

# Universidad Nacional Autónoma De México



Facultad de Derecho

Seminario de Derecho del Trabajo y  
Seguridad Social

**La Discriminación Laboral**

**T E S I S**  
Que para obtener el Título de Licenciado en  
Derecho

**P R E S E N T A**  
Alejandra Pérez Llamas



Asesor: Lic. Lilia García Morales

México, Distrito Federal

2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 toda mi familia, en especial a mis padres Edgar y Eugenia, les dedico este trabajo tan importante, por todo su apoyo, sus consejos, amor y comprensión, por su paciencia y tolerancia a lo largo de mi vida este logro también es suyo. a mi hermana Luisa gracias por tu apoyo en la realización de este trabajo sin ti no lo hubiera logrado, a mi tía Isi por su compañía, ayuda, consejos y ejemplo de superación, así como a mi hermano Juan B., por el ánimo y alegría que me brindas desde nuestra niñez, y con mucho amor a los pilares que son el cimiento de mi existencia a mis queridos abuelitos Gerardo, Eduardo<sup>+</sup>, María Luisa<sup>+</sup> y Berna<sup>+</sup>.

A mis pequeños hijos Ingrid Mariana, Arath Alejandro, y a Saira Yazmín, porque en los momentos más difíciles su ternura, su amor y sus sonrisas me dieron fuerza para seguir adelante y nunca renunciar, ustedes son mi más grande motivo de superación, este logro tan importante es por ustedes y para ustedes, porque los amo con todo mi corazón.

A ti Norberto por que formas una parte muy importante en mi vida, por todo tu apoyo, por el amor que me has dado, por tu compañía, por compartir conmigo los momentos buenos y también los malos, porque eres la parte de mi que me faltaba.

## AGRADECIMIENTOS

Te agradezco Señor por darme la vida y la oportunidad para terminar con una de las metas más importantes de mi vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por abrirme sus puertas, por brindarme sus conocimientos para cada día convertirme en un mejor ser humano, así como a la facultad de derecho y a sus profesores por formar a licenciados en derecho, con valores, ética y con sentido humanitario.

Con profunda admiración y respeto a la Licenciada Lilia García Morales por su invaluable apoyo, paciencia, comprensión y por compartir sus conocimientos generosamente para la realización de este trabajo.

## INDICE

### LA DISCRIMINACION LABORAL

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

##### CONCEPTOS GENERALES

1.1.	Concepto de Trabajo.....	4
1.2.	Sujetos de la Relación de Trabajo.....	7
1.2.1.	El Trabajador.....	7
1.2.2.	El Patrón.....	10
1.2.3.	Empresa.....	13
1.3.	La Relación de Trabajo.....	16
1.4.	Contrato de Trabajo.....	17
1.5.	La extinción de la relación individual de trabajo.....	21
1.6.	Suspensión de la relación laboral.....	22
1.7.	Las condiciones de trabajo.....	23
1.8.	Los Principios del Derecho del Trabajo.....	31
1.9.	Concepto de Discriminación.....	40
1.9.1.	Discriminación Laboral.....	42
1.10.	Clasificación de la Discriminación.....	43
1.11.	Concepto de Acción Positiva.....	47

#### CAPITULO II

##### ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.	Antecedentes en el mundo.....	52
2.2.	Antecedentes Nacionales.....	61
2.2.1.	Primeros Antecedentes.....	61
2.2.2.	Época Independiente.....	63
2.2.3.	Época Porfirista y Revolucionaria.....	72

2.3.	Constitución Política de 1917.....	77
2.4.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	78
2.5.	Ley del Seguro Social.....	80
2.6.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	81
2.7.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	82

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURIDICO**

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	87
3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	92
3.3.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	93
3.4.	Diversos Convenios Internacionales suscritos por México.....	94
3.5.	Reglamentación Diversa.....	106

### **CAPITULO IV**

#### **DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL**

4.1.	Problemática de la discriminación laboral.....	115
4.2.	Discriminaciones en particular.....	121
4.3.	Análisis Jurídico de la discriminación.....	129
4.4.	Los Retos que plantea la Discriminación a la Legislación Laboral.....	135

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>137</b>
--------------------------	------------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>140</b>
--------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>145</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCION

La Discriminación laboral atenta contra el Derecho al Trabajo que es tutelado por nuestra Constitución. Es una situación que hoy y desde hace mucho tiempo se practica en las empresas y por los empleadores que manejan criterios de contratación que establecen distinción por razones que no tienen que ver con las capacidades que requieren para desempeñar el trabajo, por lo que se limita la igualdad de oportunidades y de trato a la que tiene derecho todos.

Todos tienen derecho al trabajo y a conseguir su sustento diario, sin embargo la discriminación forma parte de nuestras vidas cuando se hacen distinciones por razones de sexo, edad, responsabilidades familiares, estado de salud, discapacidad física, aspecto físico, origen étnico, religión opiniones, etc.

A pesar de que la normativa jurídica nacional y tratados Internacionales que prohíben los tratos discriminatorios estos se siguen practicando, el problema de fondo es la falta de mecanismos para sancionar el incumplimiento de lo ordenado en ellos, ya que en las leyes que protegen contra actos discriminatorios existen condenas sociales, pero no jurídicas, y las resoluciones de los organismos encargados no tienen facultades para obligar al patrón a eliminar conductas discriminatorias en el desarrollo de la relación laboral y mucho menos a recibir al que fue rechazado para el empleo y dado que no hay una relación laboral no hay sustento legal para demandar tales acciones.

La no discriminación en materia laboral debe exigirse antes, durante y después de la relación laboral, pero consideramos que especialmente antes de iniciarse la relación laboral es cuando las personas se encuentran más desprotegidas por las leyes, haciéndoles inaccesible el Derecho al Trabajo, por lo que hace falta que se prohíban las practicas discriminatorias, señalar las conductas específicas de discriminación, establecer sanciones que condenen la conducta de las empresas y patrones que cometan este tipo de practicas, señalar las medidas para hacer efectivas las leyes en esta materia y establecer

cual es la autoridad competente para resolver los conflictos en materia de discriminación laboral.

Por lo anterior, hemos estructurado la presente investigación de la siguiente manera En el **capítulo primero** exponemos los conceptos elementales del derecho individual del trabajo, tales como el concepto de trabajador y concepto de patrón y las figuras relacionadas con ellos, como los trabajadores de confianza, los intermediarios, la empresa el establecimiento también analizamos al contrato de trabajo y a la prestación efectiva de el trabajo mediante el pago de un salario, como formas de nacimiento de la relación laboral así como las formas de terminación de esta; también mencionamos lo relativo a las condiciones de trabajo prestaciones que su aplicación reflejan la mayoría de las veces la aplicación desigual por parte de los empresarios y patrones, de la misma manera estudiamos los Principios del derecho del trabajo entre los que destacan el principio de igualdad y el principio de dignidad, así como también se analizan los conceptos fundamentales de la discriminación. En el **capítulo segundo** desarrollamos lo referente a los antecedentes históricos, de el principio de igualdad, que en una concepción negativa implica la ausencia de distinciones y diferencias, esencia del principio de no discriminación en correlación con el reconocimiento de derechos de laborales en los ordenamientos jurídicos a través de la historia nacional e internacional. En primer lugar se hace un estudio de los antecedentes internacionales después se analizan los antecedentes nacionales en relación a la situación de la clase trabajadora y el reconocimiento de derechos de igualdad y no discriminación. En el **capítulo tercero** analizamos el marco jurídico, constituido por los ordenamientos tanto nacionales como internacionales, de nuestro tema de investigación, en el que los tratados internacionales rebasan en número a los ordenamientos nacionales ya que la realidad jurídica nacional recientemente empezó a tomar conciencia de los problemas que aqueja la discriminación a pesar de que desde hace años atrás nuestro país es parte en un gran numero de tratados internaciones en materia de no discriminación, por lo que es necesario examinar los convenios ratificados por México ya que son una guía para estructurar nuestros ordenamientos de acuerdo a lo establecido por los ordenamientos

internacionales. En el **capítulo cuarto** abordamos la problemática de la discriminación laboral, que se vive con las ofertas de trabajo, antes de iniciarse la relación laboral, también la que se da durante el desarrollo de la relación laboral, así como el despido de índole discriminatoria. Posteriormente exponemos las formas específicas de discriminación que padecen los grupos más vulnerables de nuestra sociedad, posteriormente realizamos un análisis jurídico de la discriminación laboral y se remarca la posibilidad de establecer sanciones para disuadir este tipo de conductas, además de las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, así como señalamos la autoridad competente para conocer de estos conflictos

Fueron diversos métodos los empleados para el desarrollarlo de nuestro trabajo de investigación, en el capítulo primero utilizamos el método deductivo al partir de conceptos generales para conocer los conceptos básicos de nuestro tema de investigación. En el capítulo segundo empleamos el método histórico, para aproximarnos a los hechos pasados y de este modo estudiar los orígenes y evolución de la discriminación laboral en la historia nacional e internacional. En el capítulo tercero utilizamos el método analítico, ya que para conocer el fundamento jurídico de nuestro tema de investigación de los diversos ordenamientos tanto internacionales como nacionales, examinamos cada ordenamiento para conocer el fundamento legal de nuestro tema de estudio. En el capítulo cuarto empleamos el método jurídico ya que para su realización previamente se hizo el análisis de la doctrina del derecho del trabajo, de ordenamientos nacionales e internacionales así como también el análisis del fenómeno social de la discriminación en materia laboral para exponer la problemática del tema de investigación y estar en posibilidad de redactar las propuestas de solución.

Podemos expresar que el desarrollo de los derechos inherentes a la persona y específicamente los relativos a la igualdad y al principio de no discriminación, en practica han sido mínimos, nuestra realidad nacional as empieza a tomar conciencia sobre estos problemas. Por lo que nuestras leyes deben adecuarse a la realidad que vivimos y para erradicar la discriminación.

## **CAPITULO I**

### **CONCEPTOS GENERALES**

En el presente capítulo, analizamos de manera concreta los conceptos fundamentales que constituyen al Derecho Individual del Trabajo así como de la discriminación, siendo necesaria su definición ya que son conceptos que resultan de importancia para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación. En primer termino tratamos el concepto jurídico de trabajo, después analizamos a los sujetos de la relación individual de trabajo, que son el trabajador el patrón y la empresa los protagonistas de nuestro tema de análisis, en tercer lugar tratamos lo referente a la relación individual de trabajo y su naturaleza jurídica a la par del contrato de trabajo con el estudio de los elementos esenciales y los presupuestos de validez. Posteriormente examinamos las causas de extinción de la relación de trabajo así como de la suspensión de esta; posteriormente mencionamos lo relativo a las condiciones de trabajo. Subsiguientemente nos referimos a los Principios del derecho del trabajo como instituciones fundamentales de nuestra materia, consideramos importante analizarlas ya el principio de igualdad y el principio de dignidad se relacionan estrechamente con nuestro trabajo de investigación, por último abordamos los conceptos básicos de discriminación, los elementos que integran a este concepto así como el noción de discriminación laboral y su clasificación y el concepto de acción positiva como una política publica en lucha de la discriminación.

#### **1.1. Concepto de Trabajo**

El trabajo es tomado en cuenta desde diferentes ángulos dependiendo de la disciplina que lo estudia, como la física, la Psicología, la Filosofía, la Economía, el Derecho, etc. Y de acuerdo a su concepción y métodos cada ciencia da un concepto diferente de él, nos ocuparemos en este punto de conocer las raíces etimológicas y de la definición del Derecho que es la ciencia que nos ocupa.

La expresión trabajo, se deriva del latín *tripaliare*, de el vocablo *tripalium*, tres palos, *tripalium* era un instrumento de tortura, formado por tres palos o maderos cruzados que se utilizó para sujetar las caballerías, y de el sujetaban a los esclavos para azotarlos. De igual forma se considera que deriva de las voces latinas *trabs*, *trabis*, de traba.

Por su raíz etimológica en algunas de las acepciones de la palabra trabajo se define como: "dificultad, impedimento, perjuicio, penalidad, molestia o tormento."<sup>1</sup> En otra significación se define al trabajo como a la ocupación, tarea diaria, cosa producida por un agente o cosa producida por el entendimiento.<sup>2</sup>

**Concepto Jurídico de Trabajo.** Roberto Muñoz Ramón explica que "el trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, consiste en una actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios, y debe ser además personal, lícito y remunerado."<sup>3</sup> Jurídicamente el trabajo supone una actividad o esfuerzo humano material o intelectual, que se realiza en forma subordinada, en forma personal a favor de otra, el cual debe de ser remunerado con el fin inmediato de obtener satisfactores necesarios para subsistir.

Es una **actividad humana** porque no será objeto del Derecho del Trabajo la actividad de los animales o las máquinas. Debe entenderse la actividad humana en sentido amplio, entendiéndose que puede tratarse de movimiento, dinamismo o inmovilidad o pasividad, como es el caso de los trabajos que están en espera de sucesos o acontecimientos para desarrollarlo como guardias de seguridad por ejemplo. No existe actividad humana puramente **material** o puramente **intelectual**, es sólo que en algunas predomina el aspecto material y en otras prevalece el aspecto intelectual. En el

---

<sup>1</sup> Gran Enciclopedia Larousse. T.10. Editorial planeta. Barcelona. 1972. p.307

<sup>2</sup> Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo 19. Segunda Edición. Editorial. Espasa-Calpe. España. 1992. p.11356

<sup>3</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". T.II. Editorial Porrúa. México. 1983. p.3.

trabajo material el esfuerzo humano se dirige a la transformación de su entorno físico en forma manual y directa o auxiliándose de herramientas, instrumentos, máquinas o útiles. El trabajo intelectual se caracteriza, por la utilización del lenguaje oral o escrito para exteriorizar el conocimiento que es dirigido a otras personas. Se relaciona al trabajo intelectual con la prestación de servicios, como por ejemplo la educación, asesorías, investigación, etc.

La característica de **subordinación** es la que nos permite distinguirlo de otras formas de trabajo. La subordinación del trabajo que regula el derecho laboral, surge cuando los ordenamientos laborales otorgan al sujeto que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando y al imponer al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia. El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en lo concerniente a la relación laboral, en el lugar y tiempo convenidos para desarrollar la actividad laboral. El deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio de realizar el trabajo conforme a las órdenes que reciba siempre y cuando sean relativas a lo acordado.

El trabajo debe de ser **personal** porque el trabajador no puede encargar a otra persona que lo desarrolle en su lugar porque lo tiene que llevar a cabo el mismo, si no fuera así y se le encomendara a otro realizar el trabajo nos encontraríamos ante otra figura de regulación jurídica.

Dentro del concepto jurídico de trabajo otra característica importante que encontramos es la **remuneración**, y consiste en los frutos que resultan del trabajo con los que el trabajador atiende a su subsistencia y a la de su familia, ya sea que se trate de bienes económicos materiales o de signos monetarios con los cuales aquellos puedan ser adquiridos.

Por último nuestra Ley Federal del Trabajo define al trabajo en el artículo 8. de la siguiente manera: Artículo 8. “toda actividad humana, intelectual o

material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” Para efectos de nuestra ley el trabajo es una acción que conduzca a realizar un esfuerzo físico o mental y debe ser realizada por un ser humano.

## **1.2. Sujetos de la Relación de Trabajo**

Los sujetos de la relación de trabajo son los titulares de los derechos y de las obligaciones de índole laboral. Nuestros ordenamientos laborales reconocen como sujetos titulares de derechos y obligaciones laborales a: el trabajador, el patrón, sindicato de trabajadores y sindicato de patronos. En el trabajo que desarrollamos, nos interesa conocer el concepto de los sujetos de la relación individual de trabajo por lo que nos limitaremos a desarrollar los conceptos de trabajador y de patrón, sujetos de la relación individual de trabajo.

### **1.2.1. El Trabajador**

La raíz etimológica de la palabra trabajador se deriva de la misma raíz de la palabra trabajo, del latín *tripalium*, *tripaliare*, que como dijimos era un instrumento de tres palos o maderos cruzados y que se sujetaban a los esclavos o reos, para azotarlos. Trabajador, era quien se sujetaba a dicho instrumento, y le ocasionaba un tormento, molestia o penalidad. Existen trabajadores libres, es decir que prestan sus trabajos independientemente sin ningún patrón y también existen los trabajadores subordinados, y respecto a estos últimos aplica nuestra legislación laboral. Guillermo Cabanellas señala que el trabajador es “fundamental y substantivamente, quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto e satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Vigésimo primera Edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1989. p.123.

Roberto Muñoz Ramón considera que trabajador es “la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.”<sup>5</sup>

Trabajador es quien entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra en forma personal y subordinada con el fin de obtener bienes y servicios y también para auto realizarse, como sujeto de las normas laborales solamente puede ser la persona física, porque el derecho del trabajo regula la actividad laboral humana, por lo que no podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales.

Nuestra ley laboral define al trabajador en el artículo 8 de la siguiente manera: Artículo 8. “Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

**Los Trabajadores de Confianza.** En primer lugar definiremos el significado de confianza, es importante para conocer el significado y alcance del término de trabajadores de confianza. La palabra confianza proviene del latín *confidare*, confianza es la esperanza firme que se tiene de alguien o algo, al encargar o poner a su cuidado algún negocio o cosa.<sup>6</sup>

Los trabajadores de confianza son trabajadores que están sometidos a una reglamentación especial, dadas las características especiales de las funciones que desempeñan, estas funciones se consideran profundamente relacionadas con la existencia de la empresa, por lo que en el desarrollo de las funciones se requiere de un alto grado de responsabilidad, discreción y probidad, actuando como lo haría el patrón personalmente. Planean, organizan a los trabajadores y a los bienes de la empresa, del mismo modo realizan

---

<sup>5</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. “Instituciones” Op. Cit. P.18

<sup>6</sup> Cfr. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T I. Editorial Espasa Calpe. Vigésima Segunda edición. España. 2001. p. 620.

funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón, se les vincula con la realización de los fines de la empresa.

Euquerio Guerrero expresa que “dentro de cualquier empresa, existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos, que muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de los mismos.”<sup>7</sup> considera que el patrón maneja a la empresa a través de ellos, por lo que están muy relacionados con el éxito o el fracaso de la negociación.

Concebimos la existencia de los trabajadores de confianza ante la imposibilidad física de que el patrón realice personalmente todas las actividades, que son necesarias para el desarrollo de la negociación por lo que se apoya en los servicios de un tipo de trabajadores depositarios de datos confidenciales, a quienes le son encomendados las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general, que se relacionan directamente con la existencia, orden, seguridad y desarrollo de la empresa o establecimiento. Dada la naturaleza especial del trabajo que realizan los trabajadores de confianza, en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado Trabajos Especiales, se establecen las normas particulares que regulan la relación de trabajo, y condiciones de trabajo.

Por último, el artículo 9. de la Ley Federal del Trabajo establece que: “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.” Y establece en el segundo párrafo que las funciones de confianza son “las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las

---

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera edición. Editorial Porrúa, México. 2003. p. 43

que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

### **1.2.2. El Patrón**

Junto a la figura del trabajador encontramos a la figura del patrón, el otro sujeto que forma parte de la relación individual de trabajo, por lo que analizaremos su concepto, en sus dos aspectos, como patrón persona física y patrón persona moral.

Se le atribuye como raíz etimológica al vocablo derivado del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo de padre. “La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.”<sup>8</sup>

El patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral, 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 una retribución, por un trabajador.”<sup>9</sup>

El patrón es quien posee la facultad de mando para ordenar y dirigir a los trabajadores en lo referente al desarrollo del trabajo, es el beneficiario de los servicios que recibe de los trabajadores, y su principal obligación es la de pagar al trabajador una remuneración por el trabajo realizado ya que la ley contiene además otras obligaciones que debe de observar en el desarrollo de la relación de trabajo. El patrón puede ser tanto una persona física como una persona moral, como persona moral puede ser una sociedad civil o una sociedad mercantil.

---

<sup>8</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición. Editorial Harla. México. 1997. p. 154

<sup>9</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 25

El patrón como persona física lo concebimos como un ser humano que personalmente mantiene contacto con sus trabajadores y puede ejercer directamente la facultad de mando sobre ellos en lo que concierne al desarrollo del trabajo. El patrón persona física, deberá ser mayor de dieciocho años y estar en pleno goce de sus facultades y derechos.

Cuando sea menor o incapaz, podrá actuar mediante representante legal. “Sólo la persona con capacidad de ejercicio podrá ser sujeto de una relación de trabajo ya que deberá responder de las obligaciones consignadas en la ley o en los contratos.”<sup>10</sup>

El patrón puede ser también una persona moral o jurídica, de naturaleza civil o mercantil, entendemos por persona moral, a un grupo de personas físicas que reúne sus esfuerzos y capitales para realizar un fin común conforme a derecho y a las cuales la ley les reconoce personalidad jurídica propia con derechos y obligaciones que hacen valer por medio de sus órganos representativos o de las personas físicas que tengan la representación para ejercer derechos y cumplir obligaciones. Además rige su funcionamiento el acta constitutiva y sus estatutos.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10. primer párrafo de la siguiente forma: “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.”

El patrón como persona física puede ejercer directamente la facultad de mando a sus trabajadores, pero no siempre es posible, por lo que también necesita de otras personas que transmitan sus órdenes, dirijan y coordinen las actividades de los trabajadores. Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa y requiere de personas físicas que lo representen.

---

<sup>10</sup> Ibidem. p.137

**El representante del patrón** es quien puede crear, obligaciones para el patrón con las actividades que realiza para la consecución de los fines de la empresa y en la relación de trabajo. Sus funciones se relacionan con la dirección y administración tanto del elemento humano como del capital de la empresa.

Néstor de Buen señala que el concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador. Considera que al incluir en la ley la figura de representante de patrón se intento eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario que hubiera podido generar responsabilidades.<sup>11</sup>

Los representantes del patrón, son los directores, administradores gerentes y demás personas que realicen funciones de dirección o administración en la empresa, esas funciones les son otorgadas por Ley sin que exista un mandato expreso del patrón, y ya que actúan en representación del patrón, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores y del mismo modo los trabajadores tiene la obligación de cumplir con las instrucciones que el representante del patrón les de.

Nuestra Ley Laboral en el artículo 11. define al representante del patrón de la siguiente manera: “los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.” Resulta de importancia que analicemos el concepto de intermediario dado que esta figura se relaciona con el trabajador y el patrón para dar nacimiento a una relación laboral y a las obligaciones y derechos que derivan de esta. **El intermediario** es una persona física o moral, que interviene en la formación de la relación laboral, en poner en

---

<sup>11</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I Decimosexta edición. Editorial porrúa. México. 2004. p 493.

contacto al trabajador y al patrón para que entre ellos nazca el vínculo laboral. Si se trata de personas físicas, los intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa, como representantes del patrón o empleados de confianza, que contratan o interviene en la contratación de uno o más trabajadores para que presten sus servicios al patrón.

Incluso los mismos trabajadores, cuando para la realización del trabajo que se les ha encargado requieren el auxilio de otras personas y las contratan a su nombre propio y les pagan salario, son intermediarios de su propio patrón, así lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10. segundo párrafo. Se trata de intermediario persona moral cuando se constituyen empresas de colocación, agencias o bolsas de trabajo que establecen una relación de trabajo o bien propone servicios a través de trabajadores capacitados para cubrir las vacantes que surjan en las empresas.<sup>12</sup>

El intermediario tendrá la categoría de patrón si cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores, y de no ser así responderá solidariamente con la empresa beneficiaria de las obras y servicios contratados, tal y como lo establece el artículo 13. de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 12. de la Ley Laboral define al intermediario como a “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

### **1.2.1. Empresa**

La palabra empresa proviene del latín *“in-prehensa*, con el significado directo de toma o conquista. Es la entidad formada por el capital y el trabajo, como factores de producción y que se dedica a actividades mercantiles o

---

<sup>12</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. P.160

industriales o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad.”<sup>13</sup>

La empresa es el lugar en donde se desarrolla la actividad de los trabajadores y patrones para la consecución de sus respectivos fines. A partir de la Revolución Social, la empresa experimenta un cambio considerable en las relaciones con sus trabajadores ya que son reguladas por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo en donde se establecen normas protectoras y reivindicatorias, en las que tanto para la empresa como para el patrón se consignan un amplio catálogo de obligaciones para lograrlo.

La empresa se constituye por dos clases de elementos, los esenciales y los accidentales. **Los elementos esenciales** a su vez se dividen en elementos subjetivos y elementos objetivos.

**Los elementos subjetivos** se conforman con los trabajadores que serán siempre el elemento humano y la parte patronal, que podrá estar constituido por personas físicas o jurídico colectivas.

**Los elementos objetivos** se componen por el capital, que es el elemento económico, la fuerza de trabajo, la organización, la dirección, concebida como poder de mando de la parte patronal, y el deber de obediencia de parte del trabajador. Ambos elementos una vez coordinados y organizados al realizar cada uno su función, dan vida a la empresa para la consecución de sus fines.

**Los elementos accidentales** son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa como unidad económica, entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre comercial común, la

---

<sup>13</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Porrúa. México. 2000. p 581

explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios. Se relacionan con la identidad de la empresa, para consolidarse como persona moral.

El concepto legal de empresa lo localizamos en el artículo 16. de la Ley Federal del Trabajo: "... para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..." El concepto legal se apega completamente a la concepción económica de la empresa. Pero a pesar de esto en el espíritu del Derecho del Trabajo a la empresa se le considera como a la persona moral, de naturaleza mercantil productora de bienes y servicios con la finalidad de obtener un lucro y cuando utiliza el servicio de uno o más trabajadores, le da la calidad de patrón, y debe de cumplir con las disposiciones laborales, protectoras de los trabajadores que derivan del nacimiento de una relación laboral.

**Establecimiento.** El concepto de establecimiento se encuentra estrechamente vinculado con el concepto de empresa, por lo que resulta de importancia que lo analicemos brevemente a continuación. La palabra establecimiento deriva del vocablo latino "*stabiliscere*, de *stabilire* cuyo significado es establecer, se define como una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social."<sup>14</sup>

Debido al crecimiento económico y de las industrias, las empresas han tenido la necesidad de crear sucursales, filiales, agencias, etc. que se caracterizan por ser independientes unas de otras, y de estar bajo la administración general de una empresa. El establecimiento es parte integrante de la empresa, y contribuye directamente a la realización de sus fines y es de importancia su estudio para nuestra materia porque se considera una extensión de la empresa y centro de trabajo de quienes laboran en él, y deben contar con las mismas condiciones de trabajo que en la empresa principal.

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T.III. op. Cit. P.126

El artículo 16. de la Ley Federal del Trabajo establece que “para los efectos de las normas de trabajo se entiende por establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

### **1.3. La Relación de Trabajo**

En este punto asimilaremos el concepto de relación de trabajo, ya que de su existencia depende que se hagan efectivos los derechos que benefician a las personas que prestan su trabajo para subsistir. La noción de relación de trabajo nació sin ser parte de alguna otra figura análoga por lo que los juristas, trataron de determinar la naturaleza jurídica de la relación entre el patrón y el trabajador, era considerada como formas especiales de arrendamiento de servicios, que se caracterizaban por las formas clásicas de los contratos civiles: el arrendamiento, compraventa, mandato y sociedad.

Para entender la naturaleza jurídica de la relación laboral iniciaremos con el pensamiento de los juristas Georges Scelle y Erich Molitor citados por Mario de la Cueva. Georges Scelle, establece que al nacer el Derecho del Trabajo hubo una concepción en la que existió un cambio del subjetivismo contractualista, que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, en los que se fundaron los derechos del trabajo, en la voluntad libre del trabajador. Por su parte Erich Molitor, estableció que la prestación efectiva del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del Derecho Laboral.<sup>15</sup>

El Derecho del Trabajo nació para proteger el trabajo y para asegurara la salud y la vida de la persona del trabajador y su familia, así como para proporcionarle una existencia decorosa, y no para proteger el acuerdo de

---

<sup>15</sup> Cfr. Cit por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 1993. p.p. 183-184.

voluntades, por lo que la relación de trabajo, es una relación jurídica que tiene su origen en una situación de hecho que es la prestación de un trabajo personal subordinado y remunerado, es reconocida y regulada por el Derecho de Trabajo, y comienza a surtir efectos jurídicos desde el momento mismo en que se presta el trabajo. La relación de trabajo puede nacer sin la existencia del contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo de la siguiente manera en el artículo 20. “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

#### **1.4. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo durante mucho tiempo fué considerado como un contrato de compraventa, contrato de arrendamiento de servicios, contrato de sociedad o de mandato, debido a la influencia del derecho civil que durante mucho tiempo fue el encargado de regir las relaciones entre las personas.

La palabra contrato deriva del latín *contractus* que significa acuerdo, convenio. El diccionario de la Lengua Española lo define como “el pacto o convenio oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.”<sup>16</sup> Jurídicamente es un acuerdo de voluntades que nace del consentimiento de dos o más personas para producir entre ellas derechos y obligaciones. Todo contrato es una especie de convenio que crea y transfiere derechos y obligaciones y por lo tanto es protegido por el orden jurídico.

Pero que significado tiene para la disciplina que nos ocupa el concepto de contrato, que definitivamente no puede tener la misma concepción que en el

---

<sup>16</sup> Real academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T.I. Op. Cit. P.644.

derecho civil, ya que no pretende tutelar el acuerdo de voluntades, ni la transacción de obligaciones o derechos, sino al trabajador y a su trabajo que entrega para poder subsistir.

Podemos definir al contrato individual de trabajo como a un acto jurídico que se manifiesta como un acuerdo de voluntades, regulado por la Ley Federal del Trabajo, anterior a la prestación del trabajo por el cual el trabajador y el patrón establecen las obligaciones de prestar un trabajo personal subordinado el primero y la de pagar el salario el segundo, a partir de que inicie la prestación del trabajo. Estas son las principales obligaciones pero regularmente en él se establecen las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y otras obligaciones y derechos a cargo de ambas partes, en el se deberán respetar las condiciones mínimas que establece la constitución, la Ley Federal del Trabajo y ser congruentes con los principios del Derecho del Trabajo. En virtud del contrato de trabajo se crea una relación laboral entre las partes contratantes.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20. debemos considerar como contrato individual de trabajo, “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.” Además dispone el artículo en comento que la prestación efectiva del trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Elementos Esenciales.** El contrato individual de trabajo como acto jurídico, debe de integrar conjuntamente dos elementos. De manera que la ausencia de cualquiera de ellos impide que exista el contrato. Tales elementos esenciales son el consentimiento y el objeto.

**El consentimiento.** El consentimiento se entiende en dos sentidos, en su primera acepción, como la voluntad, el querer interno de hacer o dejar de

hacer algo, la voluntad debe ser real, seria y precisa y exteriorizarse ya sea en forma expresa o tácita. En su segunda acepción el consentimiento, es el acuerdo de voluntades del trabajador y del patrón o de su representante en el que convienen las condiciones en las que se presta el trabajo, ya sea de manera expresa y formal, otorgándolo en forma escrita o en forma tácita a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

**El objeto.** El objeto del contrato se constituye por el objeto directo, concebido como la transmisión o creación de obligaciones o derechos, y el objeto indirecto se constituirá por el servicio específico a prestar y el importe del salario.

**Presupuestos de validez.** Los presupuestos de validez son los elementos que se requieren para que un contrato que integra los elementos esenciales pueda producir efectos jurídicos y no estar afectado de nulidad. Los elementos de validez son: la capacidad, ausencia de vicios del consentimiento la licitud en el objeto y la forma.

**La capacidad.** Existen dos tipos de capacidades: **la capacidad jurídica o de goce** que es la aptitud que la ley reconoce a las personas para adquirir y tener derechos, es aquella que tienen todos los individuos desde el momento de su concepción hasta su muerte y los hace ser titulares de derechos y sujetos de obligaciones. **La capacidad de ejercicio** es aquella aptitud en que se encuentra la persona para usar o poner en práctica esos derechos y cumplir con sus obligaciones por sí misma.

En la celebración del contrato individual de trabajo interviene la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. En cuanto a la capacidad de goce, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo prohíben que los menores de catorce años sean sujetos de una relación laboral. También está prohibida la utilización del trabajo de menores de dieciocho años para la prestación de

servicios fuera de la República, salvo si se tratara de trabajadores especializados. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, lo que significa de los trabajadores de esa edad ya podrán celebrar contratos individuales de trabajo y ser sujetos de una relación laboral.

**Ausencia de vicios del consentimiento.** Son los efectos que producen en la voluntad el error la violencia o el dolo, que produce la invalidez del acto a cuya formación han concurrido. El consentimiento debe de expresarse con conocimiento y con libertad. Cuando un vicio afecta la voluntad, entonces media violencia. En la celebración de un contrato de trabajo, la Ley Federal del Trabajo contempla un caso en el que existe vicio en el consentimiento, únicamente se refiere al dolo cuando el patrón ha sido engañado con respecto a la capacidad o cualidades del trabajador y se utilicen certificados falsos o se atribuyan cualidades artificiales.

**La licitud en el objeto.** Se dice que un acto es ilícito cuando es contrario a la Ley. Por un principio general de Derecho el fin de un contrato de trabajo, como toda clase de contratos debe ser lícito para que surta efectos. El trabajo o servicio que se requiere de algún individuo debe de ser para una actividad permitida por la Ley. En este caso la licitud se refiere al fin del contrato es decir, a la actividad concreta a realizar. En otro aspecto la persona que celebre un contrato de trabajo que tuviere por objeto el menoscabo o renuncia de derechos que establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores estará realizando actos contrarios a una Ley de orden publico y a la Constitución, por lo que dicho contrato o estipulación verbal o escrita no producirá ningún efecto legal y así lo dispone el artículo 5. de la Ley Federal del Trabajo en el cual se mencionan la principales causas de ilicitud.

**La forma.** Cuando la Ley exige determinada forma para la celebración de un contrato, dicha formalidad es un elemento de validez del propio contrato. Las disposiciones laborales no exigen una forma determinada para la celebración

del contrato de trabajo y así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: “contrato 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...” sin embargo, en el artículo 24 de la Ley en cita, se establece que las condiciones de trabajo deber hacerse constar por escrito en dos ejemplares para otorgar uno a cada parte y regularmente es en el contrato individual de trabajo donde se hacen constar éstas cuando no existen contratos colectivos aplicables. La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral ya que los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los demás que deriven de los servicios prestados ya que se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

### **1.5. La extinción de la relación individual de trabajo**

La relación individual de trabajo puede concluir definitivamente por la terminación y la rescisión.

La palabra **rescisión** proviene de la palabra rescindir que deriva del latín *rescindere; de re y scindere*, rasgar. Se define como “dejar sin efecto un contrato, una obligación etc.”<sup>17</sup> La rescisión es un acto unilateral, ya que supone la manifestación de voluntad de solo uno de los sujetos patrón o trabajador, por la cual se extingue la relación laboral y debe hacerse valer por el incumplimiento de alguna de las obligaciones de las partes que derivan de la relación laboral. En la rescisión de la relación de trabajo debe existir una causa concretamente establecida en la Ley, no se puede dejar a la libertad de las partes.

Cuando el patrón hace valer la rescisión tiene la obligación de dar aviso de despido por escrito al trabajador en el cual se debe precisar la causa de la rescisión, es un requisito muy importante ya que la falta de aviso tiene el efecto

---

<sup>17</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op. Cit. p.241

de considerar al despido como injustificado. La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 47. las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y en el artículo 51. señala las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

La palabra **terminación** proviene, del vocablo latino *terminatio,- onis*, que significa terminar. Mario de la Cueva expresa que la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación. Considera que es resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.<sup>18</sup> Al producirse el acontecimiento que señala la Ley como causa de terminación de la relación laboral esta se extingue con todas las obligaciones inherentes a ella. Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes. Las causas de terminación de trabajo pueden ser naturales e imprevisibles, causas que pueden ser convencionales es decir que se pueden determinar desde el momento de constituir la relación o causas económicas. Los artículos que establecen las causas de terminación de la relación de trabajo: el artículo 53. que se refiere a las causas de terminación individual y el artículo 434. se refiere a las causas de terminación colectiva ambos artículos de la Ley Federal del Trabajo

## **1.6. Suspensión de la relación laboral**

El diccionario de la lengua española define al vocablo suspensión del latín *suspensio-onis*, suspender “censura eclesiástica o corrección gubernativa que en todo o en parte priva del uso del oficio, beneficio o empleo o de sus goces y emolumentos”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit.p.242

<sup>19</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española T. II. Op.Cit.p.2114

En una relación laboral pueden suspenderse los efectos temporalmente, ya que la suspensión es de naturaleza transitoria, no extingue la relación laboral, en cuanto termina la causa que le dio origen se restaura los efectos normales de la relación laboral por lo que el trabajador esta en aptitud de regresar a trabajar. Con esta figura se interrumpen las obligaciones principales de la relación laboral sin extinguir la ni a otros derechos que derivan de ella.

Para que la suspensión individual se aplique es necesario que se configure alguna de las causas que contempla el artículo 42. de la Ley Federal del Trabajo: enfermedad contagiosa del trabajador, la prisión preventiva o el arresto del trabajador, cumplimiento de servicios y desempeños de cargos que establece la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, falta de documentos necesarios para la prestación del trabajo. El artículo 427. del ordenamiento legal en cita establece las causas de suspensión colectiva de trabajo. El artículo 423. fracción X de la Ley Federal del Trabajo autoriza a los patrones a establecer la suspensión como medida disciplinaria hasta por ocho días.

### **1.7. Las condiciones de trabajo**

Uno de los puntos de partida y fines del derecho del trabajo es conseguir y mantener un cúmulo de beneficios y garantías para el trabajador en la relación laboral de trabajo por lo que las normas laborales tienden a la protección de la salud, integridad física, mental e ingresos del trabajador y lo hace a través de las condiciones de trabajo.

La palabra condición proviene del vocablo latino "*conditio-onis*, que entre otras acepciones, significa la calidad o circunstancia con que se hace o promete una cosa."<sup>20</sup> . Las condiciones de trabajo son circunstancias que establecen la forma en la que se desarrollara la relación de trabajo, ya sea en el

---

<sup>20</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T.I. Décimo quinta edición. Editorial Porrúa. México.2001.p.584.

acuerdo individual entre el patrón y el trabajador, mediante discusión sindical a través del contrato colectivo o mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando así lo soliciten los trabajadores . Pero aunque no se hagan constar en el contrato de trabajo, si deberán precisarse al iniciarse la relación laboral, ya que el trabajador debe tener la certeza de las circunstancias bajo las cuales se desarrollara la relación laboral y además es importante que conozca sus derechos y obligaciones.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral, comprenden duración de la relación laboral, la determinación de los servicios a prestarse, lugar de trabajo, la jornada de trabajo incluyendo sus limitaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario, días de descanso, vacaciones, salario y demás prestaciones en efectivo y en especie; los principios que rigen a la participación de los trabajadores en la empresa, los derechos y obligaciones recíprocos entre los trabajadores y el patrón así como los demás prestaciones y servicios que se reconozcan. Las prestaciones señaladas en el artículo 123. de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida por lo que son considerados los beneficios mínimos para el trabajador.

Nuestra Ley Laboral no precisa una definición de las condiciones de trabajo indica que estas deben hacerse constar por escrito y por duplicado para entregar un ejemplar al trabajador. El artículo 56. de la Ley Federal del Trabajo indica que: “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, 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.”

**Jornada de Trabajo** Frente al abuso patronal que sufrieron por mucho tiempo los trabajadores con jornadas inhumanas, agotadoras y mal

remuneradas en el artículo 123. Constitucional y en la Ley del Trabajo se estableció la jornada máxima de trabajo.

La jornada de trabajo, se implantó con la finalidad de proteger la salud e integridad física y mental del trabajador ya que el trabajo ocasiona pérdida de energía y desgaste al cuerpo por lo que es necesario que el trabajador interrumpa el trabajo para recuperar sus energías y así poder trabajar con intensidad al día siguiente, ya que de no ser así podría poner en riesgo su vida y además demeritaría la calidad e intensidad de sus labores.

La palabra jornada proviene del latín *diurnus*, lo propio del día que significa el camino que recorre un día. De acuerdo con el diccionario Jurídico Mexicano la jornada de trabajo “es la duración máxima que la Ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día o en transcurso de la semana”<sup>21</sup>

La jornada de trabajo es el período de tiempo en que el patrón está en la posibilidad de imponer su facultad de mando sobre el trabajador y de utilizar su fuerza de trabajo material o intelectual, con la correlativa obligación del trabajador de proporcionar sus servicios, es decir que el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón manifestándose su deber de obediencia

Si se trata de **jornada continua** de trabajo el trabajador estará a disposición del patrón durante toda la jornada, con el derecho a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimento y descanso. En la **jornada discontinua** el trabajador deja de estar a disposición del patrón durante un lapso del tiempo, es decir se interrumpe la jornada de trabajo y posteriormente vuelve a estar a disposición del patrón. Es necesario que el trabajador y el patrón acuerden la duración de la jornada de trabajo, lo pueden hacer libremente con la única limitación de no exceder los máximos legales. La Ley

---

<sup>21</sup> Ibidem. p.871

autoriza el reparto de las cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana para permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde.

El concepto legal de jornada lo encontramos en el artículo 58. de la Ley Federal del Trabajo: “es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo:

- **La jornada diurna**, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y queda comprendida entre las seis y las veinte horas.
- **La jornada nocturna**, cuya máxima duración no podrá sobre pasar siete horas diarias y queda comprendida entre las veinte y las seis horas.
- **La jornada mixta**, de trabajo podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto del período de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que este último sea de tres horas y media.

La Ley Federal del Trabajo también contempla la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue por trabajo extraordinario o por trabajo de emergencia. La Ley establece que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia de la empresa la jornada podrá prolongarse por el tiempo indispensable para evitar estos males, trabajo que será retribuido con una cantidad igual a la que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, este es el caso de **la jornada emergente**. Cuando se trate de circunstancias extraordinarias que así lo ameriten la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias , ni tres veces en una semana, debiendo pagar cien por ciento mas del salario, este supuesto corresponde a la **jornada extraordinaria**,

**Días de descanso** El descanso es necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo que la persona invirtió en el trabajo, es

necesario para mantener al cien por ciento la salud e integridad física y mental del trabajador, lo que se refleja en su productividad, además de que el trabajador necesita tiempo para disfrutar con su familia en esparcimiento, vida social, etcétera.

La palabra descanso deriva del vocablo cansar del latín *campsare*, doblar, con la traducción causar cansancio, al vocablo descansar el Diccionario de la Lengua Española lo define como quietud, reposo o pausa en el trabajo o fatiga.<sup>22</sup>

Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no se presentan en el centro de trabajo, ni están a disposición del patrón, y en los que tiene derecho al pago íntegro de su salario. Regularmente el día de descanso es el domingo aunque se puede pactar cualquier día de la semana de acuerdo con las necesidades y conveniencia de las partes de la relación de trabajo o también puede depender de la naturaleza del trabajo.

La razón de ser de otorgar al trabajador un día de descanso semanal, es fundamentalmente para recuperarse del desgaste, del agotamiento y estrés que ocasiona una semana de trabajo de este modo el artículo 69. de la Ley Federal del Trabajo establece que: "por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro." Cuando los trabajadores presten servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de veinticinco por ciento.

Además de los días de descanso que acuerden el patrón y el trabajador, existen los que señala la ley como días de descanso obligatorio que por objeto que los trabajadores puedan conmemorar alguna fiesta de carácter cívico o religioso y el trabajador tendrá derecho al pago íntegro de su salario. De acuerdo a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006, el artículo 74. de la Ley Federal del Trabajo establece que los

---

<sup>22</sup> Cfr. Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. T I. Op. Cit. p.p. 427,766

días de descanso obligatorio son: el 1 de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1 de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las leyes locales y federales electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

Cabe mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso pero en caso de que así fuera el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.

**Vacaciones.** De acuerdo con las ideas expuestas de la necesidad de limitar cada día la jornada del trabajador de que además merece de un descanso semanal para reponer sus energías, las vacaciones tienen la misma finalidad, procurar un descanso más prolongado y con goce de salario, en el que se recupere de las energías gastadas por el esfuerzo empleado por un largo periodo de trabajo.

“La palabra vacaciones “deriva del latín *vacatio onis*, y se define como el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.<sup>23</sup> Las vacaciones consisten en un corto periodo de descanso para el trabajador con goce del salario y debe de gozar de este beneficio por lo menos una vez al año.

El artículo 76. de la Ley Federal del Trabajo señala que después de un año de labores, dentro de los seis meses siguientes, el trabajador tendrá derecho a un periodo de seis días de vacaciones pagadas. El periodo de vacaciones aumentará dos días más por cada subsecuente año de servicios

---

<sup>23</sup> Ibidem p. 2262

hasta llegar a doce días de vacaciones. Después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. El cómputo de las vacaciones de los trabajadores que prestan servicios en forma discontinua o por temporada se hace en forma proporcional al número de días trabajados.

Los trabajadores también tienen derecho a recibir una prima vacacional, de por lo menos del veinticinco por ciento del salario que le corresponda durante el periodo de sus vacaciones.

**El salario.** El salario, las normas protectoras de este y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, prima vacacional, estímulos al trabajador y otras condiciones son propias para la obtención de ingreso razonable.

La palabra salario deriva del latín *salarium*, de sal, ya que en los tiempos antiguos los soldados recibían parte de su pago en sal. El Diccionario de la Lengua Española lo define como “la paga o remuneración regular, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”<sup>24</sup>

Néstor de Buen señala que el salario “en la relación laboral integra el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, indica también que es una prestación económica, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo y puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie”.<sup>25</sup>

El pago del salario es una obligación del patrón, podríamos decir que la más importante, ya que constituye uno de los principales objetivos del

---

<sup>24</sup> Ibidem. p .2010

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Decimoctava edición. Porrúa México. 2004 p .p.199,204

trabajador al entregar su fuerza de trabajo: el “ganarse la vida” con el que da frente a sus necesidades.

El salario se integra por pagos en efectivo cuota diaria, por las percepciones, comisiones, las prestaciones en especie, gratificaciones, y la ley reconoce que el salario comprende también cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, así lo establece el artículo 84. de nuestra ley laboral ley. El salario es tutelado por el principio de igualdad, en el artículo 86. establece que: “a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también, debe corresponder salario igual.”

El plazo para pagar el salario si se trata de trabajos materiales, no podrá ser mayor de una semana, y de quince días para los demás trabajadores, el pago se efectuar en un día laborable, ya sea durante las horas de trabajo o después de que concluya la jornada de trabajo, lo anterior de acuerdo a los artículos 88. y 109. de la Ley Federal del Trabajo. Como figura inherente al salario, nuestro derecho regula el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y debe de pagarse antes del veinte de diciembre.

Por último el artículo 82. de la Ley Federal del Trabajo indica que salario “es la retribución que debe de pagar el patrón a su trabajador por su trabajo”.

### **Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.**

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es una prestación económica, de carácter reivindicatorio que surgió a partir de la idea de buscar el equilibrio entre el patrón y el trabajador, ya que se considera justo que los trabajadores también disfruten de las ganancias de la empresa porque ellos entregaron su trabajo, tiempo, y parte de su vida, en el proceso de producción y es equitativo que se les recompense con una parte de las ganancias. Es una prestación anual adicional, e independiente del salario. Su

porcentaje es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de la Empresa.

### **1.8. Los Principios del Derecho del Trabajo**

Los principios del Derecho del Trabajo son los enunciados básicos que comprenden contemplar, una serie indefinida de situaciones, resultando más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas, entenderlas, integrarlas e interpretarlas. En consecuencia, se constituyen en cimientos de toda estructura jurídica normativa laboral, tratándose así de principios básicos o fundamentales.

Rodríguez Mancini indica que los principios cumplen esencialmente tres funciones:

- “Informadora, al inspirar al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico
- Normativa, integran el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley si se prevé en el derecho
- Interpretadora, a actuar como criterio orientador del Juez interprete.”<sup>26</sup>

En los subsecuentes puntos analizaremos a los siguientes principios: El Trabajo como un Derecho y un Deber social, la Estabilidad en el Trabajo, el Principio de Libertad, la Justicia Social, el Principio de Igualdad y el Principio de Dignidad.

**A) El trabajo como un Derecho y un Deber Sociales.** El artículo 123. primer párrafo de la Constitución dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos

---

<sup>26</sup> RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Astera. Buenos Aires. 1993.p.197

y la organización social para el trabajo conforme a la ley.” En la fracción XXV 123. se encuentra el fundamento Constitucional del servicio de colocación de los trabajadores, dispone que será gratuito y que se efectuará por medio de las oficinas municipales o bolsa de trabajo o por instituciones públicas o privadas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social también interviene en el servicio de colocación de trabajadores promoviendo empleos. Indica el mismo artículo que en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, se tendrá prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

El artículo 3. de la Ley Federal del Trabajo establece que: “el trabajo es un derecho y un deber sociales...” el trabajo es un deber, porque cada persona debe dedicarse a una actividad digna que le sea útil tanto para él como para los demás miembros de la sociedad. El trabajo es un derecho ya que la sociedad y el Estado, tiene la obligación de dar a sus miembros la oportunidad de desarrollar sus aptitudes y de crear las condiciones que les permitan trabajar.

La fórmula transcrita, solamente se reduce a un buen propósito, puesto que la realización de principio implica el complejísimo problema de reestructurar jurídicamente la sociedad y resolver muchas cuestiones económicas, sociológicas, culturales y técnicas, que den oportunidad a toda persona a desarrollar un trabajo que le permita ganarse la vida.

**B) La Estabilidad en el Trabajo.** Como del fruto del trabajo las personas extraen los medios de vida, existe el interés en salvaguardar la permanencia en el trabajo, lo que se traduce en la imposición de un sistema que procure proteger el vínculo jurídico de la relación laboral, toda vez que resulte jurídica, moral y económicamente posible su mantenimiento.

La estabilidad es una característica de las relaciones de trabajo y significa que su disolución depende de la inobservancia de las obligaciones de

cualquiera de las partes de la relación laboral o bien por causa de hechos fortuitos que no permitan su continuación, circunstancias que no dependen de la voluntad de las partes.

Muñoz Ramón al referirse al principio de estabilidad, indica que “la estabilidad en el empleo de los trabajadores comprende dos modalidades: la primera, es la duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La segunda modalidad de la estabilidad, puede ser absoluta o relativa; es absoluta cuando el trabajador tiene derecho a permanecer o ser reinstalado en su empleo salvo que haya un motivo justificado para un despido y es relativa cuando el patrón lo puede separar o abstenerse de reinstalarlo aún cuando no haya causa justificada para el despido.”<sup>27</sup>

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea esta a plazo determinado o indeterminado siempre y cuando no existan causas extrañas a la voluntad de las partes que hagan imposible su continuación o causas justificadas que den por terminada la relación laboral, causas que se precisan en el artículo 47. y 51. de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de estabilidad en el trabajo también garantiza que las relaciones de trabajo tienen duración indefinida, mientras que subsista la materia del trabajo o no exista una causa justificada para darlas por terminadas, tales como la extinción del objeto material del trabajo, el cumplimiento del plazo, la suspensión, la rescisión y terminación de la relación laboral; y su finalidad es garantizar a los trabajadores el mantenimiento de su fuente de ingresos para hacer frente a su subsistencia inmediata. La fracción XXII del artículo 123. de la Constitución y en los artículos 48. y 49. de la Ley Federal del Trabajo dispone

---

<sup>27</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. “Teoría Fundamental” T.I. Editorial Porrúa. México. 1976 p. 121.

que el patrón no podrá despedir a ningún trabajador sin causa justificada y en caso de que sea así, estará obligado, a elección de trabajador a restablecerlo en su empleo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

El principio de estabilidad en el empleo también se consagra en el artículo 35. de la Ley Federal del Trabajo, al expresar que las relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado” con la excepción de que: “a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado”. Los artículos 36. al 38. de la Ley, indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39. establece que: “si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.” El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo es la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

**C) El Principio de Libertad.** El principio de libertad deriva del Derecho Natural, que ha inspirado al orden jurídico internacional y nacional, porque la libertad es un derecho que debe de pertenecer a todos los seres humanos sin excepción.

La palabra libertad deriva del vocablo latino *libertas-antis*, en una concepción general por libertad se entiende la facultad de los seres humanos para conducir su voluntad y sus actos como quiera. Sin que nadie pueda impedirselo. En sentido jurídico, la libertad es la posibilidad de actuar conforme a la Ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende: obrar cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido, y hacer o no hacer lo que no está ni prohibido ni mandado.<sup>28</sup> En la rama del Derecho que nos ocupa, la libertad de trabajo consiste en un primer aspecto, en el derecho de la persona individual a que no se le impida trabajar en términos generales, y a que no se le impida

---

<sup>28</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 1988

ejecutar un trabajo lícito, que haya obtenido y para el que reúna los requisitos de integridad ética y de competencia técnica establecidos por las normas jurídico positivas.

La segunda dimensión de este principio consiste en el derecho que toda persona tiene a elegir su trabajo, su ocupación, su oficio o profesión, este principio se justifica en la dignidad y en la libertad del ser humano.

En un tercer aspecto la libertad en el trabajo consiste en que la prestación del trabajo no implique la pérdida de la libertad trabajador, sino que el desarrollo de la relación laboral se lleve a cabo conforme a las normas que protegen la salud, la vida, integridad física del trabajador, respetando las condiciones mínimas que señala la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en rechazo a jornadas inhumanas y sin condiciones de trabajo decorosas.

La ocupación de una persona constituye una parte muy importante y trascendente de su vida por lo que negarle la libertad de trabajo en cualquiera de sus aspectos implicaría desconocer su dignidad. Por último nuestra Ley Laboral en el artículo 3. dispone que “el trabajo 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”. El artículo 4. dice; “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 sólo 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.”

**D). La Justicia Social** Para analizar este principio empezaremos por definir concepto general de justicia y después lo que se entiende por justicia social. El vocablo justicia proviene del latín *justitia*, que a su vez proviene de *jus*,

que significa “lo justo” El Diccionario de Rafael de Pina indica que la justicia es “la disposición de la voluntad del hombre dirigida al conocimiento de lo que a cada cual es debido o le corresponde según el criterio inspirador del sistema de normas establecido para asegurar la pacífica convivencia dentro de un grupo social”.<sup>29</sup> A partir de la Declaración de los Derechos Sociales de los Trabajadores establecidos en la Constitución de 1917, y consagrados en el artículo 123. constitucional, surge una nueva idea de justicia: la justicia social, “es el contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero patronales y en el sistema económico actual, en general un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario.”<sup>30</sup>

Su finalidad es distribuir los bienes de producción entre los patrones y trabajadores equitativamente, ya que se considera justo que estos últimos también disfruten de los beneficios de la producción, la justicia social busca reivindicar al trabajador frente al patrón, para lograr armonizar las relaciones entre ambos. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de estos, con la finalidad de terminar con su inadecuada distribución, con el objeto de superar la dignidad económica que existe entre uno y otro, para conseguir elevar el nivel de la vida de los trabajadores.

En el artículo 123. se establece la declaración de los Derechos Sociales para los trabajadores, base Constitucional de la Justicia Social en el Derecho del Trabajo, ya que en cada fracción se consignan los derechos reivindicatorios y proteccionistas de los trabajadores, que buscan mejorar sus ingresos y su nivel de vida. Por último en la Ley Federal del Trabajo artículo 2. dispone que: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.” Este artículo establece claramente

---

<sup>29</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima Edición. Editorial Porrúa. México. 2001. p.344.

<sup>30</sup> ídem

que el Derecho del Trabajo tiene como fin lograr la justicia social, así también en el artículo 3. establece la significación de la justicia social como reivindicatoria y dignificadora de los trabajadores al disponer que” el trabajo 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.”

**E) El Principio de Igualdad.** Desde el punto de vista natural los seres humanos son desiguales, lo que está reconocido histórica, filosófica y científicamente, la naturaleza ha dotado a los seres humanos de diferencias de carácter, de fuerza, de peso, de resistencia, inteligencia, habilidad, memoria y demás características y cualidades, pero al mismo tiempo se reconoce que en todos los seres humanos hay una igualdad esencial.

Todos los seres humanos sin excepción, deben ser considerados iguales, por virtud de su dignidad personal, idéntica en todos, iguales en sus derechos básicos o fundamentales, en los llamados derechos naturales. Se llaman Derechos Naturales, en tanto que desde la visión iusnaturalista, se les considera como inherentes a la persona humana, es decir, que toda persona, sólo por el hecho de serlo, tiene derechos entre los cuales encontramos, la vida, la libertad, la igualdad, etc., este último es el que analizaremos en este punto, primero desde una concepción general y después como principio del derecho del trabajo.

La palabra igualdad deriva del vocablo latino *aequalitas*, *-atis*, se define como la conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad. La idea de igualdad dentro del mundo del derecho se considera en dos aspectos fundamentales, el primero como un ideal igualitario y segundo como un principio de justicia, estos dos aspectos de la idea de igualdad están inmersos en la noción de garantía de igualdad que señala la Constitución, el principio de la igualdad jurídica significa que en las relaciones jurídicas no

deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas como por ejemplo; la raza, credo religioso, clase social etc. el orden jurídico debe de garantizarlo.<sup>31</sup>

Recasens Siches considera que la igualdad se debe proyectar en tres aspectos fundamentales que debemos de tomar en cuenta:

- “Igualdad en la dignidad de la persona humana en lo que se refiere a sus derechos esenciales por el solo hecho de ser una persona;
- Igualdad formal ante el Derecho: igualdad ante la Ley,
- Y la igualdad de oportunidades”.<sup>32</sup>

En virtud del principio de igualdad, no se deben hacer excepciones ni para favorecer ni para perjudicar a las personas en la esfera de sus derechos además las desigualdades entre los seres humanos no deben de constituir hechos con relevancia jurídica que afecten los derechos fundamentales del hombre, ni afectar derechos que pueden nacer de relaciones jurídicas concretas.

El principio de igualdad en el derecho del trabajo se consagra en dos aspectos fundamentales: en las condiciones de trabajo y en el salario. En la Ley Federal del Trabajo artículo; en el segundo párrafo del artículo 2. dice:” que no se podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

El artículo 56. expresa que: “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

---

<sup>31</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cit. p.1609.

<sup>32</sup> Cfr. RECASENS SICHES, Luís. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décima Edición. Editorial Porrúa México. 1991. p. 589.

religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.” En el artículo 86. establece que “a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

**F) Principio de Dignidad.** Consideramos importante precisar el significado y alcance del principio de dignidad, en el Derecho del Trabajo no debe de restársele importancia ya que los ordenamientos laborales deben proteger y reconocer la dignidad del trabajador en todos los aspectos que involucran una relación laboral.

“La palabra dignidad proviene de latín *dignus, dignitas atis*, que significa el merecedor de algo.”<sup>33</sup> La dignidad consiste en reconocer que el hombre es un ser que tiene fines propios que cumplir por sí mismo por lo que al respecto el ser humano no debe ser un medio para fines extraños porque no es un objeto sino que constituye un ser que mediante el ejercicio de la razón natural puede lograr las metas que se fije en la vida.

Stambler, al respecto formula cuatro máximas y funcionan como medios auxiliares en la tarea comprender el significado y alcance del principio de dignidad y para producir un derecho justo. Agrupa las máximas en dos principios: Principios de respeto recíproco y principio de la participación.

**Principios del respeto recíproco.** El querer de una persona, es decir, sus fines y medios, no deben nunca quedar al arbitrio subjetivo o caprichoso de otra persona.

Toda exigencia jurídica debe tratar al obligado como prójimo, es decir como una persona con dignidad, como sujeto que tiene fines propios, que es un fin en si mismo, y nunca como un mero medio para fines ajenos.

---

<sup>33</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T. I Op. Cit. p. 823.

**Principios de la participación.** Nadie jamás debe ser excluido de una comunidad o de una relación jurídica por la decisión arbitraria o mero capricho subjetivo de otra persona.

Todo poder jurídico de disposición concedido a una persona, al excluir a otra persona, deberá hacerlo, solo de tal modo que el excluido subsista como un ser con fin propio es decir, como una persona con dignidad, y jamás como un mero medio para los demás o mero objeto de derechos subjetivos de los demás.”<sup>34</sup>

Por último nuestro ordenamiento laboral establece el principio de dignidad en el artículo 3. al declarar que: “el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”. Este principio pretende evitar que los trabajadores sean tratados como objetos, o herramientas del patrón, busca proteger la dignidad de las personas en las relaciones laborales y la violación de sus derechos fundamentales.

### **1.9. Concepto de Discriminación**

La falta de educación acompañada de estereotipos mal fundados ocasiona que muchas personas y sociedades busquen diferencias en algunas personas y esto ocasiona consecuencias negativas. No es un mal de ahora, pero en nuestros tiempos es que se ha tomado mayor conciencia del asunto, notándose en los avances legales que se han logrado a nivel mundial. En este punto analizaremos el concepto de discriminación, hay que tener presente que el concepto es gradual y contextual ya que varía en el tiempo, y en el espacio sociocultural determinado, analizaremos primero el concepto en forma general y después el concepto de discriminación en el contexto laboral que es el que nos ocupa. La palabra discriminación proviene del latín *discriminatio-onis*, acción y efecto de discriminar, y el diccionario de la Lengua Española define al vocablo,

---

<sup>34</sup> RECASENS SICHES, Luís. Op. Cit. p. 551

como seleccionar excluyendo. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos racionales, religiosos, políticos etc. Discriminación, es “el término que ha venido aplicándose para calificar aquel tratamiento diferenciado por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivo principalmente de raza, color u origen étnico.”<sup>35</sup>

Víctor Ramos considera a la discriminación como el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tiene prejuicios y estereotipos determinados, y estos constituyen el elemento interno de la discriminación: a) el prejuicio, es entendido como una evaluación negativa y preconcebida que se tiene sobre los otros, b) el estereotipo, es la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.<sup>36</sup> Destaca el autor como elementos internos de la discriminación al prejuicio y al estereotipo, lo que nos indica que la discriminación es un problema que inicia desde la percepción de cada persona y después se trasmite a un grupo social, por lo que se hace más difícil eliminación.

Por su parte María José Añon considera que la discriminación consiste en el tratamiento diferenciado y negativo que tiene lugar a partir de rasgos como la raza, el sexo, al nacimiento la religión o la ideología etc., es decir, hay discriminación cuando se selecciona un rasgo que un contexto esta asociado a prejuicios descalificatorios, y de ahí se extrae un trato diferenciador injustificado.<sup>37</sup>

Expresa la autora que las diferencias se convierten en discriminaciones, cuando se utiliza para justificar algún tipo de diferenciación que abierta o encubiertamente desvaloriza a un individuo en razón del grupo al que pertenece,

---

<sup>35</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Op. Cit. p. 1158.

<sup>36</sup> Cfr. RAMOS, Víctor. Racismo y Discriminación en Argentina. Editorial Catálogos Buenos Aires. Argentina. 2002 p. 13

<sup>37</sup> Cfr. AÑON. María José. Igualdad., Diferencias y Desigualdades. Editorial Distribuidora Fontamara. México. 2001 p. 28

en este sentido discriminar significa realizar un tratamiento diferenciado de ciertos comportamientos y de ciertos sujetos, a partir de una labor diferenciadora de los sujetos.

Luís Recasens Siches define a la discriminación como una distinción perjudicial a pretexto de dos tipos de hechos: a) A pretexto de hechos no imputables al individuo y que son irrelevantes desde el punto de vista social-jurídico, tales como las diferencias raciales, el color o el sexo, etc. b) A pretexto de pertenecer a categorías colectivas genéricas como el idioma, la religión, la opinión política, o de cualquier otra índole, la posición económica, el estrato social, o el origen nacional.”<sup>38</sup>

La discriminación supone: una motivación despectiva y estigmatizadora de ciertas personas a las que se caracteriza por su pertenencia a un grupo, o por poseer características, o por tener ciertas preferencias, o cualquier otra razón y a las que por ello se les considera inferiores y mermadas en sus capacidades, la discriminación tiene como finalidad u objeto el mantenimiento de la desigualdad que se lleva a cabo a través de medidas discriminatorias en relación con los grupos desaventajados estas conductas afectan, impide o quebrantan el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y finalmente, la discriminación tiene como resultado el mantenimiento de las situaciones de marginación y opresión de grupos sociales desaventajados con lo que aumentan paulatinamente las desigualdades.

### **1.9.1. Discriminación Laboral**

Como ya lo dijimos la discriminación esta presente en diferentes contextos de la sociedad, tales como el entorno familiar, en la educación, en materia política, en la salud, en el trabajo, etc. Por ser el tema que nos interesa

---

<sup>38</sup> RECANSENS SICHES. Luís. Op. Cit. P. 591

a continuación abordemos el concepto y modalidades de la discriminación en materia laboral.

Patricia Kurczyn, indica que la discriminación laboral es “la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo, constituye discriminación laboral, en cualquiera de sus modalidades: la alteración de la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, de prestaciones o en el pago o puede basarse en el sexo, en el género, así como en la nacionalidad, la ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro tributo que modifique el esquema de igualdad...”<sup>39</sup>

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad para desempeñar un empleo u ocupación dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derechos al mismo es aquel trato diferenciado que se da en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en los niveles de orientación y capacitación y formación profesional, que tiene la inmediata finalidad de promociones en el empleo, así como en los despidos, por causas de esteriotipos y prejuicios por virtud de los cuales se presume falta de aptitud o capacidad para determinados puestos de trabajo en contra de las personas por motivos ajenos a las capacidades para realizar el trabajo tales como: el sexo, género, condición social, aspecto físico, discapacidades físicas e intelectuales, por razones de edad, ascendencia nacional, o cualquier otro esteriotipo negativo que se tenga en contra de una persona o grupo determinado.

### **1.10. Clasificación de la Discriminación**

Existen diversos criterios de clasificación de la discriminación, y a continuación los vamos a examinar.

---

<sup>39</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad. Editorial. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 2004. p. 34

Luís Recasens Siches, señala la clasificación de las conductas discriminatorias en dos grupos: a) **Discriminación en materia Jurídica**, que consiste en actos u omisiones que desconozcan o violen derechos subjetivos, y b) **Discriminación exclusivamente social**, esto es, conductas que implican tan solo aversiones, por cualquiera de los pretextos indicados, en relaciones meramente sociales, sin relevancia jurídica; por ejemplo, no invitar a determinada categoría de personas a la propia casa.<sup>40</sup>

La discriminación con relevancia jurídica se subclasifica a su vez en dos tipos: la cometida por las autoridades internacionales, nacionales y locales a través de cualquiera de sus órganos ya sea el legislativo, administrativo, judicial y locales o por los agentes de estos y la realizada por personas privadas; por ejemplo, en materia de trabajo, en materia de arrendamiento de vivienda etc.

La discriminación cometida por autoridades o sus agentes puede producirse en tres formas: 1ra. La restricción de los derechos para determinada categoría colectiva. 2da. Concesión de privilegios a los miembros de cierto grupo, lo cual tiene como efecto la negación o restricción de esos derechos a los no favorecidos por el privilegio y 3ra. La imposición de obligaciones odiosas a los miembros de determinado grupo.

La discriminación con relevancia jurídica realizada por personas privadas, en este caso en materia de trabajo cometida por patronos o empresas puede practicarse en distintas formas que a continuación vamos a analizar.

María José Añon indica que “**la discriminación es directa** cuando se establece un tratamiento que es desfavorable, carece de justificación racional y se realiza explícitamente sobre las bases del criterio que define el tipo de persona que resulte discriminada.”<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Cfr. RECASENS SICHES, Luis Op. Cit. p. 592

<sup>41</sup> AÑON, María José. Op. Cit. p. 29

Julio Martínez Vivot es de la opinión de que la discriminación directa “se vincula a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de las personas y sus derechos humanos garantizados.”<sup>42</sup>

El materia laboral la discriminación directa es aquella en la que tratan a un trabajador de manera menos favorable que a otro en una situación semejante; es rechazado para obtener un trabajo, es despedido o seleccionado para hacer reducción de personal, las condiciones de trabajo le son desfavorables, encuentra restricciones para acceder a los programas de capacitación y adiestramiento, le es negada un promoción o esta siendo acosado debido todo ello a su raza, edad, sexo, estado civil, por tener alguna discapacidad física o intelectual, por sus preferencias sexuales, apariencia, responsabilidades familiares, etc. la característica de la discriminación directa es que es manifiesta o notoria y se hace abiertamente, implica un trato diferente y desfavorable, negativo o perjudicial.

Al respecto de la **discriminación indirecta** expresa María José Añon que “es aquella que hace abstracción de las diferencias y en virtud de la aplicación de criterios neutros para establecer un tratamiento igualitario, pero genera unos efectos desfavorables, perjudiciales o discriminatorios en unos sujetos frente a otros.”<sup>43</sup>

Lo relevante de este tipo de discriminación es el efecto o el resultado de la medida, porque regularmente son prácticas formalmente justas pero discriminatorias en su puesta en ejercicio o realización. La mayoría de los casos la medida no aparece como discriminatoria, se hace de forma encubierta u oculta porque funciona de manera más sofisticada. Pero a pesar de ello no cabe duda que tiene la intención de discriminar.

---

<sup>42</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad. Editorial. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 2004. p. 30

<sup>43</sup> AÑON, María José. Op. Cit. p. 29

La discriminación indirecta en materia laboral tiene lugar cuando un grupo de personas es incapaz de cumplir con unos requisitos o una práctica en el trabajo del mismo modo que el resto del personal debido a su raza, sexo, estado civil, apariencia física, preferencias sexuales, discapacidades físicas etc. de manera que existe una desproporción y el grupo está en desventaja respecto a otro. Un ejemplo es exigir condiciones o requisitos específicos no aplicables para los trabajadores, que a veces se traducen en exigencias innecesarias y aún caprichosas. Por ejemplo, la edad, la talla, estatura, estado civil o experiencia en alguna actividad, cuando dichas características no son necesarias para desempeñar el trabajo.

Otra forma de manifestarse la discriminación es en el caso de acoso **moral o acoso psicológico** conocido como mobbing, en contra del trabajador, que se manifiesta durante el desarrollo de la relación laboral. “La palabra acoso proviene del castellano antiguo **cosso**, carrera. Perseguir, importunar con molestias sin dar tregua ni reposo a una persona.”<sup>44</sup>

El acoso moral es una actitud deliberada y constante de agresión psicológica, ya sea por afán de limitar las oportunidades de ascenso, para la ocupación de puestos altos o de mandos medios o de destruir, o de forzar una baja o renuncia eludiendo el procedimiento de despido, ya sea a través de actitudes destinadas a desacreditar, discriminar, ofender, humillar o violentar a una persona. Estas conductas abusivas, especialmente atentan contra la dignidad de las persona, pueden poner en peligro su empleo al degradar el ambiente laboral ya que crean un ambiente intimidatorio y hostil en el centro de trabajo y tiene por objeto destruir la estabilidad psicológica del trabajador acosado. El fin de infundir el acoso a un trabajador es el de orillar que ellos mismos soliciten movilidad del puesto que desempeñan regularmente a otro de menor jerarquía, asestar de los cursos de capacitación y en el extremo de los casos den por terminada la relación laboral.

---

<sup>44</sup> Real Academia Española. Op. Cit. T. I. p. 35

### 1.11. Concepto de Acción Positiva

Acción positiva es una expresión que se conoce como “acción afirmativa” (*affirmative action*) que tiene su origen en una Ley Estadounidense enmarcada en el ámbito del Derecho Laboral, pero adquiere el significado específico de política pública con las protestas de la población afro-americana y otras minorías en las que tiene su origen el derecho antidiscriminatorio estadounidense. Esta política pública se lleva a cabo por medio de una serie de medidas de carácter intervencionista en la que participan tanto el Estado como las personas privadas como es el caso de las empresas y patrones, por eso se dice que es una política activa o positiva en contraposición a las ideas de abstencionista o negativa.

En determinadas ocasiones es menester adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes se encuentran en una situación desigual por su raza, sexo, religión, imagen, preferencias, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, opinión, etc., por lo que existen casos en los que es necesario discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual, se ha recurrido a la adopción de medidas de acción afirmativa o positiva.

María José Añon indica que las medidas de acción positiva son medidas orientadas a remover o eliminar obstáculos que impiden la realización concreta de la igualdad de oportunidades; que pretenden transformar una situación de desigualdad de condiciones en una situación de igualdad real de condiciones y precisamente por ello se justifican las medidas de diferenciación.<sup>45</sup>

- “El primer factor es la existencia de obstáculos que se oponen a la realización de la igualdad de oportunidades.

---

<sup>45</sup> Cfr. AÑON, María José. Op. Cit. P. 46-48

- Son medidas que se establecen para quienes se encuentran en una situación de desigualdad por pertenecer a un grupo social en que comparación con otro u otros y las medidas tratan de lograr el reparto igual de las oportunidades entre diversos grupos.
- El contenido y el tipo de medidas son contextuales y por consiguiente dependen de las circunstancias y del caso.
- Las medidas tiene el carácter temporal, porque se trata de mover obstáculos y corregir situaciones de desventaja y no consolidar situaciones.
- Deben de ser adecuadas a la finalidad que se pretende, coherentes y proporcionadas con el principio de igualdad.<sup>46</sup>

En materia laboral las acciones positivas son estrategias temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades y de resultados, en el acceso y permanencia en el empleo, la ocupación, en las condiciones de trabajo, así como en el acceso a la capacitación y adiestramiento, ascensos, etc., mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

**Tipos de Acción Positiva.** Después de que hemos expuesto el concepto de acción positiva o afirmativa y señalando los rasgos que pueden caracterizarla, hemos de proceder a la distinción de los diversos tipos de acciones positivas. María José Añon señala como tipos de acción positiva los siguientes: medidas de concienciación, medidas de promoción de la igualdad, cuotas de medidas o de discriminación inversa, medidas de trato preferencial.

---

<sup>46</sup> Ibidem. p. 50

**Medidas de Concienciación.** Son aquellas medidas encaminadas a la toma de conciencia o sensibilización de la opinión pública, como por ejemplo, a través de campañas institucionales, con el fin de dar a conocer conductas sociales discriminatorias para sensibilizar a la opinión pública. Están orientadas a evitar la transmisión de estereotipos en los mensajes publicitarios y los contenidos en los medios de comunicación.<sup>47</sup> Este tipo de medidas ya están siendo puestas en práctica, a través de campañas publicitarias. La falta de educación acompañada de estereotipos mal fundados ocasiona que muchas personas y sociedades busquen diferencias en algunas personas. No es un mal de ahora, pero en nuestros tiempos es que se ha tomado mayor conciencia del asunto.

**Medidas de Promoción de la Igualdad.** Estas medidas que están orientadas a la eliminación de la desventaja para impulsar la igualdad.<sup>48</sup> En el ámbito social se crean condiciones para el acceso a la educación en todos los niveles, así como; acceso a los programas de capacitación y de formación profesional, además tanto a nivel familiar como en la escuela por medio de programas educativos crear una cultura de no discriminación.

**Medidas de Discriminación Positiva o Inversa.** Son la serie de actuaciones normativas encaminadas a eliminar la discriminación inveterada de determinados grupos y que se refleja en una desproporcionada menor presencia de los miembros de dichos grupos en los distintos ámbitos de la participación social.<sup>49</sup> Es decir, que se establecen diferencias para favorecer a quienes han sido excluidos, desde hace mucho tiempo, con el fin de que tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo, de ocupación, de capacitación, ascensos etc., de quienes no han padecido la discriminación. La discriminación positiva es una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de las personas y grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad efectiva

---

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem. p. 53

<sup>48</sup> Cfr. Ídem.

<sup>49</sup> Cfr. [www.monografias.com](http://www.monografias.com). 17:15 3 de junio 2005.

de equiparar su situación de mayor desventaja social, por estar infrarepresentados en el campo laboral. Es aplicable con la intención de restaurar el equilibrio y significa dar un trato desigual a realidades colectivas desiguales.

Las discriminaciones positivas se llevan a cabo a través de cuotas, o cupos que establecen la reserva de un número o porcentaje de plazas a determinados grupos por lo que también a este tipo de medida se le conoce con el nombre de **cuotas**.

**Medidas de Trato Preferencial.** Son las medidas orientadas a realizar la igualdad de oportunidades con efectos en los resultados, en los objetivos que se tratan de alcanzar y para lograrlo se establece la atribución de calificaciones o puntos especiales a determinados grupos. La característica del trato preferencial son: en primer lugar un punto de partida igual, eso implica la existencia de una situación igual y proporcional, una situación social de desventaja y el establecimiento de una prioridad o un trato desigual o preferencial.<sup>50</sup> La forma de operar de estas medidas es la de dar una ventaja a una determinada persona, por pertenecer a un grupo que ha sufrido discriminación, sobre otra que no sufre la discriminación, es decir, que en igualdad de condiciones se dará un trato preferente a quien pertenece a un grupo arraigadamente discriminado.

---

<sup>50</sup> Cfr. AÑON, María José. Op. Cit. p. 58

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

En este capítulo analizamos los antecedentes históricos del tema principal de nuestro estudio y puesto que el manejo del término discriminación es reciente, en los datos que hallamos en la historia respecto a nuestro tema los encontramos en el estudio del principio de igualdad, que se traduce en un concepto negativo, en la ausencia de distinciones y diferencias entre los seres humanos, es decir, que la prohibición de discriminar se considera como una manifestación del principio de igualdad, que ordena: la ausencia de diferencias debidas a particularidades de origen étnico, religioso, origen social, causas biológicas, culturales, preferencias sexuales, sexo o genero, edad, o cualquier otra forma de excluir, segregar, diferenciar que atente en contra de la igualdad e oportunidades y de trato así como en contra de la dignidad de las personas., que puedan ostentar varios individuos o grupos humanos.

En primer lugar tratamos los antecedentes en el mundo del principio de igualdad, su reconocimiento de forma general y posteriormente los antecedentes en materia laboral y al mismo tiempo el reconocimiento de derechos de la clase trabajadora, guiándonos en las declaraciones internacionales más importantes así como el reconocimiento de derechos que se relacionan con nuestro tema de investigación. Después analizamos los antecedentes nacionales en los que examinaremos el principio de igualdad así como la situación de los trabajadores tomando como punto de referencia el desarrollo y reconocimiento de este principio en las diferentes etapas de la historia nacional desde la época prehispánica y la colonia y a pesar de que no existía Derecho del Trabajo como lo conocemos ahora desde esa época podemos ver como empiezan a esbozarse las primeras normas protectoras de los trabajadores, pero es hasta la Revolución Social en donde nace el Derecho del Trabajo.

## 2.1. Antecedentes en el mundo

La discriminación siempre ha existido en el proceso de la evolución de la humanidad. Desde los tiempos más remotos de la historia se manifiestan las profundas diferencias con variadas manifestaciones que existían entre los diversos grupos humanos pertenecientes a sociedades determinadas y estas diferencias eran aprobadas por el orden jurídico imperante.

Entre los pueblos de la antigüedad resalta la institución de la esclavitud como negación a la igualdad entre los seres humanos. En Roma, la condición de esclavo era la de un objeto, una cosa; el esclavo era calificado como un bien susceptible de ser objeto de un contrato. Además de la esclavitud en la sociedad romana existía una profunda desigualdad en la sociedad entre los patricios y los plebeyos, entre el romano y el extranjero; fue después cuando se expidieron la *Lex Canuleia* y con el *Jus Pentium*, que trato de corregir la situación de desigualdad.

En cuanto a la situación de los trabajadores para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento. Mediante la figura de *Locatio Conductio Operarum*, una persona prestaba el servicio, *Locutor Operarum* a otra, que adquiría el beneficio de la mano de obra, *Conductor Operarum*.

Por la *Locatio Conductio Operaris*, una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla al empresario de la obra. El dueño se llamaba *Locutor Operaris* y el empresario o trabajador *Conductor Operaris*. Y por ultimo la *Locatio Conductio Rei*, se refiere al arrendamiento de esclavos.

En la Edad Media, a pesar de la propagación de las ideas del cristianismo, la desigualdad era evidente entre la sociedad humana, esencialmente por la institución de la servidumbre, en la que los siervos

estaban sometidos a la voluntad del señor feudal y a la nobleza y desarrollaban su labor en una situación penosa y abusiva ya que tenían una situación de esclavos.

“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 hacia el Derecho Positivo respecto de los privilegios potestades y prerrogativas de una clase social económica sobre otra. Hasta la administración de justicia, cuyo recto y debido desempeño debe tener como supuesto fundamento la igualdad, se desarrollaba en planos de marcado sectarismo, revelado en la existencia de los diferentes fueros.”<sup>51</sup>

La Revolución Francesa, en 1789 con su Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, introdujo el principal documento de influencia en transformación política y social del siglo XVIII, reclamando el reconocimiento de la igualdad entre los seres humanos y destacó su derecho a la libertad, la propiedad, la seguridad y resistencia a la opresión. Dicha declaración es el resultado de un contexto ideológico de batalla de la sociedad en contra de las estructuras feudales, la opresión de las clases privilegiadas, la búsqueda de estructuras políticas con la libre economía en el desarrollo de la industria y el comercio y basado en la racionalidad de los seres humanos.

El artículo primero de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano estableció que los hombres nacen libres e iguales en derechos. Sin embargo la igualdad que se consagró al aplicarse a la realidad económica, principalmente entre el capital y el trabajo, se transformó en una profunda desigualdad, al respecto Alberto Briceño Ruiz indica que a pesar del avance de las ideas, la verdad era que la igualdad entre los económicamente desiguales sólo sirve para que los poseedores de la riqueza impongan sus condiciones a

---

<sup>51</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México. 1998. p.257

los pobres. Las ideas de que los hombres son por naturaleza libres e iguales se utilizaron para enmascarar la gran mentira, libre para contratar, para acordar las horas de la jornada y el monto del salario, el rico imponía sus condiciones y el pobre podía aceptar o rechazar, en el entendido de que tal rechazo equivalía a continuar en la indigencia.<sup>52</sup>

Como resultado del movimiento iniciado por la Revolución Francesa, se auspicio la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, de mayores mercados; de todo aquello que permitiera la acumulación de riquezas y tierras. La naciente estructura debía de terminar con lo que entorpeciera el desarrollo económico y el fortalecimiento de la nueva clase dominante, por lo que era indispensable la desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores, ya que estas atentaban en contra del derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado. El derecho de los económicamente débiles tuvo que lidiar contra el individualismo político y el liberalismo económico.

Mientras las leyes favorecían los derechos de los poseedores de la riqueza, la clase trabajadora era oprimida, no disfrutaba de los derechos de igualdad ni de libertad que se proclamaban en la época. La Ley de Chapelier expedida el 14 de junio de 1791 prohibió a los trabajadores formar asambleas para la defensa de sus intereses comunes, señalando que no había más intereses que el particular de cada individuo y el general.

De la misma manera las legislaciones penales castigaban los actos de los trabajadores que pusieran obstáculos al desarrollo económico con el objeto de conseguir mejores condiciones de trabajo y salarios justos, es decir, que se sancionó la huelga. El Código Civil de Napoleón establecía un trato preferente al patrón ya que se consideraba el eje principal de la economía, por otra parte no concedía derecho alguno a los trabajadores. El artículo 1782 establecía

---

<sup>52</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 58

que:”el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de los salarios, el pago del año vencido y la existencia de anticipos sobre el año siguiente.” El contrato de trabajo era considerado como un contrato de arrendamiento.<sup>53</sup>

A pesar de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, esta situación se mantenía, y a pesar de que contenía un capítulo deberes donde expresaba que estos derivan de dos principios grabados por la naturaleza en todos los corazones: no hagas a otro aquello que no desees que te hicieren; haz constantemente a otros el bien que desearías recibir.

Martínez Vivot señala al respecto que “la igualdad ante la ley declarada tenía una vigencia muy relativa, ante las numerosas desigualdades que originaba la existencia de un régimen economicista de duro capitalismo y donde el derecho debía someterse al mismo sin la existencia de mínimas garantías, lo que deformaba la aparente libertad que se declaraba al respecto. Situación que se repetía frente a otras libertades también declaradas.”<sup>54</sup>

Se agravó la situación con el desarrollo de la Revolución Industrial la situación de los trabajadores era inhumana, las jornadas de trabajo excesivas, los salarios miserables e insuficientes para sostener a sus familias, las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y debido a los precios tan altos se veían obligados a pedir prestamos que se acrecentaban en su contra aunado a esto en los centros de trabajo no había higiene, trabajaban hacinados expuestos a enfermedades y accidentes, así como el aprovechamiento de mano de obra barata propio del trabajo infantil y femenino. Estas circunstancias originaron una reacción social a nivel mundial, manifestada por la creación de grupos de trabajadores que llegaron a recurrir a la violencia en sus manifestaciones quienes luchaban por el reconocimiento de un derecho del trabajo.

---

<sup>53</sup> Cfr. Ibidem p.60

<sup>54</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio. La Discriminación Laboral. Op. Cit. p 14.

A comienzos del siglo XX se pretendió corregir estas circunstancias, lo que llevo a la declaración de nuevos derechos y garantías, que van a incorporarse con la aparición del llamado constitucionalismo social en donde el trabajo adquirió la jerarquía de un derecho consustancial al ser humano; al estado se le reconocen otras funciones y poderes, pero en el interés social, prestando servicios, organizando sistemas de seguridad, con la obligación de atender necesidades importantes de la comunidad. “El constitucionalismo social penetra principalmente en el ámbito de los derechos para acentuarles su función social, para implantar un estado de bienestar que los promueva y a su vez, para que el estado allane las desigualdades y los niveles injustos, muy especialmente en la relación de capital y trabajo.”<sup>55</sup>

Los trabajadores lograron que los que los gobiernos escucharan sus reclamos, consiguieron que se creara una legislación social, aunque limitada, ya que implicaban una revolución económica y social que no todos los gobiernos estaban dispuestos a respaldar totalmente con todas sus consecuencias.

A partir de este momento histórico en muchos países surgieron las constituciones sociales, aunque con sentido más declarativo que de aplicación real; y como afirma Pérez Botija que no obstante que “la libertad constituyo uno de los primeros planteos que originaron tal constitucionalismo, no fue suficiente para afirmar aquellos como derechos humanos, en modo de consolidar su eficacia y agregaba que necesitaban del complemento necesario para asegurar la posibilidad de hacerlos efectivos, en la plenitud de su significado, ósea con dignidad.”<sup>56</sup>

Al mismo tiempo del auge del constitucionalismo social, el mundo atravesaba por una era de violencia y guerras sin precedentes, de choques ideológicos y de sistemas económicos; de conquistas coloniales y

---

<sup>55</sup> Ibidem p.17

<sup>56</sup> PEREZ BOTIJA. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Instituto de estudios Políticos. España. 1960. p.70.

descolonización, de luchas en todo el mundo por la soberanía, la dignidad y la esperanza. Durante esa etapa se dieron con mucha fuerza los fenómenos de intolerancia, discriminación y desigualdad más grandes en la historia mundial.

Como resultado de la I Guerra Mundial, los líderes del mundo se vieron obligados a crear instrumentos que regularan la convivencia social, para hacerla pacífica, tanto entre los estados, como entre las personas, y sobre todo instrumentos de regulación en las relaciones capital-trabajo. Así se suscribe el Tratado de Versalles, que pone fin al siniestro conflicto mundial. Como producto de ese histórico Tratado nace en 1919 la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo durante sus primeras tres décadas de existencia vio el fracaso de la Liga de las Naciones, la gran depresión, el surgimiento del fascismo y el socialismo y la Segunda Guerra Mundial. Dicha Organización fue obligada a reafirmar sus principios para un mundo de posguerra. De esa manera la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión el día diez de mayo de 1944, presentó la Declaración en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.

En la segunda parte de la declaración establece que la paz permanente solo puede basarse en la justicia social y afirma 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.”<sup>57</sup>

En la declaración de Filadelfia se estableció el principio de no discriminación, aunque únicamente hizo referencia a la discriminación por raza, credo y sexo, tal vez porque en la época estas eran las formas de

---

<sup>57</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.olo.org>. 4:52 17 de abril de 2006 16:52 hrs.

discriminación más frecuentes, opero como hemos visto el concepto de discriminación es contextual ya que varia en el tiempo y lugar determinado.

La declaración anticipa y ofrece un modelo para la Carta de las Naciones Unidas y la declaración Universal de los Derechos Humanos.

En 1945 surge la “Carta de las Naciones Unidas”, es el documento por medio del cual se constituyen las Naciones Unidas. Este documento se pronuncia a favor de la concertación de la paz de forma conjunta, estableciendo que la única base de una paz duradera es la cooperación voluntaria de todos los pueblos libres para evitar la amenaza de una agresión. La Carta de las naciones Unidas entró en vigor el 24 de octubre de 1945.

La Carta de las Naciones Unidas esta basada en el principio de dignidad e igualdad de todos los seres humanos y tiene, entre otros propósitos fundamentales, el de realizar la cooperación internacional en el desarrollo y estimulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 determina que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna de raza, idioma, color, sexo, opinión política, religión, etc., proclama además que todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley y que todos tienen igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948. La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para fortalecer la cooperación mutua y defender los

intereses comunes. Es el principal foro de la región para el dialogo multilateral y la acción concertada, promueve los derechos humanos en todo el hemisferio destacando cuestiones especificas como la libertad de expresión, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de la mujer, proclama además como uno de sus principios que los estados americanos proclaman los derechos fundamentales de a persona sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo, México es miembro de la OEA desde 1948.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, celebrado en Nueva York en 1966, ratificado por México en marzo de 1981, establece que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los seres humanos y de sus derechos iguales e inalienables y que tales derechos se drsprenden de esa dignidad. Expresa además que es necesario para que se realice el ideal del ser humano de ser libre y liberado de la miseria, que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, políticos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Este pacto además establece que se garantizará el ejercicio de los derechos que en el 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. En materia de trabajo reconoce el derecho a trabajar, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias así como el derecho de formar sindicatos.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en la novena conferencia Internacional Americana en Bogota, Colombia de 1948 establece que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. Reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, así como que tienen los derechos

consagrados en esa declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni ninguna otra.

La Declaración Americana sobre los Derechos Humanos o también conocido como Pacto de San José Costa Rica 1969, ratificado por México en 1981, reconoce que los derechos esenciales del hombre tienen como fundamento los atributos de la persona humana, establece que todas las personas tienen derecho, sin discriminación a igual protección de la ley y también protege la dignidad de las personas.

Tampoco podemos omitir la cita, por su decisiva influencia en la legislación mundial sobre la discriminación, de la *Civil Right Act* de 1964 de Estados Unidos que dio efectividad jurídica a la protección de los derechos humanos. Esta ley proscribió la discriminación basada en la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, etc. Fue concebida originalmente para proteger los derechos de los afro americanos, pero después se incluyó la protección de los derechos civiles para todas las personas, e incluyó explícitamente la protección a la mujer por primera vez. También prohíbe la discriminación en las instalaciones públicas, en los servicios que otorga el gobierno, así como el empleo.

Su fuerza de aplicación fue inicialmente débil, pero con el paso de los años fue tomando fuerza y de esta manera los programas que contemplaba como los de acción afirmativa fueron posibles por esta ley. Después se establecieron otras normas para garantizar los derechos de las minorías como la *Equal Pay Act* de 1963 que establece la igualdad laboral entre hombres y mujeres; la *Age Discrimination in Employment* de 1967, ley que protege a individuos mayores de 40 años; la *Americans with Disabilities Act* de 1990, prohíbe discriminar a individuos discapacitados que llenan los requisitos para un empleo tanto en el sector privado como a nivel de gobierno estatal y federal.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Cfr. [www.privacyrights.org/inquiryforum.htm](http://www.privacyrights.org/inquiryforum.htm). 24 de mayo de 2006. 1948 hrs.

Estos documentos y declaraciones son la síntesis y culminación de la afirmación de los derechos humanos, reconocimiento de la igualdad y del principio de no discriminación y por consiguiente el respeto a las libertades fundamentales de los seres humanos, así como también el reconocimiento del principio de igualdad y del principio de no discriminación en cualquier actividad de los seres humanos incluyendo el trabajo.

## **2.2. Antecedentes Nacionales**

En los siguientes puntos haremos un recorrido por las etapas históricas que atravesó México en cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales del ser humano, en particular a la igualdad ya que este principio encierra la idea de no hacer diferencias entre los seres humanos, proscribiremos la discriminación; en correlación con el reconocimiento de las normas protectoras del trabajo así como los derechos sociales de la clase trabajadora.

### **2.2.1. Primeros antecedentes**

El territorio de América antes de ser ocupado por las potencias colonizadoras estuvo habitado por varios pueblos de diversas culturas y de diferentes costumbres, tales como los Mayas , los Toltecas, los Aztecas, los Tarascos, etc. quienes crearon sus propios sistemas de organización social y también sus sistemas de derecho. Para el desarrollo de este trabajo haremos referencia al derecho azteca, ya que esta cultura fue la que alcanzó la supremacía entre las otras en la mayor parte del territorio.

En el sistema jurídico azteca la desigualdad del hombre era el estado natural dentro de la sociedad. La sociedad estaba dividida en varias clases con diferente posición política, económica y jurídica, se conformaba por la nobleza, el sacerdocio y el pueblo. Entre los aztecas existía la institución de la esclavitud, La clase más baja constituida por el pueblo era la que realizaba el trabajo de

diversos tipos pero en realidad en una sociedad con marcadas desigualdades económicas y sociales no se reconocieron derechos expresos a la clase trabajadora ya que imperaba el régimen de la esclavitud.

Como consecuencia del descubrimiento de América se inicio la colonización y aprovechamiento de las nuevas tierras. Para realizar la explotación de las riquezas de los nuevos territorios, se necesito abundante mano de obra y los colonizadores la encontraron en la población indígena de América y en la importación de la población de África. Eran explotados despiadadamente por los conquistadores, considerados salvajes, tratados como casi animales por el único hecho de que procedían de lugares diferentes, con culturas y costumbres totalmente distintas y lengua desconocida, pero a pesar de las diferencias, eran seres humanos y no recibieron ese trato.

Como consecuencia de tales abusos, en 1503 se expidieron una serie de preceptos legales denominados Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias para terminar con esa situación.

Dicha recopilación contenía disposiciones que tendían a la protección de los indígenas ante los abusos de la población peninsular y criolla, procuraban el buen trato, asegurar la percepción de salario, días de descanso, jornada, etc., pero aunque se les reconoció la categoría de seres humanos “en la vida social económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existe en la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre indio y amo sino que son mas bien medidas de misericordia...”<sup>59</sup> de cualquier modo dichas normas nunca fueron aplicadas y no se cumplieron.

Vasallos libres, aunque sujetos a trabajos forzados, fue la verdadera situación jurídica de los indios de las colonias españolas. En los primeros años se sometió a la población indígena al repartimiento, figura que consistió en que

---

<sup>59</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 38

los españoles se repartían a los indígenas para la realización de ciertos trabajos, más adelante la corona española la transforma en la figura de la encomienda.

A pesar de que se abolió la esclavitud y se instituyó la encomienda, la que en teoría consistía en tutelar, proteger, instituir e iniciar en la fe cristiana a los indígenas pero en realidad, tenía como función mantener a los pueblos indígenas subordinados a un español con privilegios de cobrar altos tributos, con esta figura se agravó el mal, ya que se hizo más sistemática la opresión porque el tributo incluía servicios personales, derecho a la primera noche de las mujeres, apropiación de terrenos de los pueblos indígenas y la posibilidad de heredar la encomienda hasta la última generación.

En la colonia también existieron los gremios, regulados por las ordenanzas, era un sistema corporativo de la organización gremial del trabajo. De ellos nació la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y la población procedente de África, quienes realizaban el trabajo en condiciones deplorables e inhumanas.<sup>60</sup>

Cualquier derecho inherente a la persona en esta etapa de dominio español, se caracterizó por la desigualdad entre la población de origen español y la población indígena, mestiza, de África, para los españoles su régimen legal estaba vigente en América y los derechos que establecía no eran aplicables para los indígenas, quienes tenían que soportar una condición de esclavitud y servidumbre.

### **2.2.2. Época Independiente**

La idea de independencia surge por numerosos factores tales como los económicos, políticos y sociales, la situación de la Nueva España se caracterizó

---

<sup>60</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. p.54

por las marcadas diferencias sociales y económicas entre la población peninsular y la americana, los campesinos, jornaleros y obreros eran víctimas de la explotación, la existencia de la esclavitud, los excesivos tributos, así como también las barreras para la participación en la sociedad de los indígenas, mestizos y también de los criollos creaban un ambiente social con profundas desigualdades lo que fue una de las principales causas para pensar en la Independencia.

Al respecto Maria del refugio González señala que parece posible señalar que al movimiento de independencia confluyeron por lo menos dos vertientes, “la insurrección popular y la respuesta política de los criollos novo hispanos ante la renuncia de Carlos IV y Fernando VII al trono español, en beneficio de Napoleón. Ambos solo pueden ser comprendidos dentro del clima socioeconómico que existía en la Nueva España a finales del siglo XVIII y a principios del XIX. Además las medidas tomadas por Carlos III para la reorganización administrativa habían lesionado los intereses de los criollos al verse sustituidos en los puestos de mando por los peninsulares la servicio del rey.”<sup>61</sup>

En términos generales, las ideas independentistas proponían la libertad, la igualdad, la tolerancia religiosa y el progreso; la burguesía novo hispana acogía aquellos postulados que le eran útiles para su beneficio, y no todos implicaban, en principio la independencia. El desarrollo de la burguesía novo hispana había descansado sobre las espaldas de los indígenas, mestizos, negros y castas, que con su trabajo habían hecho posible la acumulación del capital criollo sobre todo en minas y en haciendas. El descontento de estos sectores iba dirigido tanto a mineros y hacendados como a los gobernantes que de manera injusta y violenta realizaban el cobro de altos tributos y

---

<sup>61</sup> GONZALEZ, Maria del Refugio. Metodología e Historiografía de la Historia del Derecho. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1981. p.44

encontraron en las demandas criollas frente al estado español, la solución a sus propios problemas, de ahí que se incorporaran a la lucha de independencia.

De esta manera en 1810 inicia el movimiento de independencia en México, encabezado por Miguel Hidalgo, el cual tenía muy clara la idea de que la única forma de lograr la unificación e las masas más pobres del país era aboliendo la esclavitud de forma definitiva en todas sus modalidades, ya sea como esclavitud misma, como encomienda o repartimiento laboral.

Dos años después de iniciado el movimiento de independencia las Cortes de Cádiz expiden la Constitución Española de Cádiz promulgada en 1812, reconoce ciertos derechos pertenecientes al ser humano, y reconoce el principio de igualdad ante la ley. Sin embargo en materia de trabajo no se establece disposición alguna ya que en España subsistía el régimen corporativo y se continuaba con la explotación de las capas sociales más vulnerables.

José María Morelos, en los Sentimientos de la Nación de 1813 sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano. En su concepción de justicia plasmada en el punto número 12, expresa que para mejorar la vida del obrero, jornalero y campesino que es explotado debe de mejorar el jornal, también expresa la idea de proscribir la esclavitud y las castas. Es ese tiempo también se habla de derechos de igualdad, al considerar que entre los hombres no debería de hacer diferencias ni privilegios. Pero a pesar de esa concepción de justicia social la condición de la clase trabajadora no cambio.

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814 no estuvo en vigor un solo día, sin embargo fue un esfuerzo notable para institucionalizar la independencia. Estableció en el capítulo V los derechos humanos de igualdad, seguridad propiedad y libertad. En cuanto al trabajo, estableció la libertad de cultura

industria y comercio a favor de los ciudadanos en su artículo 38, pero no reconoció ningún derecho para la clase trabajadora.

En el año de 1821 que Agustín de Iturbide elaboro un plan de independencia firmando ese mismo año conocido como Plan de Iguala que declaraba la Independencia de América. La independencia de México marco una etapa muy importante ya que se dejo de depender de España y se convirtió en un país libre y soberano, pero no fue sencillo obtenerla ya que el proceso duro once años de extensa lucha del pueblo de México por obtener su libertad. “las voces en demanda de justicia y de igualdad encontraron un importante sustento en las bases del Plan de Iguala, en donde se garantizó la protección de varios derechos individuales, entre ellos la igualdad de oportunidades para los ciudadanos sin distinción alguna de europeos, africanos, indios y el respeto y protección a las personas y a las propiedades.”<sup>62</sup>

En materia de trabajo el mismo artículo del citado plan menciona que todos los habitantes del imperio, sin otra distinción que su merito y virtudes son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo, es decir que reconoce el derecho de libertad de trabajo, pero no reconoció derechos a favor de los trabajadores.

Después de la independencia el orden jurídico que impero en la nueva nación a falta de cuerpos jurídicos propios aplico la legislación española, el reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano el 10 de enero de 1822, que estuvo vigente en tanto se discutía la forma en que se constituiría el gobierno, establecía en el artículo 2 que “quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, (Plan de Iguala) en cuanto no pugnen con este reglamento, y con leyes, ordenes y decretos expedidos, o que

---

<sup>62</sup> CARBONELL, Miguel. Et al. Constituciones Históricas de México. Porrúa. México. 2002. p.30.

se expidieran en consecuencia de nuestra independencia.”<sup>63</sup>No se menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

Por lo que después de declarada la independencia de México siguieron aplicándose los ordenamientos jurídicos de la colonia, no existía ningún ordenamiento que tutelara el trabajo. Los trabajadores continuaban en las mismas condiciones y resintieron las consecuencias económicas, políticas, y sociales de la guerra de independencia.

La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 4 de octubre de 1824, establece una Republica Representativa Popular y Federal. Se estableció el concepto de ciudadano, con capacidad de poseer derechos políticos, que eran muy importantes para la nueva nación representativa democrática y federal. Incluyó en su artículo 30 que “la nación esta obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano”<sup>64</sup>

También existió un explicito reconocimiento de la igualdad ante la ley, sin distinciones sociales o económicas, establecía que todos los ciudadanos serian iguales ante la ley. Se pretendía erradicar una situación de desigualdad jurídica y social heredada de la época colonial aunque no contemplo un catalogo de derechos fundamentales del ser humano. Sin embargo algunos estados libres y soberanos elaboraron constituciones locales en las que se consagraban las libertades individuales. La Constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que tutele los derechos de los trabajadores.

Las Siete Leyes Constitucionales de 1836, no establecieron la igualdad de los mexicanos pero la garantizaron indirectamente. En la primera Ley Constitucional, que contenía 15 artículos, se refería a los derechos y obligaciones de los mexicanos y habitantes de la Republica, estableció quienes

---

<sup>63</sup> Cfr. GONZALEZ, Maria del Refugio. Op. Cit. p. 46

<sup>64</sup> CARBONELL, Miguel. Et al. Op. Cit. P.23

eran mexicanos y sus derechos esenciales. En el artículo 4 estableció que “los mexicanos gozaran de todos los derechos civiles y tendrán todas las demás obligaciones del mismo orden que establezcan las leyes.”

Estas declaraciones no beneficiaban a los económicamente desafortunados ya que se estructuraba un sistema en donde la posesión del capital condicionaba el ejercicio del voto y el acceso a la ciudadanía y a los puestos más relevantes del estado. El artículo 7 de la ley primera restringía los beneficios de la ciudadanía a “todos los comprendidos en los cinco primeros párrafos que tengan una renta anual por lo menos de 100 pesos, procedente de capital fijo o nobiliario o de industria in de trabajo personal honesto y útil a la sociedad.”<sup>65</sup> Lo anterior indica que las clases más humildes, como la clase trabajadora no se beneficiaba con las declaraciones de igualdad, que solo favorecían a los que tenían un nivel económico alto. En las Siete Leyes tampoco se incluyó ningún reconocimiento de derechos para los trabajadores.

Las Bases Orgánicas de la República Mexicana, publicadas el 12 de junio de 1843, reiteraron la independencia de la nación y la organización en Republica Centralista. No incluían una declaración formal del principio de igualdad y al igual que el ordenamiento anterior estructuraba un sistema donde condicionaba el voto, el acceso a puestos relevantes del estado y la ciudadanía a la posesión del capital, además era necesario que supieran leer y escribir por lo que el catalogo de garantías individuales que estableció, no favorecía a las clases más oprimidas del país, que ni siquiera tenían acceso a la educación. Tampoco establecieron derechos para la clase trabajadora.

El Acta Constitutiva y de Reformas del 21 de mayo de 1847, reestableció la Constitución Federal de 1824. En la constitución de 1824 se había establecido el principio de proteger por leyes sabias y justas los derechos del

---

<sup>65</sup> Cfr. PEREZ PORTILLA, Karla. Igualdad: Alcances y Perspectivas. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 2005. p.37

ciudadano, pero las disposiciones que las contenían eran verdaderamente filosóficas. Consecuentemente la nueva constitución debería establecer las garantías individuales para todos los habitantes del territorio de la república, proponía que la constitución fijara los derechos individuales y su inviolabilidad, dejando a una ley posterior, general y de carácter muy elevado el detallarlos. En esta constitución no se estableció el reconocimiento de derechos para los trabajadores.

El propósito de los conservadores por suprimir el sistema republicano y la tiranía encabezada por Santa Anna, fueron algunos de los factores que generaron un movimