hacía acreedor a ello podía ser vendido en el mercado; el producto de la venta pasaba a los fondos públicos.”⁸⁶

La esclavitud tanto para los mayas como para los aztecas era una forma de adquirir víctimas para sus sacrificios, aunque los mayas no eran tan sanguinarios y crueles como los aztecas.

Como ya habíamos menciona anteriormente la mujer siempre ocupaba un *status* inferior respecto al hombre teniendo como única y obligatoria actividad la del hogar y el cuidado de los hijos, excluyéndolas de poder aprender un arte u oficio ya que el aprendizaje de éstos estaba reservado exclusivamente a los varones, por ser quienes tenían la obligación de mantener a una familia.

Otro aspecto importante en la que se reflejaba la inferioridad de la mujer era en las sucesiones ya que el que recibía los bienes a la muerte del padre era el hijo mayor, quedando de inmediato excluida la mujer; situación que era así debido a

⁸⁶ GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del derecho mexicano. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1983. Pág. 18.

que se consideraba que la mujer no tenía la necesidad de mantener a la familia ya que al casarse era el hombre el que debía proporcionar el sustento a la familia.

❖ **Aztecas**

La cultura azteca o mexica como también se le denomina es la más conocida, por ser la que en el momento de la llegada de Hernán Cortés era la que tenía la hegemonía del territorio mexicano y la subordinación de los demás pueblos.

De los aztecas se sabe que su lugar de origen fue *Aztlán* (lugar de garzas) de donde se deriva el nombre de aztecas; se sabe que de su lugar de origen peregrinaron por muchos años hasta establecerse en el Valle de México. Se cuenta la anécdota de la serpiente devorada por un águila que estaba posada sobre un nopal, situación que fue para los aztecas la señal que había enviado su Dios *Hiutzilopochtli* como el lugar en donde debían fundar su ciudad.

El imperio azteca estaba gobernado por un *Tlatoani* que era el que dirigía al pueblo; a lado de este se encontraba el *Cihuacoatl*, que era como un cogobernador con funciones tan importante como era el manejo de todos los tributos recaudados.

Los *Calpulli* eran la base del imperio Azteca, cada barrio era hasta cierto punto autónomo, era una confederación. Cada *calpulli* se especializaba en un arte u oficio; parece que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

Hernán Cortés señala en una de las cartas enviadas a Carlos V respecto a la ciudad de Tenochtitlan: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”. En realidad nada se sabe respecto a las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.⁸⁷

Tenemos que al igual que los mayas, la sociedad Azteca se dividía en clases sociales, empezando por la nobleza que disfrutaban de muchos privilegios, entre la que se encontraba la exención de pagar tributos; los esclavos ocupaban el último peldaño.

“Existían entre los mexicanos la división de personas en libres y esclavos. La esclavitud se constituía: como pena por delito intencional o de culpa; por deudas; por venta que el indio hacia de sí mismo y por venta de los hijos. La guerra que en otra parte producía la esclavitud para los prisioneros, entre los mexicanos no traía ese resultado ya sea porque uno de los propósitos principales de emprender aquella era hacer provisión de alimentos, o porque el prisionero de guerra era consagrado a la divinidad, lo cierto es que este era fatalmente destinado a morir en los altares. La esclavitud por regla general no era hereditaria.”⁸⁸

Como es sabido, los esclavos eran destinados la mayoría de las veces al sacrificio para saciar la sangre que exigían sus Dioses. Existió un tipo de tratado o acuerdo entre los aztecas y otros pueblos para combatir con la única

⁸⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op.Cit. Pág. 283.

⁸⁸ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la historia del derecho en México. Tomo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1984. Pág. 174.

finalidad de hacerse de prisioneros para el sacrificio a sus Dioses, a esto se le llamo Guerra florida.

En el Imperio Azteca existieron ciertos beneficios otorgados a los esclavos, el más importante sin duda fue que el esclavo conservaba su patrimonio con lo cual tenía la posibilidad de pagar por su libertad, por lo que se puede deducir que no era una esclavitud en estricto sentido ya que en ningún momento perdía su calidad de persona, en comparación con la esclavitud en Roma en donde el esclavo era reducido a la calidad de “cosa” sin derecho a opinar y mucho menos a tener la posibilidad de recuperar su libertad; otro beneficio importante fue que el hijo de esclavo nacía libre situación que tampoco se observaba- en la esclavitud romana.

2.2.2. Época novohispana

Este periodo abarca desde el inicio de la Conquista de México en 1519, con la llegada de Hernán Cortés a Veracruz, hasta los inicios de la Independencia de México de España.

Con la llegada de los españoles a América, se suscitaron conflictos entre España y Portugal, esto debido a que Portugal tenía reconocida la ruta hacia las Indias por Oriente, mediante dos bulas papales. Al regresar la primera expedición, España busco de alguna manera legitimar y justificar no solo la expedición sino también la conquista y la barbarie que esta implicó sobre los indígenas que habitaban las tierras recién descubiertas, alegando que era un derecho en beneficio no solo de la corona española sino de toda la civilización.

“Desde un principio los reyes católicos habían acudido al papa Alejandro VI con el objeto de pedirle, de acuerdo a la práctica jurídica internacional de la época, que con su autoridad legitimara su actuar en las tierras recientemente había ganado Colón para la corona de Castilla a lo que el romano pontífice accedió en

1493 en diversos documentos que se conocen comúnmente como 'letras alejandrinas'.⁸⁹

Sin embargo, era evidente que estaban de por medio muchos intereses económicos, ya que más que buscar la evangelización de tierras nuevas, se buscó el beneficio de algunos pocos con la explotación de minas en busca de oro y la posesión de las tierras por personas muy ambiciosas que solo buscaban riquezas.

“Cabe agregar que las tensiones que se generaron entre los reyes de Castilla y Portugal, por los descubrimientos, llegaron a un punto tal que tuvieron que buscar una solución para poder realizar las empresas futuras. El tratado de Tordecillas de 7 de junio de 1494 puso punto final a la controversia. En su texto se establecía la línea de demarcación dentro de la cual cada uno realizaría sus descubrimientos.”⁹⁰

De esta manera se dividieron las tierras descubiertas, las descubiertas en América fueron para España con excepción de Brasil y Filipinas, y los territorios de África fueron para Portugal, solucionando así el conflicto de interés.

Sin embargo, a pesar de la existencia de éstos “títulos justos”, existieron y hasta la fecha siguen existiendo controversias respecto al trato que se le daba a los indios, ya que la mayoría de los encomenderos daba a los indios un trato inhumano y discriminatorio, al considerar que no eran aptos de ser tratados como personas.

Un tema sumamente controvertido en su momento, fue el reparto de las tierras descubiertas que hizo el papa, ya que si bien es cierto tenía autoridad espiritual,

⁸⁹ SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Op. Cit. Pág. 46.

⁹⁰ GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 26.

no así autoridad para despojar a los indígenas de sus propiedades y mucho menos de su derecho a la libertad, sin conocer éstos la razón por la que los estaban despojando.

La Junta de Burgos consideró legítima la resistencia de los indios de someterse a los reyes católicos y a entregar lo que consideraban propio, es por eso que surgió la necesidad de notificar a los naturales el nuevo estado antes de someterlos por la fuerza, esto a través del requerimiento ideado por Juan López de Palacios Rubios.⁹¹

En ese momento surgieron dos posturas, una que justificaba la soberanía de España sobre tierras americanas y otra que condenaba el despojo de que fueron objeto los indígenas, así como los malos tratos y discriminación que recibían por parte de los encomenderos.

En la primera postura tenemos a “Juan Guines de Sepúlveda, autor del *Tratado sobre las justas causas de la guerra contra los indios*. Afirmaba que los indígenas son de raza inferior; ellos mismos a través de sus monarcas cedieron su soberanía a los conquistadores (caso de Moctezuma a Cortés y de Atahualpac a Francisco Pizarro, en Perú). Sus prácticas idolatras y de sacrificios humanos hacían más necesaria la intervención armada de los europeos; además, de esa manera se garantizaba el libre tránsito por las tierras y las naves en donde se asentaban los indígenas”⁹²

Era evidente la discriminación de la que eran objeto los indígenas, al considerarlos como una raza inferior y por tanto, indignos de ser tratados como personas, de esta manera justificaban la barbarie de la que eran objeto, así

⁹¹ Cfr. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Op. Cit. Págs. 46-47.

⁹² PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 180.

como del despojados de sus bienes, obligándolos a creer en un Dios que para ellos no significaba nada.

La otra postura, se refiere a las limitaciones de la soberanía de España en territorio americano. Uno de los autores que defendieron éstas posturas fue Fray Bartolomé de las Casas.

“Se preocupó por dejar muy claro que los indígenas eran seres de razón, que desde antes de la llegada de los conquistadores tenían una organización política, jurídica y moral digna de respeto por el derecho de gentes. En consecuencia, los indios debían continuar sujetos a sus autoridades originales coordinadas con los españoles, y la autoridad española debe reducirse a la evangelización.

Paulo III en 1537 expidió primero el *Breve Pastoralis Officium* y luego, el 2 de junio de ese mismo año la bula *Sublimes Deus* o *Veritas Ipse*. Declara que los indios eran gente de razón, entonces sujetos a la redención de Cristo, por lo que no debían ser privados de su libertad ni de sus propiedades. Prohibió en consecuencia la esclavitud de los indígenas. Carlos V ordenó que se negara el paso de esta bula para que su contenido no fuera conocido en América”⁹³

Eran muchos los defensores de los indígenas, y por lo tanto, detractores de la absoluta soberanía de España en las Indias, precisamente por todas las arbitrariedades cometidas. Por nuestra parte, consideramos que efectivamente los indígenas contaban con una excelente organización no solo política, sino jurídica, social, cultural e incluso religiosa, y por tanto se debió de haber respetado la forma en que estaban organizados, y evangelizar de una manera humanitaria, haciendo entender de una manera clara y en su lengua la filosofía de la fe cristiana y no como lo hicieron muchos españoles, mediante los

⁹³ *Ibidem*. Pág. 181.

requerimientos que eran leídos en latín a los indígenas, siendo para éstos inentendible y por tanto no podían atender a sus peticiones hechas por no entender lo que les decían, y en consecuencia eran agredidos y obligados a entregar sus bienes convirtiéndolos en esclavos al servicio de los conquistadores.

La conquista fue en consecuencia uno de los actos discriminatorios más crueles que padecieron los indios a causa de su color de piel, creencias y lenguaje, negándoles en la mayoría de los casos el ejercicio de sus derechos más elementales.

Una de las principales figuras que existieron y que facilitaron la evangelización de los indígenas fue la encomienda, que fue utilizada desde la llegada de los primeros Españoles a América, básicamente era una forma de recompensar a los conquistadores por las tierras descubiertas.

“La encomienda era una institución de carácter económico, laboral, jurídico, religiosos e incluso militar. Sirvió en principio para recompensar a los conquistadores por sus esfuerzos en la labor de colonización, a quienes además, la encomienda permitió incorporar a los indígenas a la nueva economía, garantizando que hubiese mano de obra para las actividades agrícolas y mineras necesarias para el crecimiento de los nuevos poblados.”⁹⁴

Otra figura importante en su momento fue el repartimiento, mediante el cual se les otorgaba a los españoles determinado número de indios, para que les prestaran sus servicios a cambio de una retribución.* “para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamos, se prohibió al

⁹⁴ *Ibíd.* Pág. 48.

*En los repartimientos se trabajaba por turnos semanales los cuales se denominaban mitas. Una de las mitas más temidas era la minera por todo el trabajo y el gran riesgo al que se sometían.

patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento, bajo pena de perder lo adelantado.”⁹⁵

Debido a la encomienda, al repartimiento y a otros factores se fue reduciendo el número de población indígena en la Nueva España, no solo por las epidemias que llegaron del viejo mundo, sino también debido a las exigencias del clero para construir enormes y lujosas iglesias que requerían un enorme esfuerzo físico al que no estaban acostumbrados los indígenas. Esta situación llevo a la necesidad de traer esclavos negros de África para los trabajos más pesados.

Los repartimientos fueron implementados en un inicio de forma provisional para impulsar la economía de la Nueva España, esto debido a que los encomenderos no estimulaban a los nativos para elevar la economía.

Como ya hemos dicho, a raíz del descubrimiento de América, muchos españoles vinieron a las tierras recién descubiertas a buscar(en casi todos los casos) riquezas, con la condición por parte de la corona española de ayudar a evangelizar a los indios que ahí vivían, sin embargo, fueron muchas las atrocidades y las conductas discriminatorias cometidas por los encomenderos contra los nativos de las tierras, debido a esta situación fue que se empezó a legislar con la finalidad de dar una cierta protección a los indígenas que eran víctimas de enormes injusticias y desigualdades como lo refieren muchos cronistas de la época, como fueron: Fray Bartolomé de las Casas, Fray Bernardino de Sahagún. Existió una amplia gama de instrumentos legislativos que en la mayoría de los casos fueron ineficaces y por tanto su aplicación fue prácticamente nula.

Uno de los primeros ordenamientos en el que se intentó solucionar los malos tratos y discriminación que padecían los indios fueron las Leyes de Burgos,

⁹⁵MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la historia del derecho mexicano. Ed. Esfinge. México. 2001. Pág.87.

además de que también fue el primero ordenamiento legal en ser aplicado en la Nueva España. El objetivo principal de ésta compilación era combatir la figura de la encomienda, que ya se había expandido por todo el territorio indiano, y de esta manera evitar que se siguiera cometiendo atrocidades en contra de los nativos.

A decir de López Betancourt “se pretendió reducir la carga de trabajo de los indios y mejorar sus condiciones de vida, dando gran importancia a su evangelización y enseñanza; a futuro, cuando los indios estuvieran plenamente civilizados adquirirían la capacidad para trabajar y vivir con libertad, como vasallos directos de la corona, no por medio de los españoles.”⁹⁶

Desgraciadamente, esta idea originaria nunca se pudo llevar a cabo por la desmedida ambición de los Españoles encomenderos, que no estaban dispuestos a perder las ganancias que les producía el trabajo prácticamente gratuito que les proporcionaban los indios, ni todos los demás beneficios que la encomienda llevaba implícito. Para muchos españoles los indígenas no eran dignos de ser tratados como personas evidenciando los prejuicios existentes y la consecuente discriminación de que eran objeto los indígenas por considerarlos inferiores por su color de piel, sus creencias y su origen, pisoteando su dignidad como seres humanos.

Otro instrumento jurídico fueron las Leyes Nuevas de 1542, entre los puntos más relevantes de esta compilación se encuentra “la prohibición de la esclavitud de los indios; la supresión del sistema de la encomienda, la regulación de los futuros descubrimientos y conquistas y otras mejoras en la situación jurídica de los indígenas.”⁹⁷

⁹⁶ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia del Derecho Mexicano. Ed. Iure. México. 2003. Pág. 49.

⁹⁷ *Ibidem*. Pág. 58.

Debido a que esta legislación limitaba drásticamente el sistema de la encomienda al ya no ser hereditaria, surgieron varios conflictos con los encomenderos, llegando incluso a un levantamiento armado que culminó con la muerte del virrey en 1546.⁹⁸

A nuestro parecer, era evidente que al restringirse los derechos de los encomenderos, iban a surgir muchos conflictos ya que había muchos intereses de por medio, que complicarían la eliminación de las encomiendas dadas a los españoles, situación que quedó evidenciada por el levantamiento armado que evito la eliminación de ésta.

En el año de 1569, se promulgó la Copulata de leyes de indias que es una compilación de disposiciones que abarca desde las Capitulaciones de Santa Fe, hasta las que se publicaron antes de 1569. Esta compilación aborda el tema poblacional haciendo una división al tratar de separar a españoles y a indios.

En realidad fueron muchos los instrumentos legales que se elaboraron, pero la mayoría no llegaron a publicarse por varias cuestiones, ya sea por que el compilador no lo terminaba o porque no era aprobado por el Rey. Sin embargo, todos éstos sirvieron de base para que pudiera surgir uno de los instrumentos legislativos más importantes de la época de la colonia, que fue la Recopilación de las leyes de los reinos de las indias de 1680, aprobada por el Rey Carlos II, dentro de sus libros se hace referencia al tratamiento de los indios.

“La estructura del gobierno temporal y espiritual de las indias hasta el siglo XVII quedó plasmado en dos grandes obras, la política indiana de Juan Solórzano Pereyra impresa en 1647 y que tuvo carácter doctrinario, y la Recopilación de las leyes de los reynos de indias de 1681...la segunda puso fin al largo proceso recopilatorio que se inicio desde el siglo XVI y que aspiraba a recoger todas las

⁹⁸ Cfr. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano. Op. Cit. Pág. 59.

disposiciones dictadas en forma casuística para las indias, para conformar un Código de aplicación general⁹⁹

Si bien es cierto que quedo regulado el tratamiento de los indios dentro de ésta recopilación, en la práctica no hubo muchas mejoras para la población indígena ya que seguía existiendo la misma explotación que había cuando estaban bajo el dominio azteca, lo único que se suprimió y eso con no muy buena voluntad fue la esclavitud de los indígenas. Sin embargo, la esclavitud de los negros subsistió hasta que estalló la guerra de independencia al igual que la discriminación de que fueron objeto no solo los indios, sino también las demás castas.

A lo largo de toda la época colonial se fueron generando problemas debido a la evidente desigualdad entre los blancos, los indios, los negros, así como las muchas castas existentes. Los españoles se dividían en peninsulares (que eran los españoles nacidos en España) y los criollos (nacidos en Nueva España) a los criollos se les discriminaba, y no podían acceder a puestos altos dentro del gobierno, por lo que se generó enorme descontento y enojo entre éstos, ya que consideraban que tenían más derecho a ocupar un puesto público en su tierra por haber nacido en ella y conocer más a fondo los problemas existentes.

2.2.3. Época independiente

La lucha por la independencia de la Nueva España tuvo muchos intentos durante la época colonial, empezando por la conspiración de los hijos de Hernán Cortés con la complicidad de otros personajes para que nombraran a Martín Cortés (hijo legítimo) como Rey de la Nueva España; sin embargo, este

⁹⁹ GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág.34.

plan no prospero ya que fueron descubiertos y castigados severamente los hijos de Cortés, los demás conspiradores fueron ejecutados.

Este fue solo uno de los muchos levantamientos rebeldes que se suscitaron a lo largo de los tres siglos que duro la dominación Española, esto aunado precisamente a la gran desigualdad de castas, sobre todo por la discriminación que sufrieron los criollos, al no permitirles el acceso a puestos públicos por estar destinados solo para los peninsulares, esta situación provocó mucho descontento y odio entre la población.

Aunado a esto, estaba la evidente desigualdad entre las clases sociales existentes en esa época conformados por los blancos (peninsulares y criollos), los indios y los negros, así como todas las castas existentes propiciada por la mezcla de razas, esto hizo que se acrecentara el odio hacia la corona española, situación que años más tarde hizo que muchos pobladores de la nueva España se unieran a la causa independista iniciada por el cura Hidalgo.

Otro factor importante para consolidar las ideas independistas fue “la influencia externa que ejercieron en la Nueva España las ideas de la ilustración llegadas desde Francia, la Revolución francesa y la reciente Independencia de las trece colonias de Norteamérica”¹⁰⁰

El nombramiento un tanto oscuro de José Bonaparte como Rey de España, repercutió de una manera importante en este proceso de independencia, ya que muchos criollos consideraban que era el momento de independizarse de España, al estar pasando por un momento crítico el gobierno.

Todos éstos factores, impulsaron el levantamiento armado de 1810, en donde el cura Miguel Hidalgo impulsó este movimiento con el famoso Grito de dolores, y

¹⁰⁰ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia de derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 70.

en diciembre del mismo año, emitió un bando en el que los puntos sobresalientes fueron: la abolición de la esclavitud, el cese de pago de tributo para los indios y para todas las castas existentes y el desuso del papel sellado por tener un alto costo; sin embargo, poco duro esta insurrección ya que pronto fueron descubiertas y en 1811 fue fusilado el cura Hidalgo. Su muerte no terminó con las ideas de independizar México, así pues, al morir Hidalgo, siguieron con la causa otros insurgentes.

Unos de los muchos precursores del cura Hidalgo fue José María Morelos y Pavón quien en 1813 redactó el documento denominado Sentimientos de la nación, entre los puntos más relevantes se encontraban: igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, la soberanía popular, la división de poderes, la prohibición de la esclavitud, intolerancia religiosa; éste documento sentó las bases para la redacción de la Constitución de Apatzingan de 1814 también conocida como el acta de la Declaración de la Independencia de América septentrional¹⁰¹, en la cual, por primera vez se declara la independencia absoluta de cualquier nación Europea; si bien no tuvo vigencia en la práctica, si fue un documento de suma importancia por su contenido.

La Constitución de Cádiz fue en la práctica, la primera Constitución que tuvo la Nueva España, fue promulgada el 1814, pero fue anulada por Fernando VII al volver al poder; Sin embargo, en 1820 fue obligado a reconocerla por lo que en la Nueva España se tuvo también que reconocer.

La Constitución de Cádiz en Nueva España generó un gran descontento, ahora no solo de los criollos, sino también de los peninsulares por lo que el 24 de febrero de 1821 se emitió el plan de Iguala firmado por Vicente Guerrero (líder de la lucha insurgente) y Agustín Iturbide (peninsular), en el cual unificaron

¹⁰¹ Cfr. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Op. Cit. Pág. 90.

fuerzas con el llamado ejército trigarante para lograr la tan ansiada independencia de México.

En ésta alianza “Se ofrecía a la nación tres garantías: la libertad, la religión y la unión; ésta última se manifestó abiertamente al considerar a los mexicanos como ciudadanos lo que equivale al principio de igualdad, ya sin la distinción tradicional de castas que tanto demerito a la sociedad novohispana.”¹⁰²

Esta igualdad fue uno de los elementos importantes para la unificación del ejército trigarante, ya que integraba a todos los individuos que habitaban en el territorio mexicano e inclusive a los españoles peninsulares que vieron afectados sus intereses, provocando que se unieran a la causa independista. Al ver las Cortes españolas esta situación tan complicada, nombraron a Juan O’ Donojú virrey de Nueva España, por lo que de inmediato partió para a América, encontrándose al llegar, que Iturbide tenía casi todo el control por lo que no tuvo más opción que firmar los Tratados de Córdoba el 24 de agosto de 1821, en el que se reconocía la independencia de la nación, llamada a partir de entonces Imperio Mexicano, se estableció una Monarquía constitucional moderada y estableciendo como única religión la católica apostólica romana.

Así pues, el 28 de septiembre de 1821, Iturbide declara la Independencia de México¹⁰³, con lo que nace jurídicamente a la vida independiente después de 11 años de sangrientos enfrentamientos; España no reconoció esta independencia por lo que realizó varios intentos fallidos de reconquista.

Siendo México ya una nación independiente(no reconocido por España y el Vaticano) se vio en la necesidad de crear una Constitución que rigiera al país, estableciendo como forma de gobierno una República, sin embargo quedaba el

¹⁰²PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia de derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 422

¹⁰³Cfr. MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 146.

problema de si se adoptaría un sistema central o uno federal. Después de varios debates entre centralistas y federalistas se llegó a la conclusión de que se adoptaría un sistema federal, por lo que el Congreso con base en el Acta Constitutiva de la federación mexicana estableció que la Nación mexicana era una República Federal, sentada ésta base el 3 de octubre del mismo año se aprobó lo que sería la primera Constitución de México como Nación independiente.

“Una particularidad de ésta Constitución era también su dogmático apego al principio de la igualdad, llegando al extremo -para aquella época- de no exigir un mínimo de propiedad o una cantidad mínima de contribución al erario para poder ejercer el derecho al voto.”¹⁰⁴

En ésta primera Constitución era evidente el inicio de la lucha jurídica para llegar a la tan anhelada igualdad entre todos los ciudadanos, ya que no se exigía un determinado capital y propiedades para poder ejercer el derecho al voto, situación que no fue del agrado de muchos de los pertenecientes a las clases privilegiadas por considerar que los que no pertenecían a su clase no eran dignos de emitir una opinión y mucho menos de ocupar un puesto público propiciando una evidente discriminación.

Con el paso del tiempo, los federalistas y centralistas formaron partidos políticos con tendencias políticas opuestas. Los federalistas surgieron de la causa insurgente que vislumbraba un gobierno republicano y federal estos estaban apoyados por la inmensa mayoría del pueblo; los centralistas apoyan el establecimiento de una monarquía, dentro de éste grupo se encontraban el clero y militares principalmente.

¹⁰⁴ *Ibidem*. Pág. 149.

Ya hacia 1835 se vislumbraba en el poder a Antonio López de Santa Anna, el cual opto por inclinarse hacia un gobierno central; así las cosas, se estableció un Tercer Constituyente, el cual declaraba abrogada la Constitución de 1824 (federalista), propiciándose así las bases para la creación de una Constitución con tendencias centralistas, dando como resultado la Constitución de 1836 (también llamadas Siete leyes constituciones); en ésta Constitución “se restringían muchas de las libertades de los sectores más desposeídos de la población, como la capacidad para ser ciudadano, en beneficio de los grupos privilegiados.”¹⁰⁵

En virtud de que la mayoría de los miembros del Tercer Constituyente pertenecían a la clase conservadora, es decir, aquellos que se inclinaban por una tendencia monárquica y por la conservación de todos sus fueros y beneficios como clase privilegiada, fue que se mantuvo en la Constitución anterior la intolerancia religiosa precisamente por el gran peso económico y político que ejercía la iglesia en esa época.

Esta Constitución establece como requisito para tener el derecho al voto y desde luego, para poder ser votado, el contar con un capital mínimo, situación que la Constitución de 1824 no establecía, dando un importante avance hacia el tema de la igualdad y desde luego al de la no discriminación. El artículo 7 de la Constitución de 1836 establece:

“I. Todos los comprendidos en los cinco primeros párrafos del artículo 1, que tengan una renta anual lo menos de 100 pesos, procedentes de capital fijo o mobiliario, o de industria o trabajo personal honesto y útil a la sociedad.”¹⁰⁶

¹⁰⁵ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 81.

¹⁰⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-2002. Vigésima tercera edición. Editorial Porrúa. México. 2002. Pág. 207.

En los años que siguieron a ésta Constitución central y hasta la promulgación de la Constitución de 1857, México sufrió serios descalabros al perder una gran extensión de territorio, que fue arrebatado por Estados Unidos aprovechándose de que el país se encontraba en una severa crisis económica a causa de tantos conflictos armados internos a partir de la independencia de México.

Durante este largo periodo, figuro Antonio López de Santa Anna, un personaje muy emblemático no solo por su ambigua posición política (entre centralistas y federalistas) sino porque en gran medida fueron sus malas decisiones y ambición la razón por la que se perdió una gran parte del territorio mexicano.

Durante un largo periodo intermitente estuvo al mando de la nación. En el año de 1842 se publicaron las bases de 1843, con una tendencia centralista. Esta Constitución solo estuvo vigente tres años, periodo en el que seguía habiendo enormes conflictos entre liberales y conservadores que buscaban estar en el poder, éste instrumento, igual que las Siete Leyes seguían conservando los privilegios otorgados tanto a la iglesia como a la milicia, por ser quienes detentaban el poder económico y político del país. Se seguía condicionando y limitando un mínimo de ingresos económicos y la capacidad de leer y escribir, situación que evidentemente afectaba a la mayoría de la población al encontrarse en una extrema pobreza y un consecuente analfabetismo.

A lo largo del periodo en el que estuvo Santa Anna en el poder, este utilizó al país para alcanzar logros personales, llegando al poder en varias ocasiones de manera intermitente. Hizo despilfarro y mal uso de las arcas nacionales para satisfacer sus excentricidades, ejemplo de ello fueron “la venta de la mesilla en 1854 por la cantidad de diez millones de pesos que fueron despilfarrados por su gobierno, o bien, es conocido el hecho de que en materia fiscal llegó a cobrar

impuestos por el número de animales domésticos de una persona, o por tener ventanas y puertas con vista a la calle de una construcción.”¹⁰⁷

Todos estos excesos y la toma de decisiones equivocadas basándose mayormente en intereses personales fue lo que ocasionó finalmente su derrocamiento con el Plan de Ayutla pronunciado por los liberales.

Así pues, dentro del considerando del Plan de Ayutla de 1854 se cita lo siguiente: “Que la pertenencia de Don Antonio López de Santa Anna, en el poder es su amago constante para las libertades públicas, puesto que con el mayor escándalo, bajo su gobierno se han hallado las garantías individuales que se respetan aún en los países menos civilizados...

Qué bien distante de corresponder a tan honroso llamamiento, solo ha venido a oprimir y vejar a los pueblos, recargándolos de contribuciones onerosas sin consideración a la pobreza general, empleando su producto en gastos superfluos y formar la fortuna, como en otra época, de unos cuantos favoritos;

Que debiendo conservar la integridad del territorio de la República, ha vendido una parte considerable de ella.”¹⁰⁸

Finalmente con el pronunciamiento del Plan de Ayutla, llegó a su fin la dictadura que ejercía Santa Anna. En su lugar asumió el poder Juan Álvarez quien renunció poco tiempo después, siendo sustituido por Ignacio Comonfort en 1855. Un poco antes de la promulgación de la Constitución de 1857, los liberales expidieron varias leyes controvertidas sobre todo por dar un duro golpe al clero al atacar los bienes que este poseía, estas leyes son la Ley Lerdo y la Ley Juárez. Con estas leyes se buscaba reducir el gran poder económico y

¹⁰⁷ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 85.

¹⁰⁸ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales e México 1808-2002. Op. Cit. Págs. 492-493.

político que tenía la iglesia. Así pues, el 5 de febrero de 1857 se promulgó la Constitución federal.

Esta Constitución contiene puntos muy importantes, que en las Constituciones anteriores no se toman en cuenta, además de que se establece un capítulo específico para las garantías de los hombres.

De los artículos más importantes de esta Constitución se encuentran:

Artículo 2°. “En la república todos nacen libres, los esclavos que pisen el territorio nacional recobran, por ese solo hecho, su libertad, y tienen derecho a la protección de la ley.”

Artículo 3°. “Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovechar de sus productos. Ni uno ni otro se lo podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa. Dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los derechos de la sociedad.”

Artículo 5°. “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso.”¹⁰⁹

Con la inclusión expresa de estos artículos se comienzan una de las bases para la posterior redacción de una Legislación Laboral, así como el establecimiento de una plena igualdad entre los ciudadanos mexicanos al no limitar la ciudadanía, al exigir contar con un determinado capital que era un evidente acto

¹⁰⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-2002. Op. Cit. Págs. 607-609.

discriminatorio para quienes no contaban con los recursos económicos mínimos.

Otro punto importante y sumamente controvertido para su época fue el establecimiento de la tolerancia religiosa al no estipular en artículo alguno la obligación de profesar la religión católica exclusivamente.

Así mismo, también alude a la preferencia que debe haber hacia los mexicanos respecto de extranjero en todo empleo que no tengan como requisito indispensable la nacionalidad mexicana.

Desafortunadamente, ésta Constitución no fue bien vista y mucho menos aceptada, por una gran parte de la población y sobre todo por los integrantes del partido conservador, ya que atacaba todos esos privilegios que durante mucho tiempo disfrutaron unos cuantos. Esta situación llevo al levantamiento armado de los conservadores, desconociendo la Constitución, por lo que ese mismo año el propio presidente dio un golpe de Estado a su gobierno asumiendo la presidencia el entonces Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) Benito Juárez; por su parte, los conservadores nombraron a Zuloaga presidente de la República, por lo que de inmediato deroga la Constitución y demás leyes que afectaban muchos de los privilegios concedidos; toda esta situación trajo que coexistieran dos gobiernos con tendencias opuestas suscitándose nuevamente los conflictos armados entre liberales y conservadores. A este periodo se le llamo Guerra de reforma o de los tres años porque fue aproximadamente el tiempo que duro este conflicto. “Terminada la guerra de reforma, el ejército triunfante entro en la Ciudad de México el 1° de enero de 1860, once días después hizo lo propio el Presidente Juárez.”¹¹⁰

¹¹⁰ SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Op. Cit. Pág.156.

Si bien es cierto que los liberales obtuvieron el gran triunfo, también lo es que aún quedaban muchos conservadores que se resistían y por tanto, seguían en la lucha, aunado a esto estaba la enorme pobreza en que estaba hundido el país por tanto conflicto fue por este motivo lo que Juárez tomo hasta cierto punto una mala decisión al suspender el pago de la gran deuda adquirida con varios países entre los que figuraban Inglaterra, España y Francia, esta situación trajo como consecuencia la intervención armada de éstos países para exigir el pago de la deuda.

Francia traía otras pretensiones distintas a las de hacer el cobro de lo adeudado por México; su propósito era invadir México, por lo que España e Inglaterra se retiraron al descubrir las intenciones de los franceses. Las tropas francesas avanzaron al interior de la República, pasando por Puebla de los Ángeles, en donde se dio la famosa batalla de Puebla el 5 de mayo de 1862, en donde los militares mexicanos fueron derrotados por los franceses, facilitando así el avance de las tropas francesas hacia la Ciudad de México, tomando así el control y expulsando a Juárez, con lo que se establece una monarquía que beneficiaría a Francia.

Como consecuencia de esta intervención fue que se instauró en México el segundo imperio. El trono fue ofrecido a Maximiliano de Habsburgo (quien ya había pactado con Napoleón III una cantidad de dinero) y después de varios intentos por parte de los conservadores, lograron convencerlo de aceptar el trono, asumiendo el poder en 1864.

Estando en el gobierno, Maximiliano emitió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en el que se establece como forma de gobierno una monarquía moderada hereditaria. Dentro de este documento se establece un apartado dedicado a las garantías individuales en su artículo 58 en el que se establece:

Art. 58. “El gobierno del emperador garantiza a todos los habitantes del imperio, conforme a las prevenciones de las leyes respectivas:

La igualdad ante la ley;

La seguridad personal;

La propiedad;

El ejercicio de su culto;

La libertad de publicar sus opiniones.”¹¹¹

Además del Estatuto imperial, se emitieron varias leyes más con tintes muy liberales, situación que le causo muchos conflictos con los conservadores, que contribuyeron en gran medida a su ascensión al trono; algunas de esas leyes fueron: el decreto que confirma la libertad religiosa y la nacionalización de los bienes eclesiásticos, ley sobre la libertad de trabajo, ley sobre garantías individuales.

Sin embargo, sus buenas intenciones para conseguir una estabilidad en México no fueron bien vistas por aquellos que en su momento lo llevaron al trono, ya que se negó a revocar las Leyes de reforma que fueron emitidas por Benito Juárez y por haber manifestado abiertamente su tendencia liberal.

“El gobierno de Maximiliano se caracterizó desde un principio por sus tendencias liberales, concordantes en muchos aspectos con las de los juaristas; confirmó y apoyo la libertad de culto, la abolición de los diezmos y del fuero eclesiástico, la nacionalización de los bienes clericales, así como la legislación del registro civil y de los cementerios. Éstas características le crearon la enemistad de los conservadores que fueron retirándole el apoyo.”¹¹²

¹¹¹ *Ibíd.* Pág. 678.

¹¹² LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia del derecho mexicano. Op. Cit. Págs. 90-91.

En 1867 llegó a su fin el segundo imperio impuesto en México. Maximiliano fue repudiado por los conservadores retirándole su apoyo por sus abiertas ideas liberales, por continuar impulsando y apoyando las leyes de reforma que atacaban los intereses de las clases privilegiadas que eran los que lo habían apoyado; aunado a esto, Napoleón III retiró las tropas que estaban en México por problemas internos que se estaban suscitando en ese momento en Francia. Ese mismo año Juárez volvió a retomar el poder, fusilando a Maximiliano y a los generales conservadores que lo había apoyado, terminando en forma definitiva el imperio impuesto a México, así como la lucha entre liberales y conservadores.

De esta manera termina uno de los periodos más emblemáticos y sangrientos de nuestra historia, dejando al país nuevamente en una severa crisis económica que dura un largo periodo, hasta la ascensión al poder de Porfirio Díaz quien a pesar de la dictadura y la tiranía con la que gobernó México por más de treinta años consecutivos, supo sacar al país del gran bache económico en el que se encontraba.

2.2.4. Época pre-revolucionaria

Porfirio Díaz fue un personaje que supo manejar muy bien su carrera política para llegar al poder y mantenerse ahí por más de treinta años, imponiendo mano dura y sometiendo a todo aquel que intentara oponerse o criticar su gobierno, ésta situación fue gestando un enorme resentimiento y rechazo a la forma en cómo gobernó, por lo que se inició un nuevo levantamiento armado no solo para derrocarlo, sino para cambiar la situación de miseria, explotación y discriminación en la que vivían la mayoría de la población que se encontraban bajo el dominio de los hacendados y extranjeros que tenían monopolizada gran parte de la actividad económica y que eran apoyados por Porfirio Díaz, este levantamiento es conocido como la Revolución Mexicana de

la cual hablaremos en el siguiente capítulo, por el momento nos enfocaremos en analizar los acontecimientos que desencadenaron esta revolución social.

Al restaurarse nuevamente la República, después de la imposición del segundo imperio en México, Juárez retomó el poder en 1867; al terminar su periodo de gobierno, este intentó reelegirse, surgiendo levantamientos en contra de la reelección del presidente Juárez, uno de estos levantamientos dio como resultado el Plan de la Noria proclamado por Porfirio Díaz, sin embargo, este Plan no tuvo el resultado esperado a pesar de la gran cantidad de seguidores de Díaz siendo neutralizado por el gobierno juarista, Díaz decidió refugiarse en el norte del país. Desafortunadamente a solo un año de su gobierno Juárez falleció, siendo Lerdo de Tejada quien ocupara provisionalmente la presidencia, en tanto se llamaba a elecciones, los candidatos a ocupar la presidencia fueron Sebastián Lerdo de Tejada y Porfirio Díaz, sin embargo, fue favorecido en las elecciones Lerdo de Tejada.

Al concluir su periodo, Lerdo de Tejada pretende reelegirse, teniendo como contrincante a Díaz. Apoyado por el Congreso, Lerdo de Tejada asume la presidencia nuevamente, en medio de un gran descontento en todo el país por la reelección.

Inconforme, Díaz proclama el Plan de Tuxtepec en el que se establecía la no reelección y el desconocimiento de Lerdo como presidente, así las cosas, surge un levantamiento armado para derrocar a Lerdo de Tejada, al ser vencido este, se convoca nuevamente a elecciones resultando electo Porfirio Díaz.

A partir de 1877 y hasta 1910 Porfirio Díaz estuvo en el poder por mas de 30 años, hasta que fue obligado a renunciar.

Durante el largo periodo que estuvo en la presidencia Porfirio Díaz, se fueron gestando muchas inconformidades que finalmente desembocaron en una revolución.

“Estableció un floreciente capitalismo, concediendo múltiples privilegios a los grupos elitistas en detrimento de las masas populares, las que se debilitaron al extremo de lo inhumano, los peones en las haciendas padecían una situación de esclavitud en las grandes propiedades agrícolas, bajo el yugo de los capataces, las tiendas de raya y la represión de grupos paramilitares al servicio de los terratenientes”¹¹³

Gran parte del avance económico del país se dio a costa de la explotación y discriminación que padecían los hombres que trabajaban dentro de las haciendas, estos vivían en condiciones totalmente inhumanas, llegando casi al límite de comparar su situación con la que padecieron los esclavos. Las tiendas de raya que se encontraban dentro de las haciendas fueron un medio para someter a los peones, ya que se veían prácticamente obligados a comprar en ellas sus viveres, los precios de los productos eran muy elevados y los sueldos que recibían eran miserables, por lo que se veían en la necesidad de pedir “fiado”, lo que provocaba el endeudamiento que se volvía prácticamente imposible de cubrir, conllevando a que los peones y sus familias estuvieran de por vida atados a las haciendas, esta situación fue en gran medida lo que provocó las protestas y huelga de los textiles de Rio Blanco en Veracruz.

Otra cuestión que causó gran descontento entre la población fueron los despojos de terrenos de que fueron objeto muchos campesinos que desembocó en la masacre de aquellos que se oponían al despojo, bajo la justificación de que estaban cumpliendo con lo establecido por determinadas leyes en las que pretendía dar utilidad a los terrenos que se encontraban abandonados y

¹¹³ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia de derecho mexicano. Op. Cit. Pág.578.

baldíos, adjudicándolas a hacendados y a extranjeros bajo el pretexto de que las hicieran productivas.

No se puede negar que durante el largo periodo de gobierno de Porfirio Díaz se dio un gran auge económico, sobre todo por la gran inversión extranjera que se propició gracias a las facilidades y beneficios que otorgaba el gobierno de Díaz a los inversionistas.

A raíz de la gran inversión extranjera fue que México logró un gran desarrollo económico impulsando así obras tan importantes como la ampliación de vías ferroviarias, el aumento de la explotación en las minas, el aumento de la producción de oro y plata. Fue tanta la inversión extranjera que llegó un punto en el que gran parte del territorio nacional se encontraba en manos extranjeras.

A nuestro parecer, es importante mencionar que efectivamente se dio un enorme desarrollo económico por la buena política económica aplicada, tanto por Díaz como por sus colaboradores y por la gran inversión extranjera propiciada por los beneficios otorgados. Pero toda esa riqueza propiciada fue solamente en beneficio de unos cuantos, dejando a un lado a la gran mayoría de la población que se encontraba sumida en una severa desigualdad y miseria, provocada precisamente por el acaparamiento de las tierras que se encontraban en manos de unas cuantas familias, por tanto tenían que trabajar para los hacendados que los explotaban de sol a sol a cambio de un sueldo miserable insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, situación que los orillaba a endeudarse de por vida en las tiendas de raya.

En lo que se refiere a la regulación en materia del trabajo, es importante señalar la promulgación de dos importantes Leyes, la ley de Villada de 1904 y la ley de Bernardo Reyes, las cuales atendían al problema de la indemnización a los trabajadores en casos de accidente y enfermedad profesional por parte del patrón.

Desafortunadamente, estas leyes no frenaron los abusos que sufrían los trabajadores en los diferentes sectores productivos, los sueldos que recibían eran miserables e insuficientes para cubrir las necesidades más elementales de sus familias.

Consideramos que las huelgas de Cananea y de Rio Blanco revisten una gran importancia no solo por las peticiones contenidas en éstas ya que representaban en gran medida el enorme descontento generado por las condiciones de explotación en las que se trabajaba, sino porque manifestaba el descontento contra el gobierno porfirista que no hacía nada para remediar esta situación, sino por el contrario apoyaba y justificaba las conductas y malos tratos actos de los patrones hacia los trabajadores.

El movimiento de Cananea responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer lugar se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos; en segundo lugar detrás del movimiento existía una clara tendencia política, influenciado por Flores Magón tendiente a la lucha social; en tercer lugar, claramente se reclamó en los puntos petitorios, se puede decir que por primera vez la jornada máxima de trabajo de ocho horas y aún más importante, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.¹¹⁴

A nuestro parecer, esta huelga de Cananea representó de alguna manera la lucha contra la discriminación de que eran objeto los trabajadores mexicanos, respecto de los extranjeros ya que generalmente se daba preferencia a los trabajadores extranjeros, aún teniendo mayor capacidad y aptitud un trabajador mexicano, incluso en cuestión de ascensos se les limitaba esa posibilidad, situación que era evidentemente discriminatoria. Toda esta situación era

¹¹⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op.Cit. Pág. 307.

favorecida sobre todo porque como mencionamos existía mucha inversión extranjera y la mina de Cananea estaba concesionada a extranjero, permitiendo y justificando los abusos y discriminación hacia los trabajadores mexicanos.

La huelga de Rio Blanco en Veracruz, fue otro de los acontecimientos que generó enorme descontento y que evidenció el rechazo hacia las tiendas de raya ya que “simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte, tiene lo que más necesita” ¹¹⁵

Los obreros de Rio Blanco lucharon al igual que los mineros de Cananea por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias, la igualdad de condiciones respecto a los extranjeros y la mejora de los sueldos; el movimiento iniciado en Rio Blanco se extendió por otros Estados, logrando un gran número de personas que apoyaban el movimiento. Aunque se generó una gran presión hacia los patrones para que cedieran a las peticiones, éstos fueron apoyados por el presidente Díaz, declarando improcedente la huelga y ordenando regresar a trabajar de inmediato.

Como era de esperarse, tanto la huelga de Cananea como la de Rio Blanco fueron brutalmente reprimidas por el ejército, generando un enorme número de fallecidos, sobre todo en Rio Blanco que llegó a tener más seguidores, ya no solo de la fábrica textil sino de otras agrupaciones que los apoyaban.

Por otra parte tenemos que Ricardo Flores Magón fue una de las figuras que impulsaron el desarrollo de la Revolución mexicana con sus ideas, las cuales fueron divulgadas por el periódico “regeneración” que fundó junto con su hermano, pero que al encontrarse seriamente amenazada su integridad deciden huir a Estado Unidos de Norteamérica.

¹¹⁵ *Ibidem*. Pág. 311.

Los hermanos Flores Magón formaron el Partido Liberal Mexicano y divulgaron un programa redactado con la colaboración de Juan Sarabia en 1906, así como un manifiesto en el que dieron a conocer las bases de su lucha...entre los puntos más relevantes de este manifiesto del Partido Liberal Mexicano están: jornada máxima de ocho horas (eran de 12 y 14 horas); un peso como salario mínimo (normalmente era de veinte centavos); hacer obligatorio el descanso dominical; establecer, a cargo de los patronos, las indemnizaciones en caso de accidente de trabajo; restituir a los pueblos de tierras injustamente expropiadas en beneficio de grandes terratenientes; protección de la raza indígena.¹¹⁶

Este manifiesto ideado por Flores Magón es considerado por muchos como el sustento ideológico de la Revolución, así como la base para la posterior redacción del artículo 123.

Podemos decir que el último periodo del porfiriato (1904-1910)) fue en el que se agudizó el rechazo a la reelección de Díaz. Podemos mencionar como las causas más importantes que llevaron finalmente a que renunciara las siguientes: el despojo que sufrieron los campesinos con las leyes de terrenos baldíos; las condiciones de miseria y explotación que padecían en general todos los trabajadores; la brutalidad con la que fueron sofocadas las huelgas de Cananea y Rio Blanco que culminaron con la muerte de muchos trabajadores; la edad ya avanzada del dictador (tenía 80 años) y de sus colaboradores; la entrevista concedida a un periodista estadounidense en la que manifestó que México se encontraba listo para vivir en una democracia, por lo que no se reelegiría para el siguiente periodo presidencial y que vería con buenos ojos la creación de nuevos partidos políticos.

Sin embargo, para las elecciones de 1910, Díaz nuevamente fue reelegido, generando un enorme descontento en todo el país. Madero fue candidato junto

¹¹⁶ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia de derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 595.

con Díaz en las elecciones, pero con argucias del gobierno fue encarcelado evitando así que siguiera con su candidatura. Se intentó anular la reelección de Díaz pero fueron reprimidos por el gobierno estos intentos y Madero decidió huir a Estados Unidos en donde redactó el famoso Plan de San Luis, en el que se desconocía a Díaz como presidente e incitaba a levantarse en armas contra el gobierno.

2.2.5. Época revolucionaria

El 20 de noviembre de 1910 era la fecha que se establecía en el Plan de San Luis para iniciar los levantamientos armados, llegada la fecha no se dio la reacción esperada, por lo que fueron fácilmente sofocados los grupos que se levantaron en armas.

No fue hasta 1911 cuando “los brotes rebeldes proliferaron en varios lugares y esto fue consolidando la lucha revolucionaria, que culminó con la toma de Ciudad Juárez el 10 de mayo. A raíz de este episodio, y presionado por Estados Unidos de Norteamérica, el gobierno porfirista terminó por pactar con Madero en los Tratados de Ciudad Juárez, firmada la noche del 21 de mayo.”¹¹⁷ De acuerdo con tales documentos el presidente Díaz y el vicepresidente renunciarían a sus respectivos cargos.

Posteriormente se realizaron las elecciones correspondientes en donde Madero resultó electo, por lo que al tomar posesión del cargo, se elevó a rango constitucional el principio de no reelección, con lo cual se iniciaron los procedimientos para regular el tema electoral y de los partidos políticos y con ello propiciar el avance de la democracia, que en el Porfiriato era prácticamente inexistente.

¹¹⁷ *Ibidem*. Pág. 601.

Durante el gobierno de Madero, se suscitaron varios conflictos que con el tiempo llevaron a su renuncia y posterior muerte de este en manos de sus enemigos.

Consideramos que uno de sus principales errores de su gobierno fue dar amplia libertad a la prensa, la cual aprovechándose de la situación se dedicó a atacar mediante caricaturas satíricas al presidente.

Otra situación que le hizo perder muchos seguidores fueron las diferencias que tuvo con Zapata, quien se había unido a Madero para combatir el régimen porfirista, debido a la falta de cumplimiento de los puntos establecidos en el Plan de San Luis, en el que se establecía la restitución de las tierras a los campesinos, al no ver cumplidas las demandas establecidas en el Plan, Zapata continuo levantado en armas a pesar de la solicitud por parte de Madero de abandonarlas, proclamando el Plan de Ayala en el que se desconocía a Madero como presidente y se preveía la adjudicación a los campesinos de una parte de las tierras que se encontraban en manos de los hacendados.

Pero sin duda, la situación que lo llevo finalmente a su muerte fueron los conflictos suscitados con Estados Unidos, específicamente con el embajador Henry Lane Wilson.

“Las relaciones con Estados Unidos se hicieron muy tensas porque Madero no aceptó aumentar concesiones y privilegios en materia petrolera para los estadounidenses. Además, se estableció un impuesto de tres centavos por barril y el uso del idioma español en los ferrocarriles, todo lo cual lo enemistó con el Presidente Woodrow Wilson, al grado de que el embajador Henry Lane Wilson fue considerado persona *non grata* y se pidió su salida del país.”¹¹⁸

¹¹⁸ *Ibidem*. Pág. 604.

Esta situación se provocó debido a que el gobierno de Estados Unidos estaba acostumbrado a recibir todas las facilidades durante el gobierno de Díaz y al limitarse el acceso a las concesiones se vieron involucrados los intereses de muchos inversionistas estadounidenses.

Fueron precisamente las rencillas generadas con la expulsión del embajador estadounidense lo que desembocó en la llamada “Decena trágica” en 1913, que dio como resultado el Plan de la Ciudadela, en el que se previó la sustitución de Madero por Huerta. Pocos días después Madero y el vicepresidente Pino Suarez fueron ejecutados.¹¹⁹

Al asumir Huerta la presidencia, se encontró con la desaprobación de gran parte de la población al considerar que era un gobierno usurpador producto de una traición y alianzas con otros gobiernos; a causa de esto se inicio un severo régimen militar en el que se silencio a todo aquel que estaba contra el gobierno de Huerta.

“Por su parte, el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, se había negado a secundar al dictador en su administración. Carranza se rebeló ante ésta usurpación e invitó a los gobernadores a secundarlo. Su movimiento se llamo Revolución constitucionalista, porque pretendía la reivindicación de la Constitución ahora vulnerada por la usurpación.”¹²⁰

Resultado de esta inconformidad contra el gobierno usurpador de Huerta fue que se proclamó el Plan de Guadalupe, en el cual se desconocía precisamente a Huerta como presidente. Derivado de este Plan se conformo el ejército constitucionalista para combatir a Huerta, dentro de este ejercito encargado de

¹¹⁹ Cfr. MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la historia del derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 203.

¹²⁰ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia de derecho mexicano. Op. Cit. Pág. 607.

derrotarlo, se encontraba Villa, quien fue precisamente quien dio el golpe final a las fuerzas huertistas.

Desafortunadamente surgieron diferencias entre los dirigentes de la Revolución. Por una parte Carranza tuvo conflictos con Villa a tal grado que renunció a la dirigencia de la llamada División el norte. Por otra parte, también rompió relaciones con Zapata al negarse a unirse al Plan de Ayala, entre otras cosas por no congeniar con sus intereses.

“Carranza en un intento de reconciliarse con zapatistas y villistas convocó el 4 de septiembre de 1914 a una convención de generales y gobernadores. No obstante rechazó cambiar el Plan de Guadalupe y el de Ayala, por lo que Zapata decretó la nacionalización de los bienes de quienes se opusieran a la Revolución y el general Villa desconoció la jefatura de Carranza.”¹²¹

Al no resolverse los conflictos con Villa y Zapata, Carranza tomó la decisión de combatirlos, encargando a Álvaro Obregón esta misión, Las fuerzas villistas fueron totalmente sometidas en Celaya y las fuerzas zapatistas fueron parcialmente sometidas. Estando controlada la situación dentro del país, se estuvo en condiciones para la promulgación de una nueva Constitución.

Los años que duró la Revolución mexicana, sin duda fue un proceso en el que se luchó por alcanzar la plena igualdad de los ciudadanos y combatir la discriminación de que eran objeto por parte de extranjeros que tenían acaparado gran parte del territorio nacional, además de la ardua lucha para mejorar las condiciones de los trabajadores y lograr la restitución de las tierras que les fueron arrebatadas a los campesinos durante la dictadura de Díaz.

¹²¹ *Ibidem*. Pág. 610.

La Constitución de 1917, promulgada por el Presidente Venustiano Carranza, no buscaba realmente dar solución real a las demandas sociales que en ese momento eran exigidas no solo por Villistas y Zapatistas sino por la gran mayoría de los mexicanos que se encontraban sumidos en la miseria, ya que esto implicaba afectar seriamente los intereses de los grupos que en su momento detentaban el poder económico del país, pero gracias a las acciones de los grupos radicales que buscaban una verdadera reforma social fue que se logró un documento que hoy en día es considerada una de las primeras Constituciones en abordar temas de carácter social.

2.2.6. Época postrevolucionaria

La Revolución mexicana iniciada en 1910, sin duda fue la plataforma para grandes cambios, principalmente en lo que se refiere a la tenencia de la tierra, contemplada en el artículo 27 de la nuestra Constitución actual, además contribuyó a la erradicación de la explotación que sufrían los trabajadores en todos los sectores productivos por parte de los que en su momento fueron los propietarios de grandes extensiones del territorio nacional.

El largo periodo que estuvo Porfirio Díaz en el poder, la gran miseria en que se encontraba la gran parte de la población, los malos tratos, explotación y discriminación por parte de los patrones ya sea hacendados o empresarios extranjeros, fueron los principales detonantes de la revolución social de 1910.

“El movimiento armado en contra del porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, hubo unos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista, pero sin que se precise

una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta en el colmo de la inocencia política desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.”¹²²

Si bien es cierto que la Revolución mexicana se propició principalmente por los monopolios que existieron en cuanto a la tenencia de la tierra que estaba en manos de hacendados y extranjeros y la oligarquía que había creado Díaz a lo largo de 30 años de dictadura; es también cierto que el ideario de los principales personajes de la revolución como Villa y Zapata se enfocaron a mejorar las condiciones para los campesinos dejando de cierta forma olvidado el aspecto laboral de los obreros.

Así pues, después de un largo periodo de batalla y desacuerdos, el 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución que actualmente nos rige, ésta no solo contempla cuestiones agrarias, sino que establece cuestiones de índole laboral tan importantes y vanguardistas que hicieron de nuestra Carta Magna una de las primeras en el mundo en contemplar cuestiones de índole social.

“Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue continuador o su heredero, sino mas bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y

¹²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Op. Cit. Pág. 326.

frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.”¹²³

Anteriormente, cuando no existían leyes que regularan propiamente la actividad laboral, las contrataciones de ésta índole se regulaban por la legislación civil, dándole a la fuerza de trabajo el carácter de mercancía, al catalogarlo como un contrato de arrendamiento, anulando la dignidad de la persona al ser comparado con una cosa susceptible de enajenación. Fue como se mencionaba anteriormente con el surgimiento de las primeras leyes laborales que se empieza a dignificar la actividad laboral, dando protección a los trabajadores y creando instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores, principalmente por encontrarse éstos en mayor desventaja frente a los patrones.

Con la promulgación de la Constitución de 1917 se abrió la pauta para que otras Entidades Federativas legislaran en materia laboral atendiendo cada una a sus necesidades, fue así que el 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, considerada no solo la primera en la República sino en el continente. Fue el modelo a seguir para varias entidades, además de que fue un importante precedente para lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1930.

La ley del trabajo de Veracruz señala en su exposición de motivos lo siguiente: “Urgía remediar las grandes injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse,

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. Cit. Págs. 44-45.

fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.”¹²⁴

Así las cosas, los demás Estados de la federación emitieron su propia legislación en materia de trabajo, nacieron varias federaciones y confederaciones de trabajadores y se dio el surgimiento de varias huelgas; la solución a varios de los conflictos suscitados se complicaron por el hecho de que el artículo 27 constitucional concedía a la nación el dominio del subsuelo y sus productos; aunado a esto se tenía el problema de la jurisdicción dada a los Estados, ya que en muchas ocasiones los conflictos laborales abarcaban el territorio de dos o más entidades, por lo que fue necesario la federalización en materia del trabajo, para ello se tuvo que modificar el artículo 123 en su párrafo introductorio, además de derogar la fracción X del artículo 73 de la Constitución. Otra cuestión que fue relevante en la decisión de emitir una ley federal del trabajo fue que existían en las leyes locales distintas maneras de tratamiento y resolución de conflictos, lo cual implicaba ir en contra del principio de igualdad de derechos y beneficios.

“Ante ésta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio, y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencias, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.”¹²⁵

Después de presentarse varios proyectos de ley en 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al cual se le denominó

¹²⁴ *Ibíd.* Pág. 51.

¹²⁵ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Op. Cit. Pág. 72.

Ley Federal del Trabajo, y después de varias modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de ese año.

Con el paso de los años surgió la necesidad de adecuar la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 para que estuviera más acorde a la situación y a las necesidades de la época, siendo necesarias algunas reformas al apartado “A” del artículo 123 como lo refiere Mario de la Cueva al señalar que “de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresa.”¹²⁶

La Ley Federal del Trabajo de 1930 tuvo a lo largo de su vigencia una serie de reformas y adiciones, algunas de las más importantes fueron el establecimiento del pago del séptimo día de descanso semanal en 1936, en 1941 se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga, en 1962 se reglamentó lo relativo a los derechos de las mujeres, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades, introduciéndose además modificaciones que reflejaban tesis relativas a la relación de trabajo.

Ya para el año de 1968 se terminó el anteproyecto para la creación de una nueva ley, enviando copia de este documento a los sectores interesados con la finalidad de que emitieran una opinión al respecto. El sector patronal se opuso a muchas de las modificaciones, tales como la prima dominical, el pago del tiempo que exceda al del trabajo ordinario, la prima vacacional, así como el aumento del periodo vacacional, el pago de aguinaldo, concluyendo que solo se debían realizar modificaciones en el aspecto procesal.

¹²⁶ *Ibidem*. Pág. 55-57.

Emitidas las opiniones de los sectores interesados, el ejecutivo envió a la cámara de diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, efectuándose una nueva discusión con sectores patronal y trabajador. “Posteriormente, el Congreso invito a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios institucionales y normas fundamentales.”¹²⁷

Finalmente fue aprobada la nueva ley, entrando en vigor el 1° de mayo de 1970.

Fueron varias e importantes las modificaciones realizadas a la nueva ley, atendiendo las necesidades imperantes en ese momento, teniendo la plena conciencia de que ésta ley no podía mantenerse estática, debiendo atender al latente cambio que se suscite en nuestro derecho, dejando abierta la posibilidad para posteriores adecuaciones a la Legislación Laboral.

Desafortunadamente la ley laboral de 1970 no contenía principios que atendieran y atacaran de manera concisa los abusos y arbitrariedades de que eran objeto los trabajadores durante un proceso legal, por lo que se tuvieron que hacer importantes modificaciones a la ley en 1980, iniciando la adecuación a la ley para atender las necesidades requeridas para la época.

Con esto concluimos el capítulo de antecedentes tanto en el ámbito nacional como en el internacional de la discriminación laboral, ahora pasaremos a analizar el marco jurídico de la discriminación, abarcando tanto legislación nacional como documentos de índole internacional.

¹²⁷ *Ibidem.* Pág. 73.

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN

En el presente capítulo analizaremos los instrumentos legislativos que abordan el tema de la discriminación empezando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es nuestra Carta máxima dentro de la cual se consagran los derechos fundamentales de los mexicanos, siendo una de éstas garantías el derecho a no ser discriminado bajo ninguna circunstancia esta fue incluida en reformas recientes, siendo un importante avance en el tema, ya que antes de éstas reforma no se contemplaba este derecho dentro de la legislación.

Posteriormente, estudiaremos diversos instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México y que se enfocan precisamente a combatir la discriminación laboral que padecen diversos sectores de la población como son solo por mencionar algunos: las mujeres, las personas de la tercera edad, las personas con discapacidad; enseguida y atendiendo al rango de observancia en el derecho mexicano, abordaremos la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otros instrumentos con los que se pretende dar protección a los grupos vulnerables de nuestra sociedad y finalmente haremos alusión a diversos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los que se toca el tema de la no discriminación y la igualdad que debe prevalecer dentro de la sociedad.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Nuestra Carta Magna en el año de 2001 fue reformada con la finalidad de dar inicio al combate contra la discriminación, reconociendo de forma expresa el gran problema de la discriminación que se ha venido suscitando a lo largo de muchos años y como consecuencia de ello se venía violentando uno de los

principios más elementales que es la igualdad y que como vimos en el capítulo anterior fue precisamente la lucha por el reconocimiento de la igualdad lo que llevo al inicio de movimientos armados a lo largo de la historia.

En agosto del 2001 se adicionó un tercer párrafo al **artículo 1°** de nuestra Carta Magna que establece: “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, 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.”

Con ésta modificación, el legislador efectivamente quiso dar la protección a los individuos reconociendo expresamente el derecho a no ser discriminado, a través de la prohibición de toda discriminación originada por diferencias, exclusión y segregación hacia los diversos sectores de la población; el texto constitucional hace alusión a una lista de circunstancias por los que no puede ser discriminada una persona, pero acertadamente deja abierta la posibilidad de que sea considerada discriminatoria cualquier circunstancia que atente contra los derechos fundamentales del hombre y en consecuencia pretenda anular la dignidad del individuo.

Otra de las reformas trascendentales a nuestra Carta Magna fue el reconocimiento expreso de derechos que se hizo respecto a las comunidades indígenas, las cuales eran segregadas de las sociedad mexicana a consecuencia de los prejuicios y estereotipos que los considera inferiores, respecto del resto de la población a causa de su origen étnico, dando como consecuencia que fueran violentados sus derechos fundamentales, tales como el derecho al acceso a una impartición de justicia equitativa, el derecho a participar en la vida política del país, el derecho a la salud, el derecho a la educación, el derecho a tener acceso a un trabajo digno, entre otros más.

Atendiendo a esta situación, el **artículo 2°** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su primer párrafo: “La nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.”

Se establece en el **apartado A** que se reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y la autonomía respecto a varias cuestiones, de las que podemos mencionar: “I. decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural; II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.”

Dentro del **apartado B** de este artículo establece: “la federación, los Estados y los Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las Instituciones y determinaran las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.”

Consideramos que el **artículo 4°** reviste vital importancia respecto al reconocimiento expreso de la igualdad entre hombres y mujeres, así el primer párrafo de este artículo establece: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.”

Por otra parte, tenemos que el **artículo 5°** protege el derecho al acceso y desempeño de un trabajo digno y decoroso de todo individuo. Nos señala en el primer párrafo: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Como bien indica este párrafo nadie puede ser privado de dedicarse a la profesión, arte u oficio que mejor le acomode, siempre y cuando este no transgreda la ley y esté debidamente autorizado para ejercer dicha profesión por la Institución correspondiente como nos lo señala el párrafo segundo del mismo artículo: “La ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.”

El **párrafo tercero** en concordancia con lo que señala el párrafo segundo del artículo 1° nos señala que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.” Con esto queda perfectamente claro que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin que por ello le sea dada una justa retribución, salvo que sea impuesta por una autoridad judicial a causa de una sentencia dictada por el órgano jurisdiccional, los servicios que se presten bajo éstas condiciones no podrán exceder la jornada de ocho horas y en caso de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas diarias.

Otro punto destacado de este artículo es el que se observa en el párrafo quinto en el cual se señala que “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto

ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”, este párrafo está íntimamente relacionado con el párrafo tercero y con el segundo párrafo del artículo 1º, que en su conjunto establecen que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin que por ello reciba un pago y mucho menos que se llegue a sacrificar la libertad del individuo a consecuencia de un pacto o convenio que lleve implícita esta finalidad.

Por otra parte, tenemos que el artículo 123 de nuestra Constitución establece una serie de preceptos de índole social, tendiente a la protección de los derechos de los trabajadores. Este artículo señala: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

El artículo 123 está dividido en dos apartados. El apartado A regula el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, es decir, todo aquel que este regido por un contrato de trabajo. **El apartado B** rige entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Sin embargo, nos enfocaremos a analizar el apartado A, por ser el que abarca en general el derecho individual al que pertenece nuestro tema de estudio.

Algunas de las condiciones mínimas de trabajo que deben existir en la relación de trabajo son: la duración máxima de una jornada de trabajo será de ocho horas diarias; la duración máxima de una jornada nocturna será de siete horas diarias; el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana; la prohibición del trabajo a menores de 14 años; por cada seis días de trabajo, corresponde uno de descanso; las mujeres durante el embarazo no deberán realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; se establecen los lineamientos para el establecimiento de los

salarios mínimos, los cuales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador y su familia.

En la fracción VII de este apartado se establece uno de los principios bases dentro del derecho del trabajo que es “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.”

En este artículo se señalan en forma general las normas mínimas de trabajo que deben existir en una relación de trabajo. Dentro de la Ley reglamentaria de este artículo, que es la Ley Federal del Trabajo aborda de manera más concreta y amplía las normas establecidas en la Constitución.

3.2. Instrumentos internacionales ratificados por México

En este apartado nos enfocaremos en analizar diversos Tratados Internacionales que están ratificados por México. De acuerdo a la jerarquía de las normas que rigen el sistema jurídico mexicano, los Tratados Internacionales y las Leyes Federales se encuentran en el mismo rango de inferioridad respecto a la Constitución, tal y como lo establece el artículo 133 Constitucional: “Ésta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Son infinitos los Tratados Internacionales ratificados por México que tratan el tema de la discriminación respecto a diversos sectores de la población que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por lo que nos avocaremos a estudiar aquellos que consideramos de mayor relevancia para nuestro tema.

3.2.1. La Declaración Universal de Derechos Humanos

Derivado de la imperante necesidad del hombre a aspirar a una vida en la que se garanticen los derechos fundamentales inherentes al individuo desde su nacimiento tales como la libertad, la justicia, la igualdad y el respeto a la dignidad del hombre, estableciendo una protección apegada a las normas de derecho y creando lazos amistosos entre las naciones del mundo con la finalidad de alcanzar estos propósitos es que la Asamblea General de Naciones Unidas redactó el documento denominado Declaración Universal de Derechos Humanos, siendo uno de los documentos contemporáneos más importantes en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos humanos.

Esta declaración fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, México como miembro de las Naciones Unidas firmó y ratificó este documento tan importante para la humanidad ese mismo año, por lo que a partir de entonces es de observancia dentro del sistema jurídico mexicano.

Este documento sirvió de base para la posterior promulgación de diversos documentos internacionales en los cuales se reconocen y protegen diversos derechos fundamentales del individuo, algunos de ellos y que consideramos son la base de todos esos derechos son la libertad, la igualdad y por consiguiente el derecho a no ser discriminados.

Dentro de los artículos de este documento que aluden a la igualdad y al derecho a no ser discriminado, tenemos los siguientes:

Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Artículo 2. “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.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

La prohibición de la esclavitud que se encuentra estipulado dentro de nuestra Carta Suprema, el derecho al trabajo, la libertad de escogerlo, así como la igualdad de condiciones que debe prevalecer en una relación laboral se encuentra previsto dentro de los siguientes artículos de la Convención:

Artículo 4. “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.”

Por lo que respecta al derecho al trabajo, se alude a ello dentro del **artículo 23** que establece: “**1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; **2.** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; **3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; **4.** Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Atendiendo a lo establecido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se pretende dar la protección de la libertad, la justicia y la paz pero sobre todo al respeto a la dignidad del hombre y a la plena igualdad que debe existir dentro de toda sociedad para lograr alcanzar todos estos objetivos, tomando en cuenta a todos los individuos en lo que se refiere a sus derechos inalienables en un plano de igualdad; ésta finalidad no podría ser llevada a cabo sino se libera al hombre del temor y la miseria en la que aún hoy en día viven muchos individuos. Así pues, los Estados miembros de Naciones Unidas se ven obligados a establecer medidas tendientes a proteger los derechos económicos, sociales y culturales del individuo promoviendo el derecho a la no discriminación y a la plena igualdad entre los individuos de cualquier parte del mundo plasmados en este pacto.

Este documento fue firmado y ratificado por la Asamblea de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor en el año de 1967. El Estado mexicano adoptó y ratificó este pacto de derechos económicos, sociales y culturales hasta el año de 1981.

El artículo 2° de la Convención establece la obligación de los Estados miembros de garantizar el ejercicio de los derechos que consagra este pacto, entre ellos el derecho a no ser discriminados, así lo estipula en su segundo párrafo: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Atendiendo a la obligación de los Estados miembro de velar por éstos derechos sin discriminación alguna anteponiendo la dignidad del individuo, el **artículo 6°** estipula el derecho a tener acceso a un trabajo digno: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” En este mismo artículo se establece la obligación de establecer programas tendientes a la orientación y preparación técnico-profesional para lograr el pleno ejercicio de este derecho: “ Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

Respecto a las condiciones de trabajo, el pacto hace referencia a ello dentro del **Artículo 7**, en este se establece que deberán existir condiciones equitativas y satisfactorias respecto a la retribución por su trabajo, así como la debida seguridad e higiene, tales como: “**a)** Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; **b)** La seguridad y la higiene en el trabajo; **c)** Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; **d)** El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

Dentro de este artículo se establece la plena igualdad de condiciones de trabajo independientemente del sexo del trabajador, se establece que la retribución recibida deberá ser suficiente para la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia, así como el derecho de ser ascendido tomando solo en cuenta las capacidades y el tiempo de servicio del trabajador.

3.2.3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Esta convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, debido a que a pesar de la existencia previa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de varias declaraciones más, seguía existiendo una gran discriminación en contra de las mujeres, al no darles las mismas oportunidades que a los hombres, situación que evidentemente degradaba la dignidad de la mujer como ser humano y por consiguiente atentaba contra los derechos fundamentales que le son inherentes desde su nacimiento, toda ésta situación restringía el debido acceso de la mujer a la vida política, económica, social y cultural limitando de manera drástica la participación de la mujer en los asuntos de su país. México ratificó este documento el 23 de marzo de 1981 estando vigente hasta la fecha.

El **artículo 1°** de esta convención nos dice que debemos entender como discriminación contra la mujer: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

En el **artículo 5°** se establecen las medidas que deberán tomar los Estados miembros para modificar los patrones socioculturales que involucren la

inferioridad o superioridad de un sexo respecto de otro, lamentablemente en México se encuentra muy arraigada dentro de nuestra sociedad el llamado machismo que denota el prejuicio de inferioridad de la mujer respecto del varón.

Éstas medidas son: “**a)** Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; **b)** Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

Por lo que respecta al derecho de las mujeres a tener acceso a un trabajo y en las mismas condiciones y oportunidades que los hombres sin ser discriminadas, el **artículo 11** establece que los Estados miembros deberán tomar medidas apropiadas para garantizar el respeto a los derechos de las mujeres en un plano de igualdad de condiciones y sin discriminación de ningún tipo, tales derechos son: “**a)** El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; **b)** El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; **c)** El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; **d)** El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; **e)** El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez,

vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”

3.2.4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Este documento nació de la necesidad y preocupación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por combatir y eliminar la discriminación y la segregación de que eran objeto un gran número de personas debido a su raza, color de piel o su origen étnico-nacional.

Además, dentro del preámbulo de esta Convención se establece que “toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial.” Por lo que, bajo ninguna circunstancia la distinción, exclusión o restricción basada en la raza, color de piel u origen nacional será aceptada ni permitida ya que estaría atentando contra la dignidad de las personas y se estarían restringiendo sus derechos fundamentales.

El documento fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, México lo ratificó en 1975.

El **artículo 1°** establece en su primer párrafo: “1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”

Dentro del **artículo 5°** se establece: “...los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico...”

Consideramos como los derechos más sobresalientes a que hace alusión este artículo son: “ ...**b)** El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución; **c)** Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas; **e)** Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: **i)** El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria...” por lo que respecta al derecho al trabajo se hace énfasis en la igualdad de condiciones en el trabajo, así como el pago igual para trabajo igual, estableciendo que esa remuneración debe ser suficiente para cubrir sus necesidades.

3.2.5. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

A través de este documento se busca mejorar las condiciones de vida de las personas que padecen alguna discapacidad y que a causa de esto sufren diariamente discriminación y segregación, que atentan contra su dignidad como miembro de una sociedad, todo esto a pesar de los instrumentos internacionales existentes, encontrándose con muchos obstáculos que les impiden estar en igualdad de condiciones y de oportunidades respecto al resto de la población.

Dentro del **artículo 2°** se establece que discriminación por motivos de discapacidad “se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.”

En esta convención se hace alusión al derecho al trabajo dentro de su **artículo 27** que establece en su primer párrafo: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.”

Algunas de las muchas medidas que deben tomar los Estados miembros son: **a)** Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; **b)** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.”

En la última parte de este artículo establece que los Estados miembros deberán establecer medidas tendientes a proteger a las personas con discapacidad para evitar que sean sometidas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso u obligatorio y que se encuentren en igualdad de condiciones frente a las demás personas.

Como nos podemos dar cuenta son muy amplias y adecuadas las medidas que los Estados miembros deben aplicar con la finalidad no solo de que las personas con discapacidad no sean discriminadas dentro del centro del trabajo, sino que no se les niegue el acceso a un trabajo por su discapacidad y se les permita adquirir experiencia laboral que los haga individuos productivos para la sociedad.

3.2.6. Convención americana sobre los derechos Humanos

En armónica concordancia con otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y políticos y demás documentos que de manera expresa conminan a los Estados a trabajar implementando acciones que eliminen y prevengan todo tipo de discriminación motivada por cualquier circunstancia que ponga de manifiesto el atropello a la dignidad del individuo.

La convención fue suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos celebrada del 7 al 22 de noviembre de 1969 en San José Costa Rica; el Estado mexicano ratificó este documento el 3 de febrero de 1981.

El **artículo 1°** establece “1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma,

religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

En la Convención se hace referencia a la prohibición de la esclavitud y al trabajo forzoso al expresar en su **artículo 6º**: “**1.** Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. **2.** Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.”

Si bien el trabajo forzoso está prohibido, en los casos en que sean impuestas a consecuencia de la comisión de un delito si está permitida, siempre y cuando no atente contra la dignidad del individuo.

Dentro de la convención no se hace alusión expresa al derecho al trabajo, sin embargo, se entiende de manera implícita como un derecho fundamental del individuo.

3.2.7. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de Belém do para”

La violencia contra la mujer ha subsistido a pesar de los instrumentos internacionales encaminados a prevenir y eliminar la violencia y la discriminación que atenta contra la dignidad de la mujer como individuo

miembro de una sociedad la que se supone debería estar en las mismas condiciones que un hombre.

Esta convención fue aprobada en el cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General el 9 de junio de 1994 en Brasil. México ratificó ésta convención el 19 de junio de 1998.

Para los efectos de esta Convención se va a entender por violencia contra la mujer: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra, así lo establecen los **artículos 1° y 2°** de este documento.

El **artículo 4°** nos señala que “toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.”

El derecho de toda mujer a vivir libre de violencia incluye el derecho a vivir sin discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de

inferioridad o subordinación, así lo establece el **artículo 6°** de esta convención.

Se hace hincapié en que los Estados deben trabajar a efecto de proporcionar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación que atente contra su dignidad, propiciando una igualdad de condiciones entre hombres y mujeres; se deberá atender las situaciones de especial vulnerabilidad en que se puede encontrar la mujer como son la raza, el origen étnico, la situación de migrante o refugiada, se considera también estado de vulnerabilidad al estar embarazada, ser menor de edad, anciana, o al encontrarse en una situación socioeconómica desfavorable que lo hace presa fácil de la violencia y de la discriminación.

3.2.8. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

El nacimiento de esta Convención surge de la necesidad de enfatizar la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas que padecen alguna discapacidad situación que transgrede por completo los derechos que le son inherentes al individuo desde su nacimiento, tales como la libertad, la igualdad y el respeto a su dignidad como individuo, propiciando una apropiada integración en la sociedad. Por lo que la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), firmó el 7 de julio de 1999 en Guatemala este documento, siendo ratificado por México el 6 de diciembre del año 2000.

Dentro de su **artículo 1°** expresa lo que se debe entender por discapacidad: “significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más

actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”

Así mismo, define discriminación contra las personas con discapacidad de la siguiente manera: “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.”

Establece que los Estados miembros se encargaran de propiciar la debida integración de las personas con discapacidad a la sociedad, estableciendo medidas de carácter legislativo, social, educativo y laboral, tendientes a la debida protección de la dignidad y los derechos fundamentales de los discapacitados, tales como el derecho a la libre circulación, a la educación, a la salud, a la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a un trabajo y a la igualdad de condiciones laborales.

3.2.9. Convenio numero 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Este documento alude a la igualdad de remuneración que debe existir entre hombres y mujeres, evitando cualquier acto de discriminación al respecto ya que es más propensa la mujer a padecerla por los prejuicios que aún hoy en día tienen muchos hombres respecto a las mujeres, ya que las consideran inferiores tanto física como intelectualmente.

Fue elaborado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo siendo adoptada el 25 de junio de 1951 en Ginebra. Fue ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

El **artículo 1°** en su inciso b) establece: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.” Quedando claro que está prohibido hacer distinción en cuanto a la remuneración otorgada por el trabajo prestado ya sea por hombres o mujeres.

Establece en su **artículo 2°** que todo Estado 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.”

Las medidas tomadas deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, los contratos colectivos y los sistemas para la fijación de una remuneración equitativa establecidos en la legislación de la materia.

3.2.10. Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Este documento pretende enaltecer el derecho al trabajo estableciéndose que el trabajo del hombre bajo ninguna circunstancia podrá ser considerado una mercancía afirmando que todos los seres humanos, sin

distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Por lo que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Ginebra adoptó este convenio el 24 de junio de 1958. El Estado mexicano lo ratificó el 11 de septiembre de 1961.

Dentro del **artículo 1°** del convenio, la discriminación se entiende como: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; 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. Se establece dentro del mismo artículo que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para el debido desempeño de un empleo determinado no serán consideradas discriminatorias.

Dentro del Convenio los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Dentro del **artículo 2°** de este instrumento, establece que los Estados que lo hayan ratificado implementaran políticas públicas tendientes a crear igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación.

El **artículo 5°** establece que las medidas establecidas en tratados y otros instrumentos internacionales tendientes a la protección de los grupos más vulnerables, no serán considerados como actos discriminatorios: “Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias; todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.”

Además establece que los Estados podrán adoptar medidas especiales no consideradas como discriminatorias, tendientes a la protección de los grupos más vulnerables a la discriminación y que les permita una adecuada inserción en el ámbito laboral.

3.2.11. Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas

A partir de la emisión de varias recomendaciones respecto a la readaptación e integración de personas con discapacidad que habían venido dándose con el objetivo de impulsar medidas tendientes a que las personas con algún tipo de discapacidad estuvieran en la posibilidad de acceder a un trabajo en plena igualdad de oportunidades y condiciones sin ser objeto de discriminación fue que se adoptó este convenio por lo que el 1° de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprobó este documento en la Ciudad de Ginebra, siendo ratificado por México hasta el 5 de abril del 2001.

Para los efectos de este convenio se entiende por persona invalida: “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

Además establece que todo Estado miembro “deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.”

Los Estados se encargarán de establecer las medidas necesarias y más adecuadas para la debida aplicación de las disposiciones de este Convenio que serán aplicadas a cualquier categoría de personas que padezcan invalidez.

3.2.12. Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales

A partir de la emisión del convenio y recomendaciones de 1957 relativo a los pueblos indígenas y tribales fue que se empezó a tomar conciencia de la necesidad de dar protección a este sector de la población que en prácticamente todo el mundo son discriminados y segregados, siendo privados del pleno ejercicio de sus derechos en un plano de igualdad de oportunidades y condiciones respecto al resto de la población, atentando contra su dignidad como individuos. Bajo este tenor y con la finalidad de adoptar medidas más acordes a la realidad mundial actual fue que La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra adoptó esta Convención el 27 de junio de 1989, el Estado Mexicano ratificó este documento el 5 de septiembre de 1990.

Dentro de este documento se pretende dar protección a los integrantes de los grupos tribales y semitribales que se encuentran dentro del territorio de los países que ratificaron este convenio. El **artículo 1°** de este convenio nos dice

que será aplicado: “**a)** a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; **b)** a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

El **artículo 3°** hace referencia a que “los pueblos indígena y tribales deberá gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.”

Los Estados miembros deberán desarrollar programas tendientes a permitir que éstas poblaciones indígenas se encuentren en un plano de igualdad respecto de derechos y oportunidades que la legislación otorga, frente al resto de la población; promover el desarrollo económico social y cultural; así como promover la integración nacional de este grupo de personas fomentando la dignidad, la utilidad social y la iniciativa individual.

El **artículo 20** de la convención nos dice respecto al ámbito laboral: “**1.** Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general. **2.** Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos

interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: **a)** acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; **b)** remuneración igual por trabajo de igual valor; **c)** asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda”

Además se establece que los integrantes de esta población deberán tener el mismo derecho a una formación profesional igual que el resto de la población sin ser discriminados por su origen étnico.

3.3. Ley Federal del Trabajo

Nuestra ley laboral contiene disposiciones que refieren el tema de la no discriminación como garantía individual consagrada en la Constitución Política dentro del párrafo tercero de su artículo 1º; a lo largo del texto se hace referencia al principio de igualdad de condiciones que debe existir entre los trabajadores, así como el respeto a la dignidad y las libertades del trabajador, inspirada en el texto constitucional.

El **artículo 3º** de la ley reglamentaria establece: “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Este artículo hace referencia a que el trabajo realizado bajo ninguna circunstancia va a poder ser considerado como una mercancía, tal y como era conceptualizado antes de que existiera una legislación que protegiera los derechos de quien presta un servicio personal subordinado, pasándose por alto

la dignidad de la persona y como consecuencia ignorando los derechos fundamentales que le son inherentes al hombre.

El **segundo párrafo** del artículo hace referencia a que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. A nuestro parecer ésta es una severa limitación al hacer una enunciación tan cerrada de los motivos por lo que no puede existir diferencias entre los trabajadores, lo cual podría prestarse a malas interpretaciones que pusieran en desventaja a muchos trabajadores frente a los patrones; es por eso que sería conveniente realizar modificaciones a la Ley Laboral con la finalidad de insertar en forma expresa la prohibición de discriminar motivada por cualquier circunstancia y que afecte los derechos y libertades del trabajador.

El **artículo 4°** de la ley en comento hace referencia a la libertad de trabajo estableciendo: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.”

El derecho a la libertad de trabajo, está consagrada en nuestra Carta Magna, por lo que era necesario incluir dentro de la ley laboral un artículo que hiciera referencia a la libertad de trabajo por ser este uno de los derechos indispensables del individuo que dignifican al hombre y a la sociedad. Este artículo al igual que el 5° constitucional establece que el trabajo debe ser lícito y que no afecte derechos de terceros o de la sociedad.

De esta manera queda claro que a nadie se le puede negar el acceso a un trabajo digno que sea lícito, por cuestiones discriminatorias.

Por otra parte, consideramos que en el **artículo 7°** de la ley trae implícita una cláusula de no discriminación al establecer “en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.”

El legislador con un espíritu nacionalista y proteccionista de la clase trabajadora, quiso a nuestro parecer que los trabajadores mexicanos no fueran desplazados por trabajadores extranjeros, como sucedió en la época del porfiriato en donde eran discriminados por los empresarios extranjeros que daban preferencia a sus connacionales.

Respecto a las condiciones de trabajo que deben existir en toda relación laboral el **artículo 56** de la ley nos dice: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.”

Las condiciones de trabajo que establece la ley deben ser las mismas para cualquiera de los trabajadores que presten sus servicios a un patrón y bajo las mismas circunstancias y de ninguna manera podrán estar por debajo de las condiciones mínimas señaladas en la ley ya que de lo contrario sería nulo cualquier contrato celebrado bajo esas circunstancias. Así también, establece que no podrán establecerse diferencias entre los trabajadores motivada por raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política; este artículo también está muy limitado al igual que el artículo 3°, por lo que de igual manera sería conveniente modificarlo.

En el **artículo 86** de la ley hace hincapié en el principio de igualdad que debe prevalecer entre los trabajadores que se encuentran en las mismas

circunstancias al establecer: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

Suele suceder que muchas mujeres que se encuentran en las mismas condiciones que sus colegas hombres reciben un trato distinto, al negarles el mismo sueldo o las mismas oportunidades que los trabajadores varones por el solo hecho de ser mujeres, inclusive estando mas capacitadas para desempeñar el cargo. Aún hoy en día en donde se presume que ya existe una plena igualdad entre hombres y mujeres sigue existiendo la discriminación y los prejuicios de los hombres hacia las mujeres.

Dentro del **artículo 133** se establecen una serie de prohibiciones a los patrones, como el negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo, que a todas luces es un acto discriminatorio; sin embargo, consideramos que este artículo está seriamente limitado al mencionar solamente la edad y el género, siendo que la discriminación abarca a muchos otros sectores de la población. Por esta cuestión a nuestro parecer sería importante hacer una serie de modificaciones a la ley para que se adecue a la situación que se vive en la actualidad.

El **artículo 154** reviste gran importancia en virtud de que establece la obligación por parte de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto a los que no lo son, así como de aquellos que le hayan servido en forma satisfactoria por mas tiempo, a los que no tengan otra fuente de ingresos y que tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados. En relación con este artículo encontramos el **artículo 157** que establece el derecho del trabajador de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la indemnización correspondiente, o bien que se le otorgue el puesto correspondiente cuando se incumplan las obligaciones del artículo anterior. De esta manera se tratan de evitar conductas discriminatorias por parte de los patrones, tomando en cuenta el derecho de preferencia contenido en estos artículos, debemos tener en

cuenta que esta situación no representa un acto discriminatorio y que es un derecho contemplado dentro de nuestra Legislación Laboral y tiene como finalidad precisamente establecer parámetros equitativos en el acceso a un empleo.

3.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Hasta antes de las reformas en 2001 a la Constitución, no estaba reconocido el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental; a partir de esas modificaciones empezaron a surgir instrumentos jurídicos encargados de combatir y prevenir la discriminación de que son objeto millones de personas en México. Así pues, en el año 2003 se dio un gran avance en la lucha contra todo acto discriminatorio que atentara contra los derechos fundamentales consagrados en nuestra Carta Magna, creándose la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ley reglamentaria del párrafo tercero del artículo 1º constitucional dando con esto origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

De esta forma, el artículo primero de la referida ley establece los objetivos que se buscan alcanzar señalando: **Artículo 1.-** “Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.”

Al ser la ley reglamentaria del artículo 1º constitucional, es en donde se establecen los objetivos y las medidas necesarias para el cabal cumplimiento de la disposición constitucional en la que se prohíbe la discriminación de los individuos por cualquier situación.

La ley que estamos analizando nos brinda a nuestro parecer un concepto bastante completo de lo que se debe entender por discriminación en el **artículo 4°**, así pues nos dice: “Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación 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.”

Al igual que en la Constitución, en la ley se deja abierto el concepto debido a que en algún momento puede suscitarse nuevas formas de discriminación distintas a las que se mencionan. Así pues, acertadamente incluyen la frase: “o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”

En el **artículo 5°** de la ley se establecen una serie de situaciones en las que no se considera que se está discriminando, debido a que no se está afectando la esfera de derechos fundamentales y libertades del individuo, estableciendo que no serán considerados actos discriminatorios aquellos que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni a atentar en contra la dignidad humana.

En sentido contrario el **artículo 9°** de la ley nos refiere conductas que si se consideran discriminatorias, esto debido a que se afectan derechos y libertades del individuo, algunas de estas conductas y que son relevantes para nuestro tema son: “...**III.** Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; **IV.** Establecer

diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; **V.** Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional; **XIII.** Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana; **XXIII.** Explotar o dar un trato abusivo o degradante; **XXVII.** Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión; **XXVIII.** Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y **XXIX.**” y en general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

Consideramos como las fracciones mencionadas son las más sobresalientes, por referirse al menoscabo del acceso a un trabajo y al desempeño del mismo, sin minimizar las demás fracciones en las que se establecen otras formas importantes de discriminación que afectan la educación, la salud, la impartición de justicia, etc.

Por otra parte, como mencionábamos al principio, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se creó paralelamente un organismo denominado Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación encargado de combatir y eliminar este problema a través de políticas encaminadas a lograr ese objetivo.

La misma ley señala cuáles son esos objetivos en su **artículo 17**, siendo las siguientes: “**I.** Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; **II.** Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; **III.** Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y; **IV.** Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del poder ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación.”

De igual manera la misma ley establece los procedimientos que se deben seguir en caso de que algún ciudadano sea objeto de discriminación, pudiendo acudir ante el Consejo a presentar su queja o reclamación personalmente o por medio de un representante tal y como lo refiere el **artículo 43** de la ley.

El **artículo 46** establece: “el Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.”

De esta manera, todas las reclamaciones o quejas que sean presentadas ante el Consejo deberán hacerse en forma voluntaria y a petición de la parte afectada, no siendo válido, salvo que así lo determine la Presidencia, que se actué por oficio.

La presentación de la reclamación o queja no requiere más formalidades que la presentación por escrito debidamente firmado, que contengan los datos del interesado. De la misma manera se podrá presentar de forma verbal o por cualquier medio electrónico proporcionando los datos del interesado, debiendo ser ratificados dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la queja o reclamación; así lo establece el **artículo 49** de la ley en comento.

En el Consejo se substancian dos tipos de procedimientos, la **reclamación** y la **queja**.

El **artículo 58** establece: “La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los servidores públicos federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas”

La queja, se entiende que es el procedimiento seguido ante el consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por particulares. Esto lo

deducimos de lo que establece el **artículo 80** que señala: “Cuando se presente una queja por presuntas conductas discriminatorias de particulares, el consejo iniciara el procedimiento conciliatorio.”

Presentada la reclamación o la queja, se notificará a la parte que presuntamente llevo a cabo actos discriminatorios, (en caso de la reclamación la autoridad responsable tendrá un plazo máximo de 10 diez días hábiles para rendir el informe correspondiente) citándolo para que se lleve a cabo la conciliación.

De llegar a un acuerdo en la etapa conciliatoria se realizará el convenio correspondiente que deberá ser aprobado por el Consejo que revisará que esté apegado a derecho. Este convenio tiene el carácter de cosa juzgada y trae aparejada ejecución, así lo establece el **artículo 71** de la ley.

Respecto a la reclamación, el **artículo 72** establece que en caso de que la autoridad no acepte la conciliación, el Consejo podrá llevar a cabo la investigación correspondiente y en su caso aplicará las medidas administrativas que la misma ley señala en su artículo 83.

Por lo que respecta a la queja, el **artículo 81** en su segundo párrafo establece: “Si cualquiera de las partes o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio del Consejo, éste atenderá la queja correspondiente y brindará orientación al quejoso para que acuda ante las instancias judiciales o administrativas correspondientes.”

Las medidas administrativas en el procedimiento de la queja solo se aplicarán cuando las partes hayan llegado a un acuerdo en la etapa conciliatoria.

3.5. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Esta ley nació de la necesidad de garantizar los derechos fundamentales de las personas de la tercera edad tales como: una vida con calidad; una vida libre sin violencia; el respeto a su integridad física, psicoemocional y sexual; la protección contra toda forma de explotación; recibir protección por parte de la comunidad, la familia y la sociedad; vivir en un entorno seguro digno y decoroso; a recibir un trato digno y apropiado por la administración de justicia, recibir el apoyo público para el ejercicio y respeto de sus derechos, estableciendo políticas públicas nacionales que regulen los principios, derechos, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos de planeación y aplicación de dicha política bajo un pleno derecho a no ser discriminados que les permita estar en una plena igualdad de oportunidades y de condiciones que el resto de la población.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 2002, entrando en vigor el 25 de julio de 2002. Esta ley es de orden público, de interés social y de observancia general en los Estado Unidos Mexicanos; tiene por objetivo garantizar el debido ejercicio de los derechos de las personas de la tercera edad a través de políticas públicas, programas y demás recursos tendientes a garantizar su debido cumplimiento.

Para los efectos de esta ley se entiende por personas adultas mayores: “Aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.”

Dentro de la fracción I se establece la integridad, la dignidad y la preferencia que debe imperar hacia este sector de la población, el inciso a) establece que tienen derechos al disfrute pleno, sin discriminación alguna, de los derechos que ésta y otras leyes consagran; dentro de la **fracción V** se encuentra el derecho al trabajo, estableciendo que tendrán derecho “A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo

deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.”

En el **artículo 10** de la ley se establecen los objetivos de la política nacional que establece el Estado destacando las siguientes: “...**III**. Garantizar igualdad de oportunidades y una vida digna, promoviendo la defensa y representación de sus intereses; propiciar formas de organización y participación de las personas adultas mayores, que permitan al país aprovechar su experiencia y conocimiento; **XIV**. Propiciar su incorporación a los procesos productivos emprendidos por los sectores públicos y privado, de acuerdo a sus capacidades y aptitudes; **XV**. Propiciar y fomentar programas especiales de educación y becas de capacitación para el trabajo, mediante los cuales se logre su reincorporación a la planta productiva del país, y en su caso a su desarrollo profesional...”

Por otra parte, dentro de la ley se establece que va a corresponder a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de las personas adultas mayores “la implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.”

Como podemos observar son varias las medidas encaminadas a la protección de este grupo tan vulnerable dentro de nuestra sociedad, no solo en el ámbito laboral en donde se restringe el acceso a un trabajo a una determinada edad, siendo que muchas veces este sector se encuentra plenamente calificado para desempeñar muchas labores; en el ámbito familiar también se les llega a segregar o a rechazar por considerar que son un estorbo, una carga que no puede aportar nada a la familia más que problemas. Es por esto que se debe tomar conciencia de que las personas adultas mayores no siempre son una

carga o un estorbo, sino que son personas que pueden aportar mucho no solo a la sociedad sino al mismo núcleo familiar si les permitimos esa integración adecuada libre de discriminación y en igualdad de condiciones que el resto de la población.

3.6. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

La lucha de las mujeres por alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres ha sido una misión sumamente difícil, ya que desde tiempos muy remotos, la mujer era considerada inferior al hombre, un objeto susceptible de ser enajenado, quedando inexistente su dignidad como individuo y por tanto le eran negados muchos de los derechos que hoy en día sabemos le son inherentes por el solo hecho de nacer; desgraciadamente en la actualidad en muchos lugares del mundo aún subsiste ese prejuicio de inferioridad de la mujer respecto del hombre a pesar de la infinidad de instrumentos internacionales encaminados a la protección de la mujer.

En México el progreso en la lucha por alcanzar la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres ha dado buenos resultados al crearse esta ley, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001, entrando en vigor a partir del 13 de enero de 2001. Esta ley es reglamentaria del artículo 4° de la Constitución Política, es de orden público y de observancia general en toda la República.

El **artículo 3°** de esta ley establece: “Son sujetos de los derechos que esta ley garantiza todas las mujeres mexicanas y extranjeras que se encuentren en el territorio nacional, y las mexicanas en el extranjero, sin importar origen étnico, edad, estado civil, idioma, cultura, condición social, discapacidad, religión o dogma; quienes podrán participar en los programas, servicios y acciones que se deriven del presente ordenamiento.”

A partir de la promulgación de esta ley se crea el Instituto Nacional de las Mujeres que es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetos y fines. Conforme al **artículo 4°** de la ley, el objetivo principal de este Organismo es “Promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.”

Esta ley es sin duda un parteaguas para continuar dando apoyo a las mujeres que son víctimas de la violencia y de la discriminación por parte no solo de sus parejas sino de la sociedad en general.

3.7. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El nacimiento de esta ley representa en gran medida la formalización de los logros que se han alcanzado en el combate contra la discriminación y la plena igualdad entre hombres y mujeres, este último principio establecido dentro del artículo 4° de nuestra Carta Magna, así como en infinidad de tratados internacionales suscritos por México.

Fue aprobada mediante decreto publicado el 2 de agosto de 2006 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor a partir del 3 de agosto de 2006; las disposiciones establecidas en esta ley son de orden público y de interés social, siendo de observancia general en todo el territorio nacional. El objetivo de esta ley es regular y garantizar la plena igualdad y evitar la discriminación entre hombres y mujeres tanto en el ámbito público como en el privado.

Se establece en el **artículo 3°** que “Son sujetos de los derechos que establece esta ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional,

que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta ley tutela.”

El propósito principal de esta ley es propiciar la igualdad entre hombres y mujeres por lo que se debe eliminar cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos, generados por pertenecer a uno u otro sexo.

3.8. Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

Esta ley es reglamentaria del artículo 2º constitucional, el cual fue reformado mediante decreto publicado en el año 2001, precisamente para dar protección y reconocimiento pleno a los derechos de los pueblos indígenas, los cuales se encontraban desprotegidos, siendo víctimas de violación a sus derechos fundamentales, así como de discriminación a causa de su origen étnico. Con esta ley se pretende garantizar el pleno ejercicio y disfrute de sus derechos en un plano de igualdad de condiciones.

Fue aprobada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo de 2003, entrando en vigor a partir del 5 de julio de 2003; con esta ley se abrogó la Ley de Creación del Instituto Nacional Indigenista.

En su **artículo 1º** se establece que “La comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas, es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal, no sectorizado, con personalidad jurídica, con patrimonio propio, con autonomía operativa, técnica, presupuestal y administrativa, con sede en la ciudad de México, Distrito Federal.”

La comisión va a tener como principales objetivos orientar, coordinar, promover, apoyar, fomentar, dar seguimiento y evaluar los programas, proyectos, estrategias y acciones públicas para el desarrollo integral y sustentable de los pueblos y comunidades indígenas de conformidad con el artículo 2o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así lo establece esta ley en su numeral 2°.

Algunos de los principios por los que se deberá regir la comisión son: “I. Observar el carácter multiétnico y pluricultural de la nación; II. Promover la no discriminación o exclusión social y la construcción de una sociedad incluyente, plural, tolerante y respetuosa de la diferencia y el diálogo intercultural; ...V. Incluir el enfoque de género en las políticas, programas y acciones de la Administración Pública Federal para la promoción de la participación, respeto, equidad y oportunidades plenas para las mujeres indígenas...”

Esta ley por medio de la Comisión tiene por objeto implementar programas tendientes a la debida integración de este sector de la población en los ámbitos social, cultural, económico y político de nuestra sociedad sin que sean objeto de discriminación o segregación.

3.9. Ley General de las Personas con Discapacidad

En México durante mucho tiempo las personas que padecen alguna discapacidad han sido víctimas de discriminación y segregación por considerar que no tienen la capacidad suficiente tanto física como mental para contar con el pleno ejercicio de sus derechos, por lo que se creó esta ley, siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005, entrando en vigor a partir del 11 de junio del mismo año.

El **artículo 1°** establece que esta ley es de orden público, de interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. El objeto de esta ley es

establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con capacidades diferentes, dentro de un marco de igualdad en todos los ámbitos de la vida; establece el pleno ejercicio de los derechos de este sector de la población en un plano de igualdad de condiciones y sin discriminación de ningún tipo.

Para los efectos de esta ley se entiende por persona con discapacidad “Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”

El **artículo 4°** establece: “Los derechos que establece la presente ley serán reconocidos a todas las personas con discapacidad, sin distinción por origen étnico o nacional, género, edad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil, o cualquiera otra que atente contra su dignidad.”

Los principios que deberán observar las políticas públicas en la materia se establece dentro del **artículo 5°** y son: **a)** la equidad; **b)** la justicia social; **c)** la igualdad, incluida la igualdad de oportunidades; **d)** el respeto por la diferencia; **e)** el respeto a la dignidad y a la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas con discapacidad; **f)** la integración a través de la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; **g)** el reconocimiento y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; **h)** la accesibilidad, y **i)** la no discriminación.”

El derecho al trabajo y a la capacitación se encuentran establecidos dentro del **artículo 9°** que establece: “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad.”

Las autoridades competentes establecerán medidas tendientes al pleno ejercicio de este derecho, tales como: “**I.** Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo; **II.** Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad; **III.** Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral; por mencionar algunas.”

3.10. Código Penal para el Distrito Federal

El Código Penal para el Distrito Federal, establece que la discriminación es una conducta tipificada como delito y como consecuencia de ello trae la aplicación de una determinada pena, así lo establece el **artículo 206**:

“Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia;

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.”

Dentro de este artículo se establece que aquellas medidas que tengan como propósito la protección de los grupos vulnerables no serán considerada discriminación.

Este delito solo será perseguido a petición de la parte ofendida.

Todos estos instrumentos legislativos analizados, son los que a nuestro parecer revisen vital importancia para nuestro tema de estudio.

3.11. Jurisprudencia

Éstas son algunos de los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que encontramos de gran importancia para nuestro tema.

Novena Época

Registro: 180345

Instancia: Primera Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XX, Octubre de 2004

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 81/2004

Página: 99

IGUALDAD. LÍMITES A ESTE PRINCIPIO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que **todos los hombres son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**, de manera que los poderes públicos han de tener en cuenta que los particulares que se encuentren en la misma situación deben ser tratados igualmente, sin privilegio ni favor. Así, el principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, y si bien es cierto que el verdadero sentido de la igualdad es colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo, ya que si la propia Constitución protege la propiedad privada, la libertad económica y otros derechos patrimoniales, está aceptando implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas; es decir, **el principio de igualdad no implica que todos los sujetos de la norma se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, sino que dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado.** En estas condiciones, el valor superior que persigue este principio consiste en evitar que existan normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares, lo que se traduce en desigualdad jurídica.

Amparo en revisión 1174/99. Embarcadero Ixtapa, S.A. de C.V. 17 de abril de

2001. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo en revisión 392/2001. Seguros Inbursa, S.A. Grupo Financiero Inbursa. 21 de agosto de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretaria: Karla Licea Orozco.

Amparo directo en revisión 1256/2002. Hotel Hacienda San José del Puente, S.A. de C.V. y otros. 22 de noviembre de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretario: Heriberto Pérez Reyes.

Amparo directo en revisión 913/2003. Edgar Humberto Marín Montes de Oca. 17 de septiembre de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretario: Carlos Mena Adame.

Amparo en revisión 797/2003. Banca Quadrum, S.A. Institución de Banca Múltiple. 26 de mayo de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Luis Fernando Angulo Jacobo.

Tesis de jurisprudencia 81/2004. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de veintidós de septiembre de dos mil cuatro.

Novena Época

Registro: 174247

Instancia: Primera Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIV, Septiembre de 2006

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 55/2006

Página: 75

IGUALDAD. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EL LEGISLADOR RESPETA ESE PRINCIPIO CONSTITUCIONAL. La igualdad en nuestro texto constitucional constituye un principio complejo que no sólo otorga a las personas la garantía de que serán iguales ante la ley en su condición de destinatarios de las normas y de usuarios del sistema de administración de justicia, sino también en la ley (en relación con su contenido). **El principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado, mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido.** En ese tenor, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación conoce de un caso en el cual la ley distingue entre dos o varios hechos, sucesos, personas o colectivos, debe analizar si dicha distinción descansa en una base objetiva y razonable o si, por el contrario, constituye una discriminación constitucionalmente vedada. Para ello es necesario determinar, en primer lugar, si la distinción legislativa obedece a una finalidad objetiva y constitucionalmente válida: el legislador no puede introducir tratos desiguales de manera arbitraria, sino que debe hacerlo con el fin de avanzar en la consecución de objetivos admisibles dentro de los límites marcados por las previsiones constitucionales, o expresamente incluidos en ellas. En segundo lugar, es necesario examinar la racionalidad o adecuación de la distinción hecha por el legislador: es necesario que la introducción de una distinción constituya un medio apto para conducir al fin u objetivo que el legislador quiere alcanzar, es decir, que exista una relación de instrumentalidad entre la medida clasificatoria y el fin pretendido. En tercer lugar, debe cumplirse con el requisito de la proporcionalidad: el legislador no puede tratar de alcanzar objetivos constitucionalmente legítimos de un modo abiertamente desproporcional, de manera que el juzgador debe determinar si la distinción legislativa se encuentra dentro del abanico de tratamientos que pueden considerarse proporcionales, habida cuenta de la situación de hecho, la

finalidad de la ley y los bienes y derechos constitucionales afectados por ella; la persecución de un objetivo constitucional no puede hacerse a costa de una afectación innecesaria o desmedida de otros bienes y derechos constitucionalmente protegidos. Por último, es de gran importancia determinar en cada caso respecto de qué se está predicando con la igualdad, porque esta última constituye un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo que se predica siempre de algo, y este referente es relevante al momento de realizar el control de constitucionalidad de las leyes, porque la Norma Fundamental permite que en algunos ámbitos el legislador tenga más amplitud para desarrollar su labor normativa, mientras que en otros insta al Juez a ser especialmente exigente cuando deba determinar si el legislador ha respetado las exigencias derivadas del principio mencionado.

Amparo directo en revisión 988/2004. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalba Rodríguez Mireles.

Amparo en revisión 1959/2004. Rafael Araluce Santos. 16 de febrero de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Luis Fernando Angulo Jacobo.

Amparo en revisión 1629/2004. Inmobiliaria Dos Carlos, S.A. de C.V. 24 de agosto de 2005. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

Amparo en revisión 846/2006. Grupo TMM, S.A. 31 de mayo de 2006. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

Amparo directo en revisión 537/2006. Armando Raymundo Morales Jacinto. 28 de junio de 2006. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretaria: Ana Carolina

Cienfuegos Posada.

Tesis de jurisprudencia 55/2006. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de veintitrés de agosto de dos mil seis.

Nota: Por ejecutoria de fecha 28 de noviembre de 2007, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 41/2007-PL en que participó el presente criterio.

Novena Época

Registro: 169877

Instancia: Primera Sala

Jurisprudencia

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXVII, Abril de 2008**

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 37/2008

Página: 175

IGUALDAD. CASOS EN LOS QUE EL JUEZ CONSTITUCIONAL DEBE HACER UN ESCRUTINIO ESTRICTO DE LAS CLASIFICACIONES LEGISLATIVAS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La igualdad es un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo que se predica siempre de algo, y este referente es relevante al momento de realizar el control de constitucionalidad de las leyes, porque la Norma Fundamental permite que en algunos ámbitos el legislador tenga más amplitud para desarrollar su labor normativa, mientras que en otros el Juez debe ser más exigente a la hora de determinar si aquél ha respetado las exigencias del principio de igualdad. El artículo 1o. de la Constitución Federal establece varios casos en los que procede dicho escrutinio estricto. Así, su primer párrafo proclama que todo individuo debe gozar de las garantías que ella otorga, las cuales no pueden restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las

condiciones que la misma establece, lo que evidencia la voluntad constitucional de asegurar en los más amplios términos el goce de los derechos fundamentales, y de que las limitaciones a ellos sean concebidas restrictivamente, de conformidad con el carácter excepcional que la Constitución les atribuye. Por ello, siempre que la acción clasificadora del legislador incida en los derechos fundamentales garantizados constitucionalmente, será necesario aplicar con especial intensidad las exigencias derivadas del principio de igualdad y no discriminación. **Por su parte, el párrafo tercero del citado precepto constitucional muestra la voluntad de extender la garantía de igualdad a ámbitos que trascienden el campo delimitado por el respeto a los derechos fundamentales explícitamente otorgados por la Constitución, al prohibir al legislador que en el desarrollo general de su labor incurra en discriminación por una serie de motivos enumerados (origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil) o en cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.** La intención constitucional es, por lo tanto, extender las garantías implícitas en el principio de igualdad al ámbito de las acciones legislativas que tienen un impacto significativo en la libertad y la dignidad de las personas, así como al de aquellas que se articulan en torno al uso de una serie de criterios clasificatorios mencionados en el referido tercer párrafo, sin que ello implique que al legislador le esté vedado absolutamente el uso de dichas categorías en el desarrollo de su labor normativa, sino que debe ser especialmente cuidadoso al hacerlo. En esos casos, el Juez constitucional deberá someter la labor del legislador a un escrutinio especialmente cuidadoso desde el punto de vista del respeto a la garantía de igualdad.

Amparo directo en revisión 988/2004. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalba Rodríguez Mireles.

Amparo en revisión 459/2006. 10 de mayo de 2006. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Roberto Lara Chagoyán.

Amparo en revisión 846/2006. 31 de mayo de 2006. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

Amparo en revisión 312/2007. 30 de mayo de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Carmen Vergara López.

Amparo en revisión 514/2007. 12 de septiembre de 2007. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalba Rodríguez Mireles.

Tesis de jurisprudencia 37/2008. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de dos de abril de dos mil ocho.

Estas son solo algunos de los muchos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerando como los más relevantes para nuestro tema de estudio los que anteriormente se han transcrito.

Dentro de este capítulo hemos analizado los instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales que representan vital importancia para el tema de la discriminación laboral que aún subsiste a largo de todo el mundo y no solo en México y que representa sin duda alguna un atentando en contra de la dignidad del individuo y de los derechos fundamentales del individuo que le son inherentes desde su nacimiento o por lo menos así es como debería ser, pero desgraciadamente aún en muchos países del mundo no son reconocidos y mucho menos respetados esos derechos, por lo que la lucha para erradicar la discriminación no solo en el aspecto laboral sino en todos los aspectos es una lucha que se debe continuar hasta alcanzar esa plena igualdad tan anhelada

entre los individuos.

Dentro del siguiente capítulo y con base en toda la información que tenemos haremos un análisis de las medidas y estrategias que están poniendo en práctica las diferentes instituciones en México encargadas de combatir la discriminación y si efectivamente se están dando los resultados esperados.

CAPITULO IV

LA EFECTIVIDAD DE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE COMBATIR LA DISCRIMINACION EN MEXICO

La desigualdad es un problema que ha aquejado a la humanidad desde tiempos muy remotos, siendo la desigualdad material la que conlleva a que el individuo padezca de los recursos económicos para satisfacer esas necesidades básicas, generando sufrimiento y rencor debido a que se traduce en miseria, desnutrición, analfabetismo.

El ser humano es el único ser en el mundo que razona y que piensa, desgraciadamente muchas veces esa razón se ve nublada por cuestiones morales, culturales y de prejuicio en las que se desprecia sin una razón lógica a un determinado sector de la población que se considera vulnerable precisamente por la discriminación y la violencia que padecen dentro de la sociedad, sean mujeres, ancianos, homosexuales, por mencionar algunos.

Dentro de este capítulo abordaremos la problemática de la discriminación que padecen en la cotidianidad los grupos denominados vulnerables y que por tanto son más susceptibles de ser víctimas de este terrible problema que es la discriminación y que aún está muy lejos de erradicarse, por lo que consideramos que una de las formas más efectivas para combatir la discriminación es a través de la educación y los valores inculcados no solo dentro de las escuelas sino fundamentalmente dentro del núcleo familiar que es en donde se aprenden y desarrollan esos prejuicios e ideas equivocada acerca de un individuo o un grupo de individuos.

La discriminación dentro del ámbito laboral es un problema que viven a diario miles de personas que se encuentran en busca de un empleo que les permita llevar una vida digna y decorosa, sin embargo, es muy frecuente que se les

niegue el acceso al empleo solicitado en virtud de que el empleador muchas veces solo se basa en criterios subjetivos tales como la edad, el sexo, el aspecto físico, la preferencia sexual, el que la mujer se encuentre en estado de gravidez y no propiamente en las capacidades y aptitudes del solicitante.

El empleador se encuentra en la plena libertad de contratar a la persona que considere más capaz y con las aptitudes más apropiadas para desempeñar el empleo, sin embargo, también es muy cierto que de ninguna manera puede basarse en criterios subjetivos considerados como discriminatorios para conceder el empleo a un individuo y no a otro, violentando con ello la esfera jurídica de ese individuo que está totalmente capacitado para el desempeño de la actividad y negándose el empleo por circunstancias tales como la edad, el sexo, el embarazo, la situación jurídica, el aspecto físico, la preferencia sexual, discapacidad etc.

Son varias las Instituciones existentes en México que están encargadas precisamente de proporcionar protección a estos grupos denominados vulnerables, algunas de estas Instituciones son el Consejo Nacional para Prevenir la discriminación (CONAPRED), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores(INAPAM) de las cuales hablaremos más adelante.

4.1. La discriminación en la contratación laboral

La discriminación es un fenómeno social que afecta a prácticamente toda sociedad, atentando no solo contra la dignidad del individuo, sino además contra la esfera jurídica de éste al violarse principalmente el principio de igualdad.

La igualdad formal o igualdad ante la ley establecida dentro de nuestra Legislación como un principio básico, de poco sirve frente a la deplorable realidad a la que se enfrentan las personas que se encuentran en busca de un empleo, topándose con que la desigualdad existente en nuestra sociedad aunado a la enorme cantidad de prejuicios conllevan irremediamente a la realización de conductas discriminatorias que atentan en contra de las garantías individuales y la dignidad del individuo.

Todos los seres humanos somos iguales por tener atributos y características propias de la raza humana, situación que nos hace esencialmente iguales, sin embargo, cada persona es individual y única que nos hace diferenciarnos unos de otros, por desgracia son esas diferencias mal entendidas lo que provoca prejuicios acerca de determinado grupo de personas que tienen ciertas características, dándoles una valoración negativa lo que provoca que sean vistos como inferiores respecto al resto de la sociedad en base a su origen, sexo, capacidades diferentes, etc., conllevando a que sean rechazados y segregados del resto de la población.

En el ámbito laboral éstas diferencias provocan que los empleadores apliquen criterios subjetivos al momento de publicar una vacante, al pedir datos dentro de la solicitud de empleo que nada tienen que ver con el adecuado desempeño de una persona en el trabajo e incluso dentro de la misma entrevista de trabajo se ponen de manifiesto los prejuicios y el rechazo hacia un individuo por ser diferente y no estar dentro de los patrones establecidos por la sociedad como “normales”, afectando de manera directa al solicitante.

Es importante señalar que la discriminación puede manifestarse de manera directa e indirecta. En el ámbito laboral va a haber **discriminación directa** cuando de manera explícita se establece un tratamiento o requerimientos desfavorables y carentes de una justificación lógica-racional hacia un individuo por ser “diferente” y que en absoluto no es relevante para el adecuado

desempeño de un empleo; la **discriminación indirecta** se presenta cuando de una manera abstracta e implícita se establecen criterios neutrales pero que conllevan conductas discriminatorias que ponen en desventaja a un sujeto frente a otro, poniéndolos en una situación aparente de igualdad pero que por existir una diferencia entre uno y otro conlleva inevitablemente a una desigualdad.

La discriminación indirecta en el acceso a un empleo es la de uso más recurrido en virtud de que no es tan obvia y puede ser fácilmente disfrazada de una supuesta igualdad, pero que sin duda pone en desventaja a sectores específicos de la sociedad.

Consideramos que cuando una persona se encuentra en busca de un empleo, cuando hace la solicitud de trabajo o cuando se encuentra frente al entrevistador, es cuando el individuo se encuentra totalmente desprotegido y en una posición vulnerable y susceptible de ser víctima de preguntas incómodas, humillaciones, vejaciones y desprecios por parte del empleador al poner de manifiesto prejuicios e ideas equivocadas que no tienen un fundamento lógico-racional hacia ese individuo y que por sus características u opiniones es segregado sin tomar en cuenta sus capacidades y aptitudes del solicitante, quedando al arbitrio del empleador la contratación de una persona.

Dentro de las publicaciones de vacantes que salen a diario en los diversos medios de comunicación como son, principalmente el periódico e internet, podemos observar en forma reiterativa que se establecen requisitos al postulante que a nuestro parecer son irrelevantes para el desempeño de una actividad laboral, presentándose de manera clara prejuicios que conllevan a una discriminación ya sea directa o indirecta. Sin embargo, es importante señalar que sin duda va a existir situaciones en las que si bien es cierto hay subjetividad en los requerimientos establecidos para cubrir la vacante, también es muy cierto que existen situaciones en las que va a ser imprescindible el cubrir con

determinado perfil para poder llevar a cabo de manera satisfactoria un determinado empleo y que podría llegar a confundirse con un acto discriminatorio sin serlo.

A continuación analizaremos los principales motivos por los que se discrimina a las personas dentro de las ofertas de trabajo.

Discriminación por género. Son infinidad de vacantes en las que se solicita que sea hombre o mujer exclusivamente el solicitante, siendo que en muchas ocasiones esta situación es totalmente irrelevante para el adecuado desempeño de una actividad laboral.

En la siguiente oferta de trabajo podemos resaltar que se restringe el acceso a esta vacante en virtud de que el empleador solicita que sean hombres exclusivamente los que se postulen, siendo totalmente discriminatorio hacia las mujeres ya que el trabajo de mensajería lo puede realizar perfectamente cualquier individuo independientemente del sexo.

Mensajero

Se requiere **personal masculino** de 22 a 35 años, escolaridad mínima preparatoria, con experiencia en mensajería, que conozca la ciudad y amplia disponibilidad de tiempo. Responsable, honesto y muy trabajador. Ofrecemos sueldo más prestaciones, horario de lunes a viernes de 8:00 am. a 6:00 pm. horas para laborar en Martín Carrera.

Localidad: México D.F. - D. Federal

Salario: 3 000 Mensuales

Fecha: 21 de enero de 2011

En la siguiente vacante es evidente que se desplaza a la mujer en virtud de que uno de los requisitos para ocupar el puesto es la estatura mínima de 1.80, siendo que en nuestro país las mujeres son de complexión pequeña y no alcanzan esa estatura quedando fuera de su alcance la posibilidad de ocupar ésta vacante y aunque no se hace mención de que deben ser varones los

solicitantes si se aprecia una clara discriminación indirecta en virtud de que existe el requisito de la estatura.

Coordinador de seguridad patrimonial

Si eres militar retirado con grado mínimo de capitán, y tienes entre 38 y 45 años, y toda tu documentación de baja está en regla (saliste por la derecha); tenemos una excelente oportunidad de trabajo.

Observación: Sólo se tomarán en cuenta aquellos candidatos que no hayan trabajado en corporaciones de Seguridad Privada y/o en organismos de Seguridad del Estado.

Requisitos:

Estatura mínima: 1.80 mts.

Escolaridad: Mínimo preparatoria o nivel técnico.

Manejo de equipo de cómputo.

Con disponibilidad para rolar turnos.

APLIQUE ÚNICAMENTE SI CUMPLE EL PERFIL

Interesados enviar c. v. en formato word con fotografía a
xxxxxxxxxx@xxxxxxxx.xxx.xx

Ingrese sus datos en www.asearch.com.mx

Fecha:	21 de enero de 2011
Localidad:	Querétaro
Estado:	Querétaro
Salario:	Confidencial
Comienzo:	Inmediato
Duración:	Indefinida
Tipo de trabajo:	Tiempo Completo
Solicitudes:	enviar cv por correo electrónico
Empresa:	<u>Accurate Search</u>
Contacto:	Lic. Lorena Rodríguez Maldonado

Discriminación por edad. Consideramos que una seria limitación al acceso a una fuente de trabajo la viven las personas que rebasan los 40 años, ya que en prácticamente todas las vacantes se restringe el acceso a un trabajo a tener una edad máxima de 40 años, evidenciando una discriminación directa en

contra de las personas que rebasan esta edad, siendo que casi todas las personas que rebasan ese límite se encuentran en perfectas condiciones para realizar cualquier tipo de actividad, siendo a nuestro criterio un requerimiento sin ningún tipo de fundamento lógico y que sin duda afecta seriamente a la economía familiar, en virtud de que la mayoría de las personas que rebasan esta edad son quienes aportan el sustento económico de una familia. Algunos ejemplos de esta situación son los siguientes vacantes.

Ventas/ telemarketing

Escolaridad: Licenciado o técnica. **Edad: 20 a 32 años.** Estado Civil: Indistinto. Excelente presentación. Sexo: Indistinto. Habilidades: *Manejo de Office. *Experiencia en ventas. *Facilidad de palabra. *Proactivo (a). *Comprometida (o) con su trabajo. Experiencia en: * Ventas Horario de trabajo: lunes a viernes de 8:45am. a 6:00pm. Sábados de 9:00am. a 1:00 pm. Prestaciones de la Ley. Excelente ambiente de trabajo.

Localidad: México D. F. - D. Federal

Salario: \$4,500 + Comisiones

Fecha: 22 de enero de 2011

AAA. MAXICOPIAS SOLICITA: CAJERAS (CON CONOCIMIENTOS COMPUTACIÓN). OPERADORES DIGITALES (CON CONOCIMIENTOS EN PAQUETERÍA DE DISEÑO GRÁFICO. MENSAJEROS (CON LICENCIA VIGENTE). REQUISITOS: BUENA PRESENTACIÓN, RESPONSABLE Y CON ACTITUD DE SERVICIO, **DE 20 A 35 AÑOS DE EDAD**, TIEMPO COMPLETO PARA SUCURSALES: METRO CHILPANCINGO, POLANCO, SAN ÁNGEL. OFRECEMOS: PRESTACIONES DE LEY, CAPACITACIÓN DESARROLLO, BUEN AMBIENTE DE TRABAJO. COMUNICARSE AL: 5271-29-42 Ó 2614-23-16www.maxicopias.com

Discriminación hacia los egresados de determinadas instituciones. El hecho de que una persona sea egresada de determinada escuela ya sea pública o privada también es un factor determinante para el acceso a algunas fuentes de trabajo, situación que es discriminatoria en virtud de que consideramos que en nada influye el buen o mal desempeño de una persona en el trabajo por ser egresada de tal o cual institución; esta situación la podemos apreciar en las siguientes vacantes.

Gerente de Calidad

Ingeniero Industrial Maestría Bilingüe **Egresado de Universidad Privada (No escuela de gobierno.)** Experiencia en empresas de servicios. Experiencia en ERP, Sistemas y Gestión de la Calidad, Certificaciones ISO. Hombre/mujer, preferencia mujer. De 35 a 40 años. Estabilidad laboral 5 años en su trabajo actual o ultimo. No tenga rotación. Disponibilidad para laborar en la Zona de Cuautitlán Izcalli

Localidad: Cd. de México - E. de México

Salario: 30,000 a 35,000

Fecha: 17 de enero de 2011

Pasante de Licenciado en Derecho

Pasante de la carrera de licenciado en derecho o últimos semestres **solo estudiantes de la UNAM**, promedio mínimo de 9.00 comprobado, interés en desarrollarse y crece en el litigio.

Localidad: Delegación Cuauhtémoc - D. Federal

Salario: \$ 3000.00

Fecha: 21 de enero de 2011

Discriminación por el aspecto físico y otras cuestiones subjetivas. Un requerimiento que solicitan muchos empleadores al momento de publicar una vacante es la que se refiere a la apariencia que deben tener las o los solicitantes al referirse a la “buena presentación” o al especificar que deben ser “guapas” o tener determinada talla, e incluso el tener un “buen tono de voz” estas cuestiones son totalmente subjetivas ya que la percepción de la belleza o la fealdad son cuestión de gustos muy personales e intangibles y por tanto totalmente irrelevantes para el buen desempeño de un trabajo. Algunos ejemplos de ésta situación la podemos apreciar en los siguientes anuncios:

Asistente

Se requiere personal femenino de 30 a 38 años, escolaridad mínima preparatoria, mínimo un año de experiencia en manejo de agenda por internet, manejo de conmutador y valores, con excelente presentación, **voz agradable**,

GUAPA, con excelente actitud de servicio, facilidad de palabra, trato con todo tipo de personas, para laborar en un consultorio médico y llevar la agenda de 3 doctores. Ofrecemos: sueldo neto más prestaciones.

Localidad: México D.F. - D. Federal

Salario: 9000 netos

Fecha: 21 de enero de 2011

Urgen demostradoras para farmacia

IMPORTANTE LABORATORIO FARMACÉUTICO SOLICITA REQUISITOS:
 EDAD: 20 a 35 años SEXO: Femenino (**Buena presentación, máximo talla 7**)
 ESCOLARIDAD: Secundaria Concluida EXPERIENCIA: Mínima de 1 año como demostradora o promotora de farmacia HABILIDADES: Gusto por las VENTAS
 Facilidad de Palabra Dinámica Trabajo por Objetivos BUENA PRESENTACION
 OFRECEMOS: Atractivo Sueldo Mensual + Incentivos + Apoyo de Movilidad + Prestaciones de Ley **Interesadas mandar currículum con fotografía

Localidad: Guadalajara - Jalisco

Salario: 4000

Fecha: 21 de enero de 2011

Estos son solo algunos ejemplos de las ofertas de trabajo en las que por una u otra circunstancia se presenta la discriminación hacia personas que se encuentran en busca de un trabajo y que por cuestiones de sexo, edad, aspecto físico o por ser egresados de determinada institución, se les restringe el acceso al trabajo de una manera totalmente arbitraria.

Queremos dejar muy claro que estamos consientes de que si hay cierta subjetividad en los requisitos establecidos por los empleadores no solo en los ejemplos a los que hicimos alusión, sino en general en las vacantes publicadas a diario, sin embargo van a haber situaciones en las que para la realización de una determinada actividad si se va requerir de un perfil específico y que en ocasiones puede llegar a confundirse con un acto discriminatorio.

Otra de las situaciones en la que se pone de manifiesto los prejuicios y la segregación por parte de los empleadores, es al momento de pedir datos en la

solicitud de trabajo en donde se le requiere al solicitante que proporcione datos personales que, a nuestra consideración son totalmente innecesarios e irrelevantes para el desempeño de un trabajo, tales como la estatura, el peso, la edad, la religión, en el caso de ser mujer, si está embarazada, si se está casado o si tiene hijos, etc., cuestionamientos que de ninguna manera aportan información sobre la capacidad o aptitud técnica/profesional del solicitante pero que si ponen de manifiesto la tendencia a discriminar a determinadas personas.

En la **entrevista de trabajo**, que es cuando se da el encuentro entre el empleador y el aspirante a ocupar el puesto, también se ponen de manifiesto conductas discriminatorias por parte de los empleadores al realizar preguntas al candidato que en nada se relacionan con el desempeño de la actividad a realizar, o al requerir, para ser contratada en el caso de la mujer, que se realice un examen médico para verificar que no se encuentra embarazada, o al solicitar constancia de no antecedentes penales al solicitante e inclusive al realizar estudios socioeconómicos.

Sin embargo, la discriminación laboral no se vive solamente al momento de estar buscando un trabajo en donde se ponen de manifiesto actitudes discriminatorias y prejuiciosas en contra de los aspirantes o al pedir datos innecesarios en la solicitud de empleo y al llevar a cabo una entrevista, sino que a nuestro parecer se vive de una manera más directa y palpable cuando ya existe una relación de trabajo, siendo este otro tema, por lo que solo nos avocaremos a la discriminación antes de la existencia de una relación laboral.

4.2. La discriminación en específico

La discriminación es un problema que afecta a millones de personas diariamente, no solo al momento de encontrarse en busca de un empleo, sino en muchos aspectos de la vida cotidiana. Son esas diferencias mal entendidas

por los prejuicios arraigados en cada persona lo que conlleva irremediabilmente a que exista una desigualdad tanto en el trato como en la igualdad de condiciones que debe imperar entre todos los individuos sin excepción. En seguida analizaremos algunas de los motivos más frecuentes por los que las personas pueden llegar a ser discriminadas o segregadas en el ámbito laboral.

4.2.1. Género

Las mujeres a lo largo de la historia han sido consideradas inferiores, cosas susceptibles de enajenarse o transferirse, situación que hasta nuestros días no ha podido ser erradicada por completo; México es un país de prejuicios machistas profundamente arraigadas dentro de nuestra sociedad en todos los niveles sociales existentes.

En el ámbito laboral se limita no solo el acceso de las mujeres a un trabajo, sino que muchas veces las condiciones de trabajo no son equitativas en virtud de que en nuestra sociedad se trae fuertemente arraigada la idea de la mujer ama de casa y encargada de la crianza de los hijos, debido a esto en la mayoría de las empresas se limita el acceso a las vacantes o se restringen y limitan las condiciones laborales en los centro de trabajo por tener la falsa idea de que no son capaces de realizar las actividades asignadas, de que no habrá un compromiso con las actividades realizadas, o que al estar embarazadas implica un costo más alto debido a la protección de la maternidad y pérdidas debido a la incapacidad por maternidad, menor disponibilidad para trabajar horas extras, etc.

Debido a la difícil situación económica que se vive en la actualidad cada vez más mujeres se ven en la necesidad de contribuir al gasto familiar, sin embargo, en la mayoría de los casos se ven obligadas a recibir salarios ínfimos y en condiciones miserables y a veces insalubres. En muchas empresas se

presenta la situación de que las mujeres reciben salarios menores en comparación con los hombres violentándose el principio de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual” establecido en la nuestra Carta Magna.

Aunado a las diferencias existentes entre hombre y mujer en lo que a condiciones de trabajo se refiere, las mujeres también son víctimas de acoso sexual (que a nuestra consideración es una manifiesta discriminación) por parte no solo de los patrones, sino incluso de sus propios compañeros de trabajo, poniéndolas en una situación de estrés y miedo que afecta directamente a su autoestima y seguridad como persona.

Uno de los grandes avances que se a dado este año son las reformas realizadas en el Estado de México y Guerrero en sus Códigos Penales para incluir al feminicidio como un tipo penal, esto debido a que en esas entidades el feminicidio había alcanzado un numero alarmante de victimas. En el Distrito Federal recientemente entraron en vigor la reformas realizadas tanto al Código Pena como al Código de Procedimientos Penales; por lo que respecta al Código Penal se adicionó el artículo 148 bis en el que se establece que cometerá el delito de feminicidio al que por razones de genero le quite la vida a una mujer, dentro del mismo artículo se establece que existen razones de genero cuando la victima presente violencia sexual o de cualquier tipo, cuando la victima presente lesiones denigrantes, infamantes o mutilaciones realizadas ya sea antes o después de su muerte, existan datos que permitan establecer las amenazas, acoso o lesiones cometidas por el sujeto activo en contra de la victima, cuando en cuerpo sea arrojado o expuesto en la vía publica o cuando la victima haya sido incomunicada no importando el tiempo que lo estuvo, situaciones que hacen más evidente los prejuicios y la discriminación ejercida contra este sector de la población, dentro del Código de Procedimientos Penales se reformo el articulo 105, se adicionaron los artículos 105 bis y 105 ter dentro de los que se establecen las medidas, parámetros y procedimientos a seguir en el caso del delito de feminicidio.

Es indudable que aún en estos tiempos en donde se ha dado un gran avance en el combate contra la discriminación y la violencia en contra de las mujeres, aún existen conductas discriminatorias hacia las mujeres al encontrarse en busca de un trabajo digno que les permita brindar a su familia un nivel de vida digno, pero que por éstas cuestiones muchas veces son rechazadas o se les hace a un lado por considerar que no son capaces de desempeñar alguna actividad ya sea por prejuicios hacia el género femenino o por considerar que ciertas actividades son exclusivas del sexo masculino, sin tener en la mayoría de los casos un fundamento lógico racional que lo justifique.

Un fenómeno muy reciente y que viven mujeres profesionistas es el llamado “techo de cristal” o “barrera invisible” que impide que las mujeres puedan seguir accediendo a puestos directivos o de mayor importancia dentro de las empresas en comparación con sus colegas varones que hacienden con mayor facilidad y rapidez a esos puestos, generando frustración en las mujeres que a pesar de estar mucho más capacitadas y trabajar más duro para poder alcanzar un puesto de mayor jerarquía no son consideradas para desempeñarlo, viviendo en carne propia esa discriminación que aún en nuestros días sigue causando estragos en la dignidad y autoestima de las mujeres.

Por lo que es importante seguir promoviendo en los distintos medios de comunicación los derechos de las mujeres en todos los ámbitos sociales, para que se siga avanzando en la lucha para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres y erradicar la violencia y la discriminación contra la mujer que desgraciadamente aún sigue existiendo en México.

4.2.2. Edad

Otra de las cuestiones por la que se discrimina en la contratación laboral es por la edad de los candidatos. En la actualidad las personas que rebasan los 40 años ya no son candidatos viables para ocupar una vacante, un

requerimiento totalmente arbitrario y sin lógica alguna en virtud de que las personas a esa edad están en plena capacidad física y mental para el debido desempeño de un actividad laboral.

Como pudimos apreciar en páginas anteriores, la mayoría de las vacantes en sus requerimientos para ocupar un puesto dentro de la empresa solicitantes es la de no rebasar la edad límite de 35 a 40 años, afectando severamente a muchas personas en plena capacidad de desempeñarse laboralmente, pero que por la existencia de prejuicios se excluye del mercado laboral a un gran número de personas.

Consideramos que lo grave de que exista esta limitación respecto a la edad de los aspirantes, es que en la mayoría de los casos son personas casadas o con la responsabilidad de aportar económicamente para el mantenimiento de una familia y que al no ser candidatos en muchas de las ofertas de trabajo, se ven en la necesidad de aceptar trabajos que nada tienen que ver con su profesión técnica o profesional en caso de tenerla o aceptar salarios miserables, en condiciones insalubres e incluso peligrosas, sin contar con las prestaciones mínimas señaladas en la legislación laboral. Por lo que a nuestro parecer es totalmente ilógico y arbitrario el considerar que la vida laboral de una persona se termina al llegar a los 35 o 40 años, ya que al llegar a esa edad se está en plenitud no solo porque ya se tiene la suficiente experiencia y conocimientos adquiridos para desempeñar de manera satisfactoria un empleo sino porque aún se tiene mucha fuerza y vitalidad para desempeñarse laboralmente.

Ahora bien, ya establecimos que el límite de edad para poder acceder a un empleo es de 35 a 40 años, situación que genera una terrible segregación; sin embargo, existen personas mayores de 60 años que aún se encuentran en buenas condiciones para desempeñar un trabajo, pero que por cuestiones discriminatorias son relegados a situaciones de abandono y rechazo no solo en su hogar, sino en la sociedad al ser prácticamente nulas las empresas que dan

la oportunidad a personas de la tercera edad, por lo que es importante que el gobierno impulse programas y medidas a través de las instituciones correspondientes, tendientes a lograr la creación de más vacantes dirigidas a este sector tan vulnerable de la sociedad.

Consideramos que es importante que dentro de nuestra sociedad y en los departamentos de recursos humanos de cada empresa se replanteen y modifiquen estas tendencias discriminatorias que nos parecen ilógicas y sobre manera arbitrarias, ya que como dijimos a la edad de 40 años en general, un individuo se encuentra en perfectas condiciones para desempeñar una actividad laboral y no solo hablando física sino intelectualmente, aunado a que son personas con una amplia experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida.

4.2.3. Capacidades diferentes

Dentro de nuestra Carta Magna en su artículo 1º párrafo tercero se hace uso del término discapacidad para referirse a aquellas personas con capacidades diferentes, sin embargo, a nuestro parecer es incorrecto el uso del término discapacidad ya que ésta palabra da a entender que esa persona no tiene capacidad, siendo erróneo y hasta cierto grado discriminatorio por lo que sería importante hacer la modificación en el texto para que se haga uso del término capacidades diferentes y no discapacidad; así pues, se consideran personas con capacidades diferentes a todo ser humano que presente algún tipo de restricción o pérdida o disminución, ya sea permanente o transitoria de alguna de sus capacidades de índole física, psíquica o sensorial que va afectar en el desempeño de sus actividades diarias dentro de la sociedad.

Desgraciadamente la cultura de los mexicanos y los prejuicios existentes alrededor de las personas con capacidades diferentes hacen más difícil su ya de por sí complicada vida, al dirigirse a ellos con palabras denigrantes,

vejatorias e insultantes, tales como “discapacitado”, “paralítico”, “inválido”, “mongolo” “minusválido”, etc.

El tema de las capacidades diferentes en nuestro país es una gran barrera a la que se tienen que enfrentar un gran número de mexicanos, no solo por las limitaciones físicas traducidas en la falta de infraestructura tanto en las vías públicas como en los edificios públicos y privados que faciliten el acceso y la circulación de éste sector vulnerable la sociedad que es uno de los grupos con más diversidad ya que es muy amplio el grupo de personas que abarca este sector de la población tales como personas que no ven, que no oyen, que tienen alguna parálisis parcial o total en el cuerpo, que padecen alguna disminución en su función intelectual, o aquellos que han sufrido la pérdida de algún miembro del cuerpo, etc.

Históricamente las personas con capacidades diferentes han sido consideradas como un estorbo, una vergüenza, o una desgracia para la familia, ya sea que la padezcan por nacimiento o la hayan adquirido por alguna circunstancia en algún momento de su vida, por lo que muchas veces eran condenados al encierro, ya sea dentro del mismo hogar o abandonados en lugares clandestinos encargados supuestamente de su cuidado y atención, que lo único que hacían era someterlos a insultos, maltratos y vejaciones e incluso tortura que indudablemente violentaban su dignidad como seres humanos ignorando los derechos que le son inherentes a todo individuo independientemente de sus capacidades.

Toda ésta situación trae como consecuencia que en la mayoría de los casos se les restrinja el acceso a muchas de las garantías individuales contempladas dentro de nuestra Constitución, derechos tales como el acceso a una educación básica, el acceso a un trabajo en igualdad de oportunidades y en igualdad de condiciones, el derecho a que se les brinde atención médica y si es el caso la posibilidad de acceder a una rehabilitación, el derecho a una impartición de

justicia gratuita, pronta, expedita e imparcial, el derecho a manifestar libremente sus ideas, por mencionar solo algunos.

Desgraciadamente, en la actualidad aún viven una severa discriminación dentro de nuestra sociedad, a pesar de la gran cantidad de ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales en los que se les reconoce como personas susceptibles de derechos e incluso de obligaciones cuando su capacidad de ejercicio así lo permita; han sido muchos los obstáculos librados para dejar atrás los viejos conceptos vejatorios tales como “invalido”, “tarado”, “mongolo”, “impedido” para referirse hacia ellos como personas que tienen capacidades diferentes, pero a pesar de todo ésta lucha siguen existiendo prejuicios hacia éste sector de la población.

Consideramos que aún queda mucho trabajo por realizar para que las personas con capacidades diferentes puedan encontrarse en un plano de igualdad en el acceso a sus derechos fundamentales, sobre todo porque la cultura del mexicano está muy limitada en el sentido de que al entrar en contacto con una persona con capacidades diferentes la ignoran o la desprecian por considerarlas inferiores o estorbos incapaces de ser productivos a la sociedad, sin darnos cuenta que son esas ideas prejuiciosas las principales barreras que les impiden integrarse a la vida política, económica, social, cultural y laboral dentro de la sociedad.

En el ámbito laboral, son prácticamente nulas las oportunidades de acceso a un empleo para las personas con capacidades diferentes ya que como dijimos son consideradas como personas no productivas, no aptas para el desempeño de un empleo de cualquier índole, por lo que al solicitar la vacante en alguna empresa o dentro de una institución de gobierno se les niega el acceso a un empleo empezando porque en muchos lugares aún no se cuenta con la infraestructura adecuada que permita el acceso a personas con capacidades diferentes y por otro lado al encontrarse dentro del edificio con el entrevistador o

el empleador se les niega el empleo en el mejor de los casos dándoles largas, pretextos o simplemente diciéndoles que “ellos se comunicaran” evitando de esta manera “comprometerse” o “echarse la responsabilidad” con personas con capacidades diferentes de las que, en la mayoría de los casos no se les considera aptos o no se les tiene la confianza para desempeñar alguna actividad por su situación, y en el peor de los panoramas se les discrimina de una manera directa y contundente al menospreciarlos, ofenderlos o desmoralizándolos diciéndoles que no tienen nada que hacer en las calles estorbando o que le darán el trabajo a personas que si necesitan el empleo y tienen la capacidad para desempeñar la actividad requerida, siendo conductas totalmente prejuiciosas y arbitrarias, ya que en muchos casos personas con capacidades diferentes pueden llegar a desempeñar mejor una actividad debido a que al sufrir la pérdida o disminución de algún sentido se ven obligados a agudizar sus demás sentidos, dando como consecuencia mejores resultados al tener que esforzarse más.

Por lo que es fundamental que el Estado implemente acciones más concretas con la finalidad impulsar e incentivar la creación de empleos dirigidos a este sector que consideramos es el más vulnerable por todas las barreras tanto físicas como ideológicas impuestas por la misma sociedad, además de esto es importante difundir los derechos y el valor de las personas con capacidades diferentes ya que están en esa situación por cuestiones ajenas a ellos y se debe tomar conciencia de que nadie está exento de poder padecer alguna disminución en sus capacidades tanto físicas, sensoriales o intelectuales y no por ese hecho se pierde el valor como ser humano.

4.2.4. Aspecto físico

El aspecto físico es otro de los factores que influyen al momento de que una persona se encuentra en busca de un empleo, ya que en muchas de las vacantes se solicita tener determinadas características físicas como la estatura

o la talla, así como otras cuestiones de índole subjetivo tales como “tener un tono agradable de voz”, el ser “guapas” o “tener buena presentación” el ser “simpático”, que en muchos de los casos nada tienen que ver con el buen o mal desempeño de un trabajo, y que por tanto queda al arbitrio del empleador; situaciones con las que se viven y que muchas veces no está en nuestras manos cambiarlas y que nos hacen únicos y diferentes, siendo a nuestro parecer injusto y arbitrario el conceder el empleo a una persona basándose en éstas características ambiguas y no en las habilidades y conocimiento de la persona para desempeñar el empleo.

Otra situación relacionada con el aspecto físico y que en muchos casos afecta drásticamente en el acceso a un empleo es la que viven las personas que tienen tatuajes permanentes ya que los relacionan con la idea de que no tienen una adecuada higiene personal, que son drogadictas o que son delincuentes, situación que en la realidad la mayoría de los casos no es real y solo es un prejuicio que está fuertemente arraigado en nuestra sociedad.

Ésta situación provoca que al momento de que una persona acuda a una entrevista para ocupar una vacante no se le tome en cuenta por no cubrir requisitos tales como el de buena presentación, el tener un buen tono de voz, el ser simpático (a) o ser guapo (a), y en el peor de los casos se les humilla con comentarios y actitudes ofensivas y descorteses en torno a su aspecto físico, ya sea por tener sobrepeso, ser muy flacos, por no tener los “atributos necesarios” en el caso de las mujeres, por ser muy moreno, o muy bajos de estatura, por tener tatuajes, ignorando sus capacidades, aptitudes y experiencia que son más importantes para el buen desempeño de un trabajo; conllevando sin duda alguna a una discriminación por el aspecto físico de la persona.

Por lo que es necesario implementar acciones tendientes a erradicar este tipo de conductas, en las que se antepone la belleza y el aspecto físico de una persona y se deja en segundo plano aspectos indispensables para el buen

desempeño del empleo tales como las capacidades, conocimientos y experiencia.

4.2.5. Preferencia sexual

La discriminación basada en las preferencias sexuales se manifiesta hacia las personas que tienen una orientación sexual “diferente” a la socialmente establecida o considerada como “normal”, es decir, aquellas personas que sienten atracción ya sea emocional, sexual o afectiva hacia personas de su mismo sexo o que manifiestan conductas sexuales diferentes y que para muchas personas son consideradas como conductas “aberrantes” o “desviadas”. Incluso durante mucho tiempo se tuvo la falsa idea de que la homosexualidad era una enfermedad mental que se podía tratar acudiendo a terapias con psicólogos e incluso hasta llevar tratamientos psiquiátricos atentando contra la dignidad, la salud y la autoestima de la persona.

A raíz de toda esta situación y de la desaprobación de la sociedad por las preferencias sexuales “diferentes” muchos homosexuales y lesbianas aún en la actualidad se ven en la necesidad de ocultar su orientación sexual, llevando una aparente vida heterosexual, principalmente por la violencia y el desprecio del que han sido objeto no solo dentro del mismo núcleo familiar sino de la sociedad en general.

En el ámbito laboral la discriminación por esta causa se manifiesta más concretamente cuando ya existe una relación laboral, y no tanto cuando se está en busca de un trabajo, ya que la orientación sexual no es algo que se manifieste o que se perciba de una manera directa, salvo casos en los que la conducta sexual del sujeto ponga de manifiesto su preferencia sexual; sin embargo se dan casos en que la preferencia sexual de la persona se pone de manifiesto y al estar en una entrevista de trabajo si el entrevistador tiene prejuicios o sienten algún tipo de rechazo hacia la homosexualidad de

inmediato se le rechaza y se le agrede con comentarios homofóbicos y denigrantes para la persona, sobreponiendo sus ideas absurdas, y prejuiciosas e ignorando la capacidad de trabajo del individuo.

Por lo que es más usual que la discriminación se manifieste contra este sector de la población cuando se da a conocer ya sea de manera voluntaria o involuntaria las preferencias sexuales del empleado, y es cuando salen a relucir los prejuicios y los estigmas del patrón y de los mismos compañeros de trabajo relacionadas con la homosexualidad y el lesbianismo, ejerciendo presión a través de violencia tanto física como verbal a través de humillaciones, burlas o desigualdad en las condiciones de trabajo para obligar a la persona a renunciar.

A pesar de todos los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales y de la lucha por parte de las agrupaciones de homosexuales y lesbianas, aún es mucha la discriminación y la violencia que padece este sector de la población por parte de personas ignorantes y con una mentalidad tan cerrada y llena de prejuicios que les impide entender que la orientación sexual no hace menos o más valiosa a una persona, ni tampoco les hace portadores exclusivos de enfermedades tan terribles como el VIH, sino que son seres humanos, con los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro individuo. Por lo que es indispensable emprender campañas publicitarias con la finalidad de ampliar la información y con ello el criterio de los miembros de nuestra sociedad ya que aún siguen persistiendo las conductas homofóbicas en contra de este sector de la población.

4.2.6. Origen étnico

El origen étnico históricamente ha sido un motivo para discriminar a una persona, en el caso de México fue desde la llegada de los españoles a nuestro país, el desprecio hacia los nativos que vivían en nuestro país era evidente al tratarlos como seres inferiores y sin valor alguno; ésta situación

desgraciadamente no ha cambiado mucho, solo que ahora somos los mismos mexicanos quienes despreciamos a los indígenas que representan nuestra identidad como mexicanos. Los negros son uno de los grupos que más marcadamente han padecido la discriminación a lo largo de la historia, durante varios siglos fueron considerados como bestias de carga, carentes de derecho alguno, eran tratados como bienes susceptibles de enajenarse, siendo propiedad de sus amos. Hace relativamente poco tiempo que se empezó a luchar por sus derechos para que fueran tratados como lo que son seres humanos con dignidad y susceptibles de derechos y obligaciones como el resto de la población. Sin embargo, en éste punto nos enfocaremos al tema de los indígenas, ya que además de ser uno de los grupos más vulnerables en nuestro país también son los que más desventajas presentan por la marginación y la pobreza en la que viven.

La gran marginación y miseria en la que viven miles de indígenas se debe precisamente a la discriminación y segregación de que son objeto al impedirles que tengan acceso a una educación adecuada que les permita en un futuro tener la posibilidad de acceder a un trabajo mejor remunerado, por lo que al no contar con una mínima preparación se ven obligados a desempeñarse en trabajo que les proporcionan salarios irrisorios que los condenan irremediabilmente a la miseria.

Uno de los problemas a los que se tienen que enfrentar los indígenas que deciden dejar sus comunidades para irse ya sea a Estados Unidos de América o a la Ciudad de México es que se topan de frente con el desprecio y la segregación al momento de querer acceder a un empleo, ya que al presentarse a una entrevista de trabajo inmediatamente se les rechaza por su vestimenta y su forma de expresarse que de inmediato ponen de manifiesto que son originarios de una comunidad indígena negándoles de inmediato el trabajo por considerarlos como seres inferiores, siendo víctimas de insultos, humillaciones y hasta llegan a ser echados de los establecimientos, o en caso de que se les

contrate se les asignan trabajos con pagos mínimos y en pésimas condiciones, sin ningún tipo de prestación establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que consideramos que es importante que se fomenten más acciones tendientes a la creación de actividades dentro de las mismas comunidades que generen una actividad económica que evite que los indígenas se vean en la necesidad de abandonar su lugar de origen y de esa manera puedan vivir en mejores condiciones de vida.

4.2.7. Situación jurídica

La discriminación por la situación jurídica de la persona es una de las barreras a la que se tienen que enfrentar las personas que se encuentran sometidas a un proceso judicial o bien aquellas personas que han cumplido una condena dentro de un centro penitenciario y que como consecuencia de ello quedan con un antecedente penal y que al encontrarse en busca de un empleo se les niega el acceso a éste por considerárseles personas que han perdido su credibilidad y que no son susceptibles de confianza por lo que inmediatamente se les segrega y se les ve como una lacra para la sociedad.

Al encontrarse en una entrevista de trabajo una persona que ha estado recluida en un centro penitenciario, el primer obstáculo con el que se topa es que en muchas empresas uno de los requerimientos para ocupar la vacante es que se presente la constancia de no antecedentes penales, por lo que al explicarle al entrevistador su situación, de inmediato se le rechaza por el miedo y la desconfianza hacia los exreclusos, ya que se tiene la idea de que son personas que no son dignas de confianza y que por haber estado en una prisión ya están maleadas y que ya traen “malas mañas”; sin embargo, hay muchas excepciones, hay personas que verdaderamente aprenden de la mala experiencia en prisión y salen con ánimos de retomar su vida por el camino recto, pero que desgraciadamente por esa gran mayoría de personas que no se

reforman y vuelven a delinquir, es que se generaliza el mal concepto de las personas que han purgado una pena en prisión. Esta situación hace desistir a los solicitantes por miedo a ser rechazados y etiquetados en forma negativa por haber cometido un delito del cual ya han purgado su condena.

Esta segregación hacia los ex reclusos ocasiona que al no encontrar un empleo formal, se vean en la necesidad de buscar un sustento a través del comercio informal, o en el peor de los casos que vuelvan a delinquir cayendo nuevamente en algún centro penitenciario volviéndose un círculo vicioso del que difícilmente pueden salir.

Una excelente opción que se les brinda dentro de los centros penitenciarios como parte de su rehabilitación es la posibilidad de aprender un oficio que les permita reincorporarse no solo laboralmente a la sociedad, sino en todos los aspectos, y puedan volver a ser personas útiles y productivas para el país. Algunas empresas como Vicky Form brindan a las personas recluidas en algún centro penitenciario la oportunidad de obtener ingresos económicos a través del armado de sus piezas dentro de los mismos centros, e incluso al cumplir su condena y salir se les brinda la oportunidad de seguir trabajando para la empresa.

4.3. Instituciones encargadas de combatir la discriminación

La discriminación es un problema, tanto social como jurídico, que trae como consecuencia que se menoscaben los derechos fundamentales del individuo y por tanto se atente contra la dignidad y la autoestima de los seres humanos, por lo que es necesario establecer acciones más concretas que las que ya existen para la prevención y el combate a la discriminación en todos los ámbitos sociales.

A partir de las reformas realizadas a la Constitución Política de nuestro País en el año 2001, fue que se empezó formalmente a dar el combate contra discriminación de la que son víctimas los grupos más vulnerables de nuestra sociedad, fue a raíz de éste gran avance que se impulsó la creación de instituciones encargadas precisamente de llevar a cabo esta función a través de acciones afirmativas, medidas, y programas que no solo conllevan al combate de éste terrible mal social, sino principalmente a la prevención de conductas discriminatorias. Así pues, en éste punto analizaremos la labor de cinco de las principales instituciones que se encargan de dar apoyo a las personas que son víctimas de la discriminación: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Instituto Nacional para los Adultos Mayores (INAPAM), Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).

4.3.1. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Esta institución surge a partir de la expedición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el año 2003; es una entidad sectorizada a la Secretaría de Gobernación, tiene autonomía técnica y de gestión para tomar sus propias decisiones, tiene personalidad y patrimonio propio y no está subordinada a ninguna autoridad al momento de emitir sus resoluciones en las quejas y reclamaciones presentadas.

El Consejo tiene la obligación de promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social así como de promover el avance de la inclusión social de los grupos vulnerables, garantizando el derecho a la igualdad, siendo los principales derechos establecidos en nuestra Constitución, así como propiciar acciones tendientes a la debida aplicación del derecho de no discriminación basada en exclusión o distinción por motivos tales como la edad,

origen étnico o nacional, sexo, capacidades diferentes, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento de los derechos fundamentales del individuo contemplados dentro de nuestra Constitución Política.

Así mismo, también es la encargada de recibir las quejas y reclamaciones por presuntos actos discriminatorios en contra del afectado, sean cometidos por un particular o de funcionarios de gobierno en el desempeño de sus funciones.

Desafortunadamente los mecanismos establecidos por esta institución no son en la práctica muy efectivos, en virtud de que no ofrecen una solución real al plantearse una denuncia por la comisión de un acto de discriminación en contra de una persona, esto debido a que las resoluciones emitidas por ésta institución no contienen un factor represivo o coactivo que conlleve a evitar que se siga cometiendo ésta conducta discriminatoria y aplicándole una sanción ya sea de tipo pecuniaria o de cualquier otra índole que implique una verdadera barrera para evitar este tipo de conductas. Uno de los mecanismos que se podría implementar para dar mayor credibilidad y peso a las resoluciones emitidas por el Instituto es que cuando la parte acusada de cometer un acto discriminatorio no esté en la disposición de corregir su falta o bien aceptando una conciliación no cumpla con lo convenido se proceda de inmediato si es que así lo estima conveniente el afectado a presentar la querrela correspondiente con el apoyo del CONAPRED y que éste siga de cerca todo el procedimiento siendo incluso coadyuvante con la autoridad ministerial y judicial.

La negativa de ser admitido en un trabajo por cuestiones discriminatorias, muchas veces por ignorancia o por existir dudas acerca de la efectividad de esta institución no se presenta la queja o la reclamación correspondiente, aunado a que no existe una reglamentación adecuada para establecer en el

proceso de contratación, lineamientos adecuados que permitan evitar conductas discriminatorias.

Por otra parte la CONAPRED en el año 2010 llevo a cabo la segunda encuesta nacional para medir y actualizar la percepción que se tiene acerca de los índices de discriminación existente en México, de dicha encuesta podemos resaltar que la mayoría de la población considera que las mujeres y los niños (as) son los que sufren más violencia física, y a los ancianos no se les da trabajo siendo uno de los sectores más susceptibles de ser discriminados así quedo establecido en la siguiente gráfica. (ANEXO 1).

Las personas indígenas son uno de los grupos que por su origen étnico, padecen más del rechazo y la segregación que conlleva a una evidente discriminación. En lo que se refiere a la percepción que tienen los indígenas acerca de los principales problemas que les afectan seriamente y que en definitiva frena su desarrollo y progreso esta la discriminación, seguida de la pobreza y el desempleo, así quedo establecido en la siguiente gráfica. (ANEXO 2)

De las personas encuestadas y que pertenecen a un grupo étnico, el conseguir trabajo es una de las principales dificultades a la que se enfrentan debido al rechazo que padecen. (ANEXO 3)

Las mujeres a lo largo de la historia han padecido el rechazo y la exclusión en la participación dentro de la sociedad, destinándola al trabajo exclusivo del hogar y al cuidado de los hijos, y en muchos casos son víctimas de violencia tanto física como emocional por parte de sus parejas e inclusive de sus propios hijos, en el ámbito laboral la discriminación hacia la mujer es un problema que desgraciadamente aún sigue vigente, a pesar de todos los avances en cuanto a legislación se refiere, el encontrar un trabajo digno en el que se le respeten sus

derechos y su dignidad como persona es uno de los principales problemas al que se enfrentan así lo refiere la siguiente gráfica.(ANEXO 4)

Por lo que se refiere a la percepción que tienen las personas de la tercera edad respecto a los principales problemas que los aquejan, la dificultad para conseguir un trabajo ocupa el primer puesto, con lo cual sin duda se les excluye de la posibilidad de tener una vida plena en la que se sientan útiles y no un estorbo para su familia. (ANEXO 5)

Las personas con capacidades diferentes, son de los grupos más heterogéneos debido a que es muy amplio y variado el número de personas que entran dentro de este grupo, ya sea que tengan alguna restricción, disminución o pérdida en alguna de sus capacidades física, psíquica o sensorial, sea esta permanente o sensorial y que en definitiva afecta la realización de sus actividades cotidianas, una de estas actividades es el desempeño de un trabajo que le permita obtener ingresos para su propia manutención y la de su familia en caso de tenerla y que se ve drásticamente reducida la posibilidad de poder tener acceso a un empleo y poder satisfacer sus necesidades económicas. (ANEXO 6)

De dicha encuesta se puede considerar como los grupos más vulnerables y los que más requieren apoyo del gobierno a través de la creación de programas y de proporcionar más apoyo a las instituciones encargadas de proporcionarles a éstos grupos la ayuda necesaria son las personas con capacidades diferentes, los ancianos, los indígenas y las mujeres.

La creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) se dio a partir de la necesidad de combatir la discriminación en contra de los sectores más vulnerables de la sociedad, sin embargo, el trabajo realizado por la Institución, a nuestro parecer no representa un verdadero peso en lo que se refiere a frenar de manera concreta la discriminación en nuestro país, si bien es cierto que tienen mecanismos enfocados a dar combate a este tipo de

conductas también es muy cierto que sus resoluciones no tienen el impacto suficiente para hacer desistir a las personas de la realización de conductas discriminatorias; es indispensable implementar acciones afirmativas y compensatorias, incrementar la promoción de los derechos fundamentales, implementar campañas de difusión tanto en televisión como en radio, periódico e internet que sensibilicen a la sociedad del problema de discriminación que viven diversos sectores de la población, siendo necesaria la participación no solo del Estado sino de toda la sociedad, no solo al tratar de reeducar a los adultos que ya tienen fuertemente arraigados prejuicios contra un grupo de personas, sino brindar a los niños una educación más abierta y sobre todo inculcarles el respeto a las personas que son diferentes para que en un futuro sean personas tolerantes y respetuosas de los derechos de los demás ciudadanos, además de estas medidas se requieren cambios tanto en las normas como en las instituciones encargadas de combatir este terrible problema.

4.3.2. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Durante décadas las mujeres se han visto en la necesidad de luchar por los derechos que le son inherentes por el solo hecho de ser humana y ciudadana de una nación, como bien sabemos a las mujeres mexicanas se les negaba el derecho a votar y ser votadas en las elecciones nacionales hasta que después de varios años por fin se logró la modificación de la Constitución para que de forma expresa quedara plasmado el derecho de la mujer a participar en la vida política del país, y fue precisamente esa lucha la que permitió que se reconociera ese derecho fundamental de la mujer en una sociedad democrática como es la nuestra, sin duda alguna este fue uno de los principales logros para la mujer en el presente siglo, sin embargo la lucha para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres y lograr el respeto a la dignidad y a los derechos de las mujeres sigue siendo el motivo y la razón por lo que existan instituciones como lo es el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES),

que día a día ofrecen apoyo, asesoría y protección a aquellas mujeres que por una u otra razón han sufrido o sufren de violencia y discriminación en distintos ámbitos sociales.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) surge a partir de la aprobación en el año 2001 de la iniciativa de la creación de una ley encaminada a la protección de los derechos de las mujeres, creándose para ello este Instituto, que es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, autonomía técnica y patrimonio propio para llevar a cabo los fines para los que fue creada.

Una de las principales labores de éste organismo es fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, fomentando con ello que exista una igualdad de condiciones que en la mayoría de las veces se ve menoscabada por los prejuicios y las ideas misóginas de algunos patrones o representantes de las empresas, que impiden que las mujeres puedan seguir escalando a puestos de mayor jerarquía en el ámbito laboral, este fenómeno también es conocido como techo de cristal en donde aparentemente no hay nada que impida a una mujer escalar dentro de la empresa, pero que sin duda existe una barrera impuesta por los hombres que se sienten amenazados en su orgullo machista y que evita que sus colegas mujeres crezcan en el ámbito profesional.

Otro de los principales problemas que vive la mujer diariamente es la violencia familiar por parte de sus parejas que afectan seriamente su autoestima y la percepción que tienen acerca de si mismas, desgraciadamente muchas de estas mujeres no se atreven a denunciar el abuso del que son víctimas, en primer lugar por el miedo que les generan sus parejas debido a la violencia ejercida en su contra, por la falta de apoyo de familiares o amigos y por el desconocimiento de que la conducta ejercida en su contra es un delito.

Por todo esto, es indispensable que el Instituto siga con su labor informativa a través de los medios de comunicación para que cada vez sean más las mujeres que tengan conocimiento de sus derechos y puedan tener las armas para defenderse así mismas y a sus hijos que también se ven afectados con esa violencia familiar y puedan tener el apoyo de este tipo de Instituciones que les brinda asesoría en diversas áreas como son la médica, la legal, psicológica, social, etc.

Uno de los programas implementados por el INMUJERES es el Modelo de Equidad de Género (MEG), programa dirigido a las empresas privadas, Instituciones Públicas y organizaciones sociales para que asuman un compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas que conlleven a modificar la perspectiva de género y propiciar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

A través del fondo pro equidad se fomenta la participación de Instituciones públicas y organizaciones sociales a través de la presentación de proyectos tendientes a mejorar las condiciones de equidad entre hombres y mujeres, que conlleven al mejoramiento de la situación de la discriminación y la desigualdad de las mujeres en los distintos ámbitos sociales.

Es indispensable que la institución siga adelante y no claudique en su labor de apoyo a las mujeres y lograr esa equidad entre hombres y mujeres, aún queda mucho camino que recorrer en lo que a igualdad entre hombres y mujeres se refiere.

4.3.3. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)

El Instituto Nacional de las personas Adultas Mayores (INAPAM), nació a partir de la publicación de la Ley de los derechos de las personas adultas mayores, con la finalidad de impulsar políticas públicas que proporcionen a éste

sector tan vulnerable de la sociedad apoyo en lo que se refiere a empleo, ocupación, asistencia, así como brindarles las oportunidades necesarias que les permitan tener un nivel de vida digno y decoroso y de esa manera reducir la desigualdad existente, así como evitar el rechazo y propiciar la inclusión y participación de este sector de la población dentro de la sociedad. Anterior a la creación del INAPAM era el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN) el encargado de dar apoyo a las personas mayores de 60 años, sin embargo, éste apoyo era esencialmente en el ámbito medico-asistencial dejando de lado otros aspectos tan importantes como el acceso a un trabajo.

Consideramos que las personas adultas mayores son uno de los grupos más vulnerables en virtud de que cargan con el estigma de la decadencia física y mental por el solo hecho de llegar a esa edad, creándose a su alrededor la imagen de discapacidad, de ser estorbosos, inútiles a la sociedad por ya no ser productivos, tener conocimientos obsoletos e inútiles en esta modernidad acelerada.

En muchos de los casos la decadencia y el sufrimiento tanto físico como mental de la persona de la tercera edad no es solo responsabilidad de éstos, sino que en mucho influyen las conductas y actitudes de las personas que están al cuidado de ellos e incluso de aquellas que le rodean.

Uno de los principales apoyos que proporciona el INAPAM y que sin duda es vital para que los adultos mayores lleven una vida digna y decorosa es el apoyo para que puedan encontrar un trabajo, el instituto es el intermediario entre los adultos mayores que desean obtener una oportunidad de trabajo y poder seguir activos y los empresarios que brindan la oportunidades de trabajo a personas de 60 años o más. Éste programa de empleo para los adultos mayores tiene la finalidad de sensibilizar a los empresarios para que promuevan fuentes de trabajo dirigidas a este sector de la población.

Además de éste programa que abre oportunidades de empleo para las personas mayores de 60 años, el INAPAM también proporciona el adiestramiento en la fabricación de diversos productos a través de los talleres de oficio, artesanías y artes plásticas impartidas dentro de los centros culturales y clubes de la tercera edad del INAPAM, ya sea para uso personal o bien para la producción en pequeña escala que los mantenga ocupados y que además les permita tener algunos ingresos económicos.

Una de las acciones que se ha llevado a cabo con éxito es la apertura de Centros de Capacitación en Cómputo, con lo cual se le brinda a los adultos mayores la posibilidad de aprender y acercarse a las nuevas tecnologías, que les permitan no solo acceder a empleos que requieran conocimientos de ésta índole, sino que amplían la posibilidad de comunicarse con familiares o conocidos que se encuentren en diversas partes del mundo.

Además de estas acciones tan importantes, el INAPAM implemento el programa de albergues y residencias diurnas dirigidos a adultos mayores que han sido abandonados por sus familiares o que no cuentan con los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, el alojamiento puede ser temporal o permanente, brindándoles una alimentación balanceada, atención medica, terapia ocupacional y servicio social.

Son varias la acciones implementadas por el INAPAM para brindar apoyo a los adultos mayores, sin embargo no han sido suficientes, en virtud de que la discriminación contra este sector tan vulnerable de la sociedad no ha podido ser erradicada y se necesita no solo de las acciones emprendidas por ésta Institución, sino de la participación conjunta entre Estado, Instituciones ya sean privadas o públicas pero principalmente de la sociedad.

Desgraciadamente en nuestro país aún queda mucho por hacer, aunque si bien es cierto que el INAPAM, ha hecho una gran labor al brindar apoyos de toda

índole a los adultos mayores, sobre todo en lo que respecta a la denuncia al maltrato y la orientación jurídica a las víctimas, las políticas públicas actuales aún resultan insuficientes para lograr ese trato equitativo, digno y libre de violencia hacia los adultos mayores tanto a nivel federal como a nivel estatal. Resulta bastante complicado identificar los casos en que los adultos mayores son víctimas de violencia física, emocional e incluso patrimonial, y poder establecer medidas para prevenir y erradicar esta violencia en virtud de que en la mayoría de los casos no son denunciados por miedo o por no querer perjudicar a las personas que los “cuidan”.

Pero lo más difícil de combatir y erradicar por estar fuertemente arraigados en la idiosincrasia del mexicano es la cultura del desprecio, el despojo y la segregación que padecen los adulto mayor por la sociedad e incluso y más desafortunado, por sus propios familiares.

El rol que juegan los adultos mayores dentro de la sociedad debe replantearse con la finalidad de que sean reconocidos y respetados sus derechos, así como que se dignifique el concepto de adulto mayor y sean tratados con el respeto que se merecen y que se les tenía en épocas pasadas por toda la experiencia y sabiduría acumuladas a lo largo de su vida y con mucho que aportar todavía a la sociedad. Para alcanzar esta finalidad es necesario encontrar formas eficaces y prácticas que conlleven a la integración social, cultural, pero sobre todo económica que les permita a los adultos mayores tener acceso a una vida digna y decorosa, además de esto es esencial implementar medidas que permitan cambiar las actitudes discriminatorias que estereotipan y excluyen a las personas mayores, implementando programas no solo de reeducación dirigido a los adultos, sino primordialmente implementar dentro de las escuelas programas, actividades etc. que creen conciencia en los niños y jóvenes de la importancia y el valor que tiene los adultos mayores y hacerlos conscientes de que en algún momento todos nos encontraremos en esta etapa de la vida.

4.3.4. Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS)

A lo largo de la historia las personas con capacidades diferentes han sido discriminadas y segregadas por personas totalmente intolerantes e ignorantes que los consideran seres inferiores, improductivos e inútiles para el Estado y la sociedad, sin darse cuenta que es precisamente este tipo de actitudes las que propician conductas discriminatorias que limitan sus posibilidades no solo de acceder a un empleo, sino de acceder a derechos fundamentales como la educación, la salud, la impartición de justicia, etc.

Fue precisamente a partir de las reformas realizadas a la Constitución que se implementaron acciones y programas tendientes a proteger a este grupo tan vulnerable de la sociedad, razón por la cual se creó el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), Institución encargada de brindar apoyo y asesoría a las personas con alguna discapacidad ya sea de nacimiento o adquirida.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) nace a partir de la publicación de la Ley General de las Personas con Discapacidad en el año 2005, con el objeto de establecer las medidas y acciones que permitan la plena inclusión de las personas con capacidades diferentes en el ámbito económico, social, cultural y político del país en una plena igualdad de oportunidades y de condiciones. Es el instrumento de coordinación intersecretarial e interinstitucional cuyo objetivo es contribuir a alcanzar los objetivos de las políticas públicas del Estado sobre la discapacidad, las secretarías que participan en esta tarea son: Secretaría de Salud, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Los trabajos realizados por este Consejo se llevan a cabo con el apoyo de los representantes designados por los titulares de las Secretarías de Gobierno, así como con la participación de invitados permanentes y con instituciones representantes de la sociedad que se enfocan en brindar apoyo de distinta índole a personas con capacidades diferentes.

Uno de los programas implementados para contribuir al desarrollo integral y a la inclusión en un plano de igualdad y de reconocimiento a sus derechos y libertades, así como el respeto a la dignidad de las personas discapacitadas como individuos miembros de una sociedad es el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con discapacidad (PRONADDIS).

Este documento de planeación estratégica de corto y mediano plazo fue elaborado por las instituciones del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), en coordinación con otras instituciones de gobierno y sobre todo con las aportaciones realizadas por las organizaciones representantes de la sociedad civil que brindan apoyo a este sector de la sociedad.

El objetivo primordial del programa es contribuir al desarrollo y a la plena inclusión de las personas con capacidades diferentes en todos los ámbitos sociales, en un marco de igualdad de oportunidades y de condiciones, así como vivir libres de discriminación.

Entre los objetivos específicos que consideramos relevantes esta lo referente a propiciar un cambio en la cultura de la población en general que cree conciencia y sensibilice respecto a la idea que se tiene de las personas con discapacidad; asegurar la accesibilidad a espacios públicos, transporte y tecnología, con lo cual evidentemente se propiciaría la inclusión de este sector tan vulnerable; garantizar el desarrollo y aplicación de políticas públicas de inclusión laboral,

autoempleo y capacitación a través de la incentivación del sector empresarial para que se abran oportunidades laborales para los discapacitados.

Aún queda mucho trabajo que realizar para que sean reconocidos y respetados los derechos y libertades de las personas con discapacidad en virtud de que aún existen muchos prejuicios y estigmas que conllevan a conductas y actos discriminatorios contra este sector de la población debido a la falta de atención e información que tenemos sobre el tema, ignoramos el sufrimiento, los desprecios y las dificultades con las que tienen que lidiar a diarios, pero sobre todo ignoramos que son seres humanos aptitudes, capacidades y con necesidades como cualquier persona.

4.3.5. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)

El tema de los derechos indígenas y la discriminación étnica ha empezado a cobrar importancia, sobre todo a partir de las reformas realizadas al artículo 2º de nuestra Carta Magna, en la que se reconoce la autonomía, lenguaje, tradiciones y organización de las comunidades indígenas. Paradójicamente los miembros de una sociedad se enorgullecen internacionalmente de su origen étnico y sus culturas milenarias, pero que en la cotidianeidad se continua excluyendo y discriminando a este sector de la población que representa aproximadamente el 10% de la población nacional.

Así pues, en el año 2003 fue creada la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) la cual no solo es una Institución de consulta en lo que se refiere al tema de los derechos indígenas, sino que realiza actividades coordinadas con otras dependencias en los diferentes niveles de gobierno para construir acciones convergentes y articuladas que permitan el desarrollo integral

de estas comunidades, así como realizar la promoción y vigencia de los derechos indígenas consagradas en la Constitución.

Para lograr la valoración y el respeto de las culturas indígenas así como de sus lenguas que permitan construir una convivencia intercultural que contribuya a la eliminación de la discriminación hacia la población indígena la Comisión ha implementado acciones, proyectos y programas que permitan alcanzar este objetivo.

Uno de los principales problemas que se padecen en las comunidades indígenas es la extrema pobreza en la que viven y el rezago tanto en infraestructura como en comunicaciones, aunado a que muchas de éstas comunidades se encuentran establecidas en lugares muy alejados y de difícil acceso, que sin duda complican aún más su integración a la sociedad y mientras persista ese rezago en las regiones indígenas de todo el país no solamente ira en crecimiento la desigualdad social y económica, sino que el objetivo de erradicar la pobreza y la discriminación hacia los indígenas será inalcanzable, siendo imprescindible que se destinen más recursos para la implementación de servicios básicos dentro de éstas comunidades tales como desagüe, agua potable, electricidad, la construcción de viviendas, además de apoyarlos no solo para la creación de fuentes de trabajo, sino también en capacitarlos y orientarlos para que ellos mismos impulsen de manera autónoma la economía de sus comunidades a través de la producción de diversos artículos para su venta, así como la siembra y la ganadería considerando siempre el uso sustentable de los recursos naturales a su alrededor.

Algunos de los programas que ha impulsado la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y que nos parecen interesantes no solo por apoyar y fortalecer las comunidades indígenas, sino sobre todo por impulsar el desarrollo económico que permita disminuir la pobreza, el rezago y la discriminación que padece este sector de la población son:

El Programa de Coordinación para el apoyo a la Producción Indígena (PROCAPI), el cual fomenta el desarrollo económico de éstas comunidades que irremediablemente se ven rebasadas por la enorme productividad y competitividad existente en el mercado mundial, a través de acciones de apoyo a las actividades directas para la producción y comercialización de los productos que permitan mayores ingresos económicos para las comunidades.

El Programa de fomento y Desarrollo de las Culturas indígenas (PROFODECI), con el cual se pretende dar el pleno reconocimiento de la composición pluricultural existente en nuestro país, el derecho de los indígenas a preservar sus costumbres, sus lenguas, sus conocimientos y todo el conjunto de elementos que conforman su identidad, respetando su forma de organización en todos los aspectos

El Programa de Turismo Alternativo en Zonas Indígenas (PTAZI), es otro de los programas que proporciona a las comunidades indígenas la posibilidad de incrementar sus recursos económicos creándose fuentes de trabajo para los indígenas que radican en el lugar, a través de la conservación y el aprovechamiento de los recursos naturales y de los atractivos naturales existentes, haciendo un uso sustentable de los recurso naturales que los rodean para generar ingresos, que permitan la revaloración y el aprendizaje de la sociedad respecto de las culturas existentes y las riquezas naturales en nuestro territorio.

Si bien es cierto que se han logrado grandes avances en la manera de convivir con las comunidades indígenas reconociendo su autonomía, su lengua, su organización, sus tradiciones, etc., también es muy cierto que a pesar de esto los seguimos segregando de nuestras leyes, costumbres y obligaciones, redundando en una nueva forma de discriminación y exclusión.

Por lo que es indispensable implementar principalmente acciones y programas educativos dirigidas a los niños(as) y jóvenes a través de los cuales se les inculque el respeto hacia los indígenas y todo lo que implica su cultura que es también nuestra cultura, nuestras raíces y nuestra identidad como mexicanos y que muchas veces despreciamos por considerarlo anticuado, ridículo y vergonzoso. También es importante, aunque mucho más complicado reeducar a los adultos y tratar de concientizarlos de la importancia de revalorizar los conceptos que se tienen acerca de los indígenas y de la cultura y tradiciones que representan, proporcionar la información respectiva a través de la implementación de promocionales en los medios de comunicación que brinden información amplia y clara para tratar de erradicar esos prejuicios fuertemente arraigados, que sin duda conllevan a la discriminación y al rechazo hacia este sector de la población, desembocando en una terrible marginación y desigualdad económica y social.

4.4. Reforma del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año 2001 fue reformada con la finalidad de incluir de forma explícita dentro de sus preceptos el principio de no discriminación, manifestación del derecho a la plena igualdad entre los ciudadanos.

Dentro del artículo 123 constitucional, rector de las relaciones laborales, no se hace una clara alusión a este principio tan importante de no discriminación establecido en el párrafo tercero del artículo 1° Constitucional, por lo que consideramos que es vital hacer la mención expresa correspondiente dentro del artículo con la finalidad de establecer la prohibición de discriminar en el ámbito laboral, abarcando el momento previo a la contratación, es decir, al publicarse vacantes y realizar el proceso de contratación, durante la relación de trabajo y establecer la prohibición de despedir a los trabajadores por criterios discriminatorios que impliquen exclusión o preferencia motivados origen étnico

o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que anule los derechos y libertades y que ponga en peligro la dignidad del individuo, y de ésta manera estén en plena concordancia ambos artículos.

La Ley Federal del Trabajo vigente, como ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, tiene que estar al día con las disposiciones establecidas en ella, tales como el recién insertado principio de no discriminación establecido en la Carta Magna, por lo que estimamos necesario que de la misma manera la Ley Laboral debería contener en forma explícita dentro de su articulado la prohibición de discriminar, si bien es cierto que dentro de su artículo 3º se establece “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”, siendo a nuestro parecer muy limitativa al enunciar solamente éstas formas de discriminación, existiendo otras formas de discriminar, por lo que es indispensable adecuar ésta parte, de tal forma que quede claro que este listado es enunciativo mas no limitativo y se considere como acto discriminatorio a todo acto que atente contra la dignidad del individuo y tenga como propósito anular o menoscabar los derechos y libertades de los trabajadores y puedan incluirse otras formas de discriminación. Si bien es cierto que de manera implícita se establece el principio de igualdad y el respeto a las libertades, los derechos y a la dignidad de los individuos, también es muy cierto que para que la Legislación del Trabajo se adapte a las necesidades y a la realidad actual que se vive en México es, a nuestro parecer fundamental reformar varios artículos para poder incluir el principio de no discriminación, tal y como lo establece el artículo 1º constitucional, entre ellos el artículo 133 en el que se establece la prohibición a los patrones, como la que encontramos en la fracción I que establece la prohibición de negarse a aceptar trabajadores por la edad o por el sexo, siendo en extremo limitativa ésta fracción en virtud que en la actualidad existen muchas circunstancias por las que se discrimina a una persona.

El principio de no discriminación debe ser un principio laboral de orden público, por lo que es necesario establecer que cuando un empleador realice actos discriminatorios antes de que se inicie la relación laboral, la persona afectada pueda exigir el cese de esa conducta que afecta no solo sus derechos y libertades sino también su dignidad como individuo, pudiendo exigir la reparación del daño moral ocasionado por el empleador.

Indudablemente que la protección contra la discriminación en la contratación laboral no implica de ninguna manera la obligación por parte de los empleadores de contratar a personas que no tengan la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo o que no cubran la experiencia o requerimientos laborales esenciales y objetivos necesarios para el adecuado desempeño del puesto; estas capacidades, aptitudes y conocimientos requeridos para ocupar el puesto deben ser evaluados de una manera clara, objetiva y sin que medien prejuicios por parte del empleador que atenten como dijimos, contra la dignidad, los derechos y libertades del individuo.

Las personas que se encuentran en busca de un empleo deben tener el derecho de solicitar la reparación del daño causado por la realización de conductas y actos discriminatorios en su contra, o en su caso si así lo desea, presentar la querrela correspondiente por el delito de discriminación, contemplado en el Código Penal del Distrito Federal y contribuir a la eliminación de éste fenómeno social.

Por otra parte, es indispensable establecer las medidas y sanciones correspondientes con la finalidad de evitar que se haga mal uso de éstas por personas que de mala fe se digan víctimas de conductas discriminatorias por parte de empleadores y sean falsas sus declaraciones al respecto que conllevando a desvirtuar la protección efectiva contra éstas conductas.

4.5. Creación de una Fiscalía Especializada en la Persecución de Delitos contra la Dignidad de las personas

La discriminación en México es un fenómeno social que día a día se manifiesta en contra de sectores de la población considerados como vulnerables, rechazándolos o segregándolos por prejuicios que tenemos fuertemente arraigados en nuestra sociedad.

Consideramos que para lograr la erradicación de la discriminación dentro de nuestra sociedad, es indispensable la aplicación de sanciones más severas en este tipo de delitos, de tal forma que impacten de manera efectiva en las personas y los desaliente a realizar este tipo de conductas, aunado a esto sería pertinente y adecuada la creación de una fiscalía especializada en la persecución de delitos contra la dignidad humana, delito contemplado dentro del Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 206.

Ésta fiscalía sería la encargada de investigar la presunta comisión de delitos contra la dignidad de las personas, es decir, contra la discriminación que padecen los distintos sectores de la población, tales como personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes, mujeres, indígenas, personas con preferencias sexuales distintas y en general todo aquel que considere que ha sido víctima de este delito, anulando sus derechos fundamentales y su dignidad como personas, ésta fiscalía además se encargaría de practicar las diligencias necesarias para la integración, perfeccionamiento y determinación de las averiguaciones previas que se inicien por la presunta comisión de este delito brindando la adecuada atención y en su caso la aplicación de la sanción correspondiente por el órgano judicial .

Es fundamental la participación no solo del Estado en sus diferentes niveles de gobierno, sino de la sociedad en general para llegar a erradicar la discriminación y la enorme desigualdad económica y social que existe, siendo

necesario además brindar a los niños y jóvenes una educación libre de prejuicios en la que se inculque el respeto a los derechos y libertados de cada individuo, así como el respeto a la dignidad de todo ciudadano, y brindar a los adultos información amplia y clara respecto a los sectores vulnerables de la sociedad que les permitan eliminar esos prejuicios irracionales que conllevan a la discriminación y exclusión propiciando la desigualdad social.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La palabra discriminación es un concepto con un doble sentido, por un lado tenemos el concepto neutral que nos dice que la palabra discriminación es simplemente separar una cosa de otra sin dar un contexto político; por otro lado tenemos el concepto negativo, en el cual se da un contexto peyorativo significando, dar un trato de inferior a un individuo o colectividad, respecto de otro u otros.

SEGUNDA. La desigualdad ha existido desde los primeros tiempos de la humanidad, las diferencias existentes entre los individuos han propiciado la falsa creencia de que un individuo es superior respecto a otro o que una raza es mejor que otra, es precisamente esta desigualdad lo que conlleva a que se realicen prácticas discriminatorias.

TERCERA. El concepto de discriminación es un concepto relativamente nuevo en México, en décadas pasadas no existía la protección a los derechos de los grupos vulnerables de la sociedad, siendo invisibles y muchas veces ignorados y despreciados por el resto de la población, iniciándose la lucha contra la discriminación a partir de las reformas constitucionales del 2001.

CUARTA. Es imprescindible incluir dentro de nuestra Legislación Laboral el principio de no discriminación establecido dentro en el texto constitucional, prohibiendo la realización de conductas que pongan de manifiesto los prejuicios existentes hacia un individuo o hacia una colectividad que afecten y menoscaben los derechos, libertades y dignidad del individuo.

QUINTA. En la vida diaria, al publicarse una vacante, al pedir datos en la solicitud de empleo o al realizarse la entrevista de trabajo es muy frecuente que el empleador establezca criterios totalmente subjetivos y arbitrarios que de ninguna manera da a éste un panorama real y neutral que le permita establecer

que candidato es más apto para el trabajo en base a sus capacidades, conocimientos y experiencia.

SEXTA. Al publicarse una vacante de trabajo en los distintos medios de comunicación son varios los requisitos en los que consideramos que existe subjetividad al momento de exigir determinadas características para poder ocupar una vacante conllevando a que exista discriminación hacia determinado sector de la población, sin embargo, estamos consientes que en determinados casos el cubrir con ciertos requisitos es indispensable para el adecuado desempeño de una actividad de trabajo y por tanto no se estaría ante una conducta discriminatoria.

SEPTIMA. Nuestra **Ley Federal del Trabajo** vigente, desafortunadamente no establece reglas ni procedimientos que den protección a las personas que se encuentran en busca de un trabajo, **siendo a nuestro parecer importante establecer medidas para protegerlos contra las arbitrariedades u ofensas que realizan los empleadores durante el proceso de reclutamiento de personal.**

OCTAVA. La **Legislación Laboral** establece, a lo largo de su articulado el principio de igualdad de condiciones, que debe prevalecer dentro de la relación laboral, respetando las libertades, los derechos y sobre todo la dignidad del individuo; dentro del **artículo 3º** se establece que no se podrán hacer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, sin embargo, a nuestro parecer este precepto es muy limitativo al enunciar solamente éstas formas de discriminación, no siendo estas las únicas, **por lo que es indispensable adecuar ésta parte del texto, de tal forma que quede claro que se consideran conductas discriminatorias todo acto que atente contra la dignidad del individuo y tenga como propósito anular o menoscabar los**

derechos y libertades de los trabajadores tal y como lo expresa nuestra Carta Magna.

NOVENA. Las Instituciones encargadas de prevenir y combatir la discriminación entre los sectores más vulnerables de la sociedad, han implementado medidas, acciones y programas para alcanzar dicho objetivo, sin embargo, éstas no han sido suficientes, en virtud, de que aún se sigue discriminando a aquellas personas o grupos de personas que son diferentes, por lo que **es indispensable, no solo la participación del Estado, sino principalmente la participación de la ciudadanía para evitar que se lleven a cabo conductas discriminatorias.**

DECIMA. Consideramos que **la educación es la clave para llegar a eliminar las conductas discriminatorias contra los sectores vulnerables de la sociedad**, por lo que es indispensable establecer dentro de los programas educativos materias o talleres que estimulen y conlleven a inculcar el respeto de las personas en general, pero principalmente de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad como lo son los ancianos, discapacitados e indígenas principalmente.

DECIMA PRIMERA. La **reeducación de los adultos es una medida mucho más complicada de realizar**, por la enorme cantidad de prejuicios, mala información y desinterés que se muestra hacia las personas más vulnerables, conllevando a que se realicen conductas discriminatorias, **pero es importante implementar acciones de información y concientización en los diversos medios de información que permitan ampliar el criterio y la información que se tiene respecto a los sectores vulnerables de la sociedad** y de esta manera los adultos en colaboración con las instancias educativas **les puedan inculcar a los niños y adolescentes valores indispensables dentro de una sociedad tales como el respeto y la tolerancia hacia las personas.**

DECIMA SEGUNDA. La discriminación es una conducta tipificada como delito dentro del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, estableciéndose una pena que va de uno a tres años de prisión y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo, consideramos **que se debería incrementar la sanción tanto de prisión como pecuniaria, a efecto de crear mayor impacto en las personas y así se reduzca la realización de esta conducta. Siendo además imprescindible la creación de una fiscalía especializada en la persecución de este delito.**

ANEXO 1

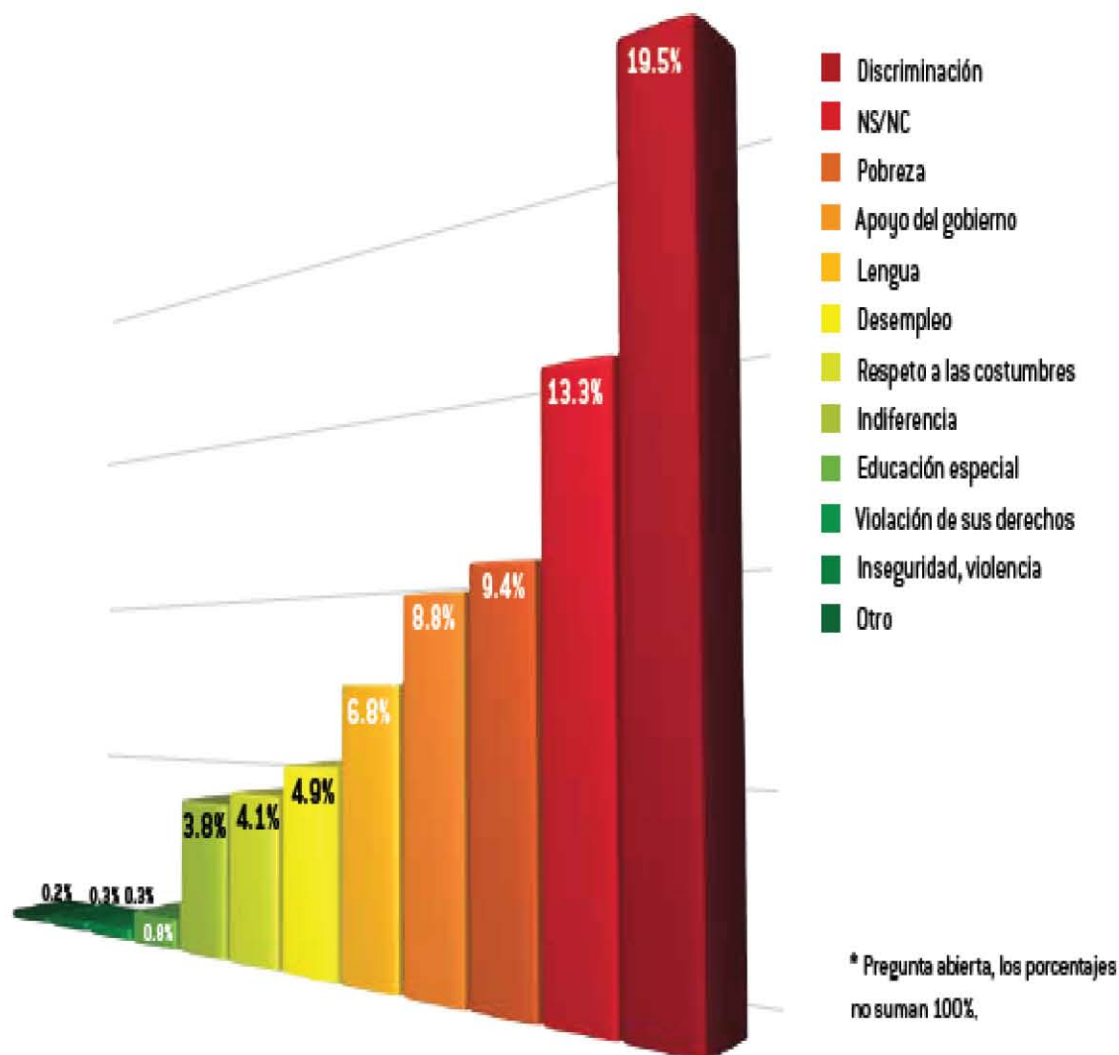
¿Y qué tanto cree usted que en México ...?



La encuesta revela que un alto porcentaje de la población opina que *se les pega mucho* a las mujeres; que a las personas adultas mayores *no les dan trabajo*; y que *se les pega mucho* a niñas y niños para que obedezcan.

ANEXO 2

¿Cuál cree usted que es el principal problema para las personas de (su grupo) en México hoy en día?*

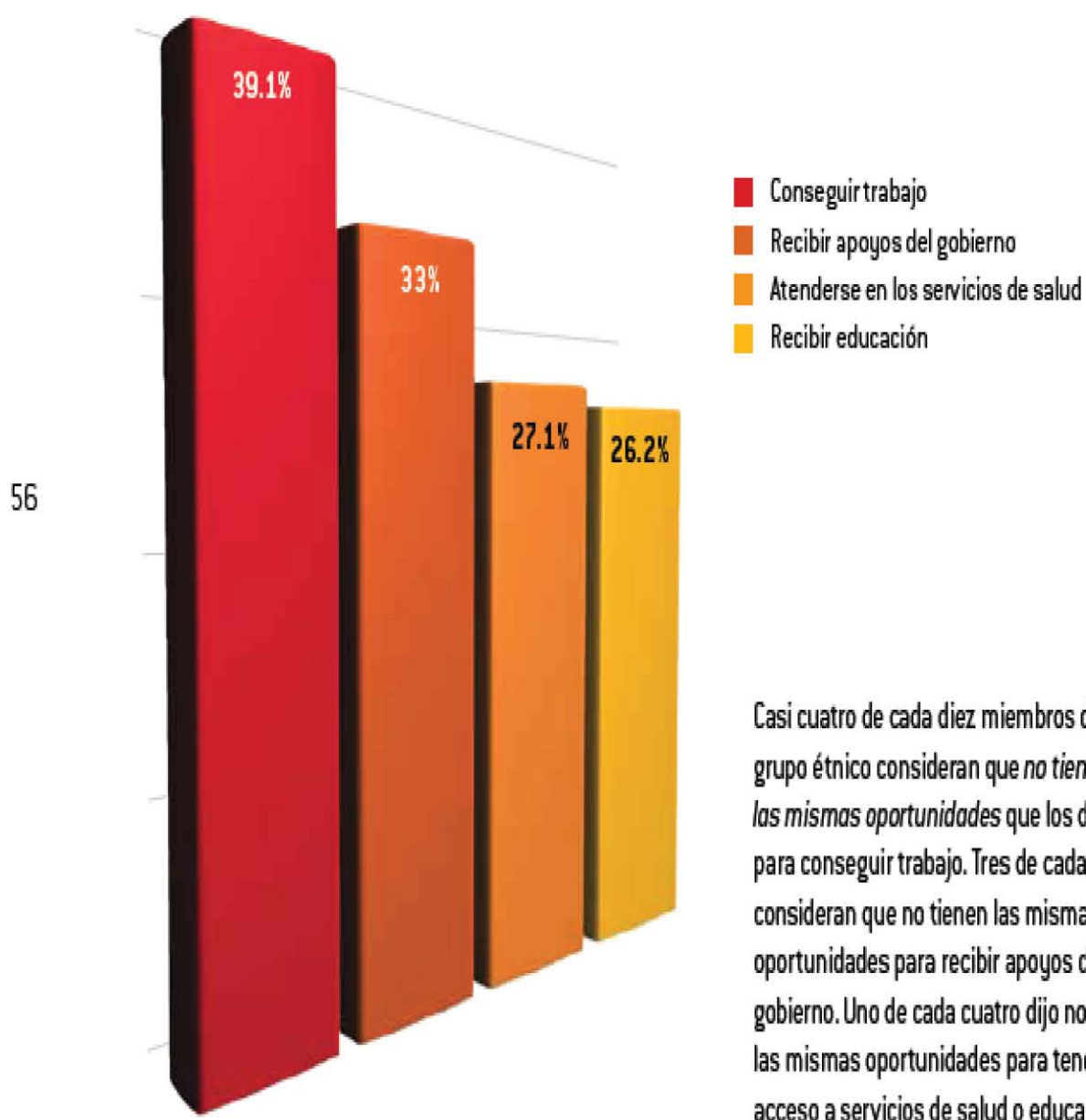


54

El principal problema que perciben las minorías étnicas es la *discriminación*; seguido de la *pobreza* y el *desempleo*. Es importante destacar que este grupo opina que la *lengua* representa uno de sus principales problemas.

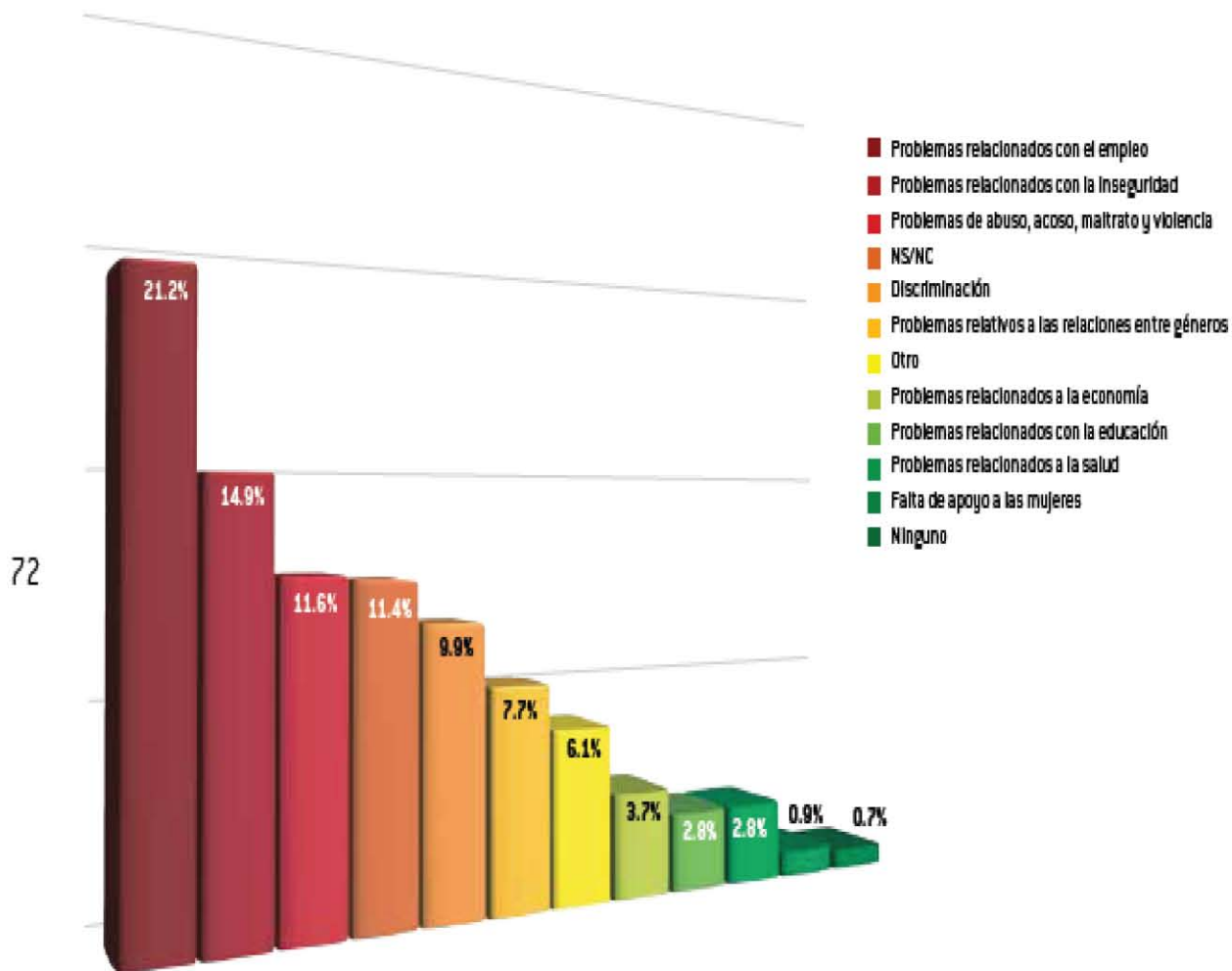
ANEXO 3

Considera usted que (grupo étnico), ¿tienen o no las mismas oportunidades que los no (grupo étnico) para...?



ANEXO 4

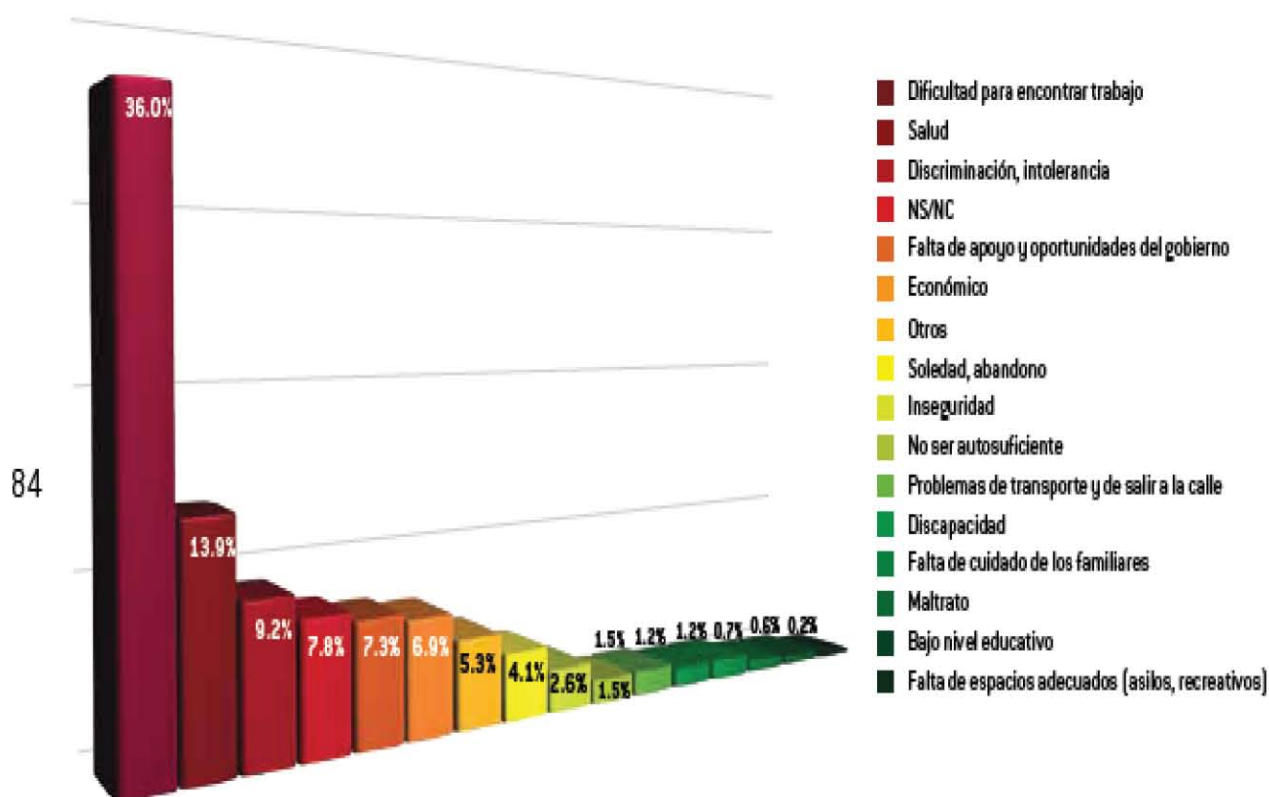
¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día?



Dos de cada diez personas consideran que el principal problema de las mujeres es la *falta de empleo*, seguido por los problemas relacionados con la *inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia*, y la *discriminación*. Con porcentajes muy bajos aparecen los *problemas relacionados con la salud*.

ANEXO 5

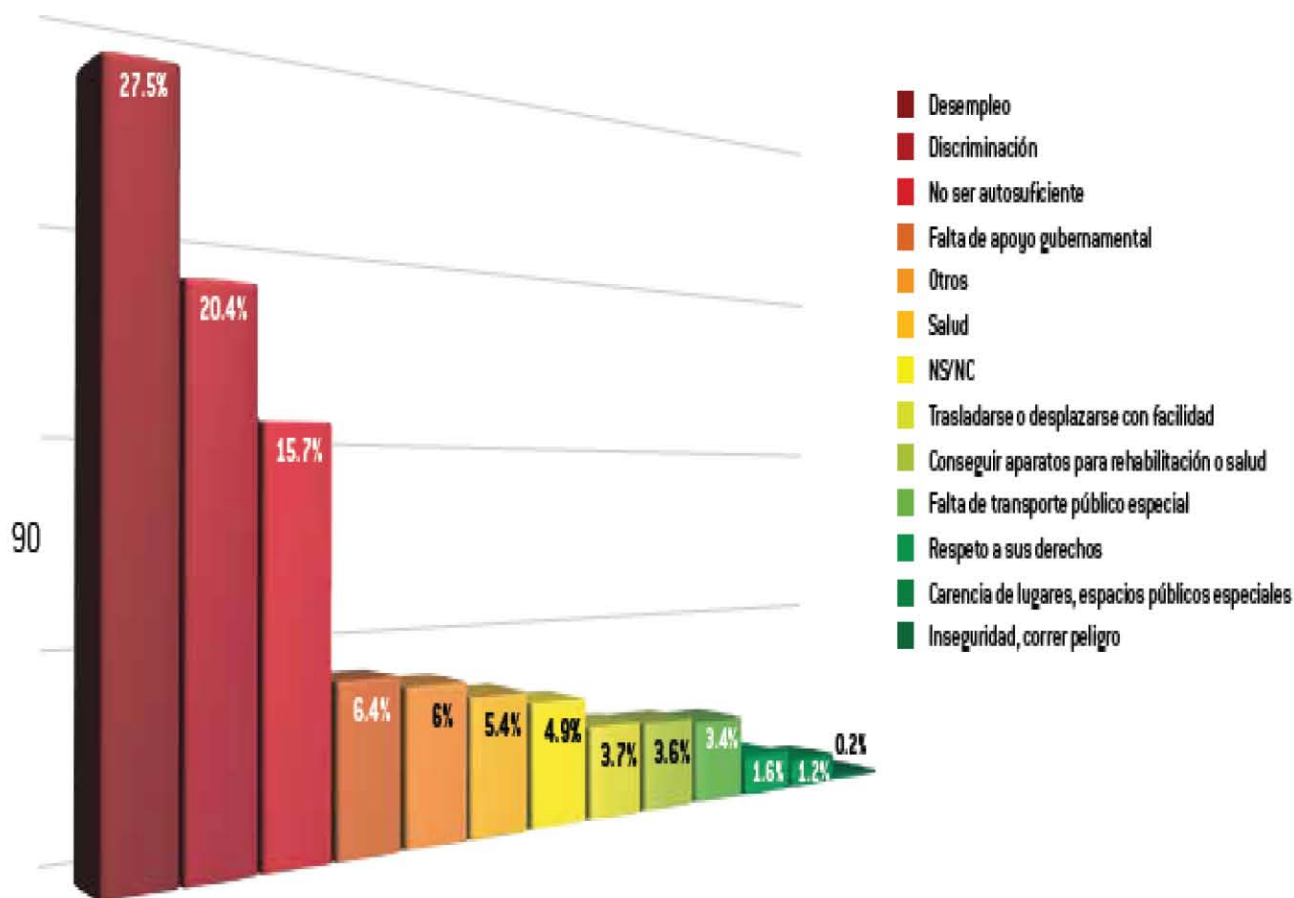
Hoy en día, ¿cuál cree que es el principal problema para la gente de su edad en México?



El principal problema percibido por cuatro de cada diez personas adultas mayores es la *dificultad para encontrar trabajo*. Como siguientes problemas se mencionan, en porcentajes menores, la *falta de salud* y la *discriminación e intolerancia*.

ANEXO 6

Hoy en día, ¿cuál cree que es el principal problema de las personas con su condición en México?



Los tres problemas que más señalan las personas con discapacidad son el *desempleo*, la *discriminación* y el *no ser autosuficientes*; se mencionan en menor medida los problemas relacionados con la *salud*, la *carencia de espacios públicos adecuados* y el *respeto a sus derechos*.

BIBLIOGRAFIA

1. AÑÓN, María José. Igualdad, diferencias y desigualdades. Editorial Fontamara. México. 2001.
2. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho internacional del trabajo. Editorial Porrúa. México. 1987.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Aideas, editor y distribuidor. México. 1977.
4. BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del derecho romano. Quinta edición. Editado por Facultad de derecho y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1998.
5. BOBBIO, Norberto. Igualdad y libertad. Ed. Paidós. Barcelona. 1993.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Séptima Edición. Ed. Sista. México. 2001.
7. BRAGE CAMAZANO, Joaquín. Los límites a los derechos fundamentales en los inicios del constitucionalismo mundial y en el constitucionalismo histórico español. Editado por UNAM. México. 2005.
8. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Editorial Harla Harper & Row Latinoamerica. México. 1985.
9. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Trigésima octava edición. Ed. Porrúa. México. 2007.
10. CANTÓN J., Octavio. Igualdad y derechos, Apuntes y diferencias. Editorial Porrúa. México. 2006.
11. CARBONELL, Miguel y otros. Derechos sociales y derecho de las minorías. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2001.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas. México. 1994.
13. COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Los derechos humanos en la tercera edad. México. 1999.
14. DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

15. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Decimonovena edición. Editorial Porrúa. México. 2003.
16. DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos. El derecho a la no discriminación. Editorial Porrúa y Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2006.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Conceptos Generales. Tomo I. Decimoctava edición. Ed. Porrúa. México. 2008.
18. DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Tomo II. Vigésimonovena edición. Ediciones de palma. Buenos aires. 1977.
19. ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la historia del derecho en México. Tomo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1984.
20. FABRE, Michel. Los negros norteamericanos. Traducción: Gregorio Bonmati. Monte Ávila editores. Venezuela. 1979.
21. FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE OMBUDSMAN. II Informe sobre derechos humanos, derechos de la mujer. Editorial Trama. España. 2004.
22. GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Nelson. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cárdenas editor. México. 1979.
23. GONZÁLEZ, María del Refugio. Historia del derecho mexicano. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1983.
24. GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México. 1986.
25. HIDALGO BALLINA, Antonio. Los derechos humanos. "Protección de grupos discapacitados". Editorial Porrúa e Instituto Internacional del Derecho y del Trabajo. México. 2006.
26. IBARRA FLORES, Román. Valores jurídicos y eficacia en el Derecho laboral mexicano. Editorial Porrúa. México. 2002.
27. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004.
28. LARA PONTE, Rodolfo. Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano. Ed. Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997.

29. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Historia del Derecho Mexicano. Ed. Iure. México. 2003.
30. MACEDO JAIMES, Graciela. Elementos de Historia del Derecho Mexicano. Tercera edición. Editorial Universidad Autónoma del Estado de México. México. 2000.
31. MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la historia del derecho mexicano. Editorial Esfinge. México. 2001.
32. MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Discriminación laboral. "Despido discriminatorio". Usal Universidad del Salvador. Buenos Aires. 2000.
33. MEDINA, Graciela. Los homosexuales y el derecho a contraer matrimonio. Rubinzal culzoni editores. Buenos Aires. 2001.
34. MÉXICO Y LA OIT. Sexta edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2002.
35. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. "Instituciones". Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1983.
36. NATAN, Lerner. Discriminación Racial y religiosa en el derecho internacional. Segunda edición. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2002.
37. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001.
38. OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Ed. Heliasta. Colombia. 2000.
39. PÉREZ CONTRERAS, Monserrat. Derechos de los homosexuales. Editorial Instituto Politécnico Nacional, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2000.
40. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano. Editorial Oxford. México. 2008.
41. PRIETO SANCHÍS, Luis y varios. Derecho de las minorías y de los grupos diferenciados. Escuela libre editorial. Madrid. 1994.
42. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. Segunda edición. México. 1985.

43. RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. Un marco teórico para la discriminación. Editorial Colección estudios. México. 2006.
44. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Apuntes para la historia del derecho en México. Tomo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1997.
45. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-2002. Vigésimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 2002.
46. TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo derecho del trabajo. "Teoría integral". Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quincuagésima primera Edición. Editorial Sista. México. 2010.
2. Ley Federal del Trabajo. Sexagésima cuarta edición. Editorial Sista. México. 2010.
3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. www.conapred.org.mx
4. Convenio Número 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. www.ilo.org.mx
5. IUS 2010.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de derecho. Trigésima cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
2. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México. 2000.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, II, III y IV. Editorial Porrúa. México. 2007.

4. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. Tomos I y II. Vigésima primera edición. Madrid. 1992.

PAGINAS WEB

1. www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm.
2. www.conapred.org.mx
3. www.who.int
4. www.eluniversal.com.mx
5. es.wikipedia.org/wiki/Martin_Luther_King.
6. www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=946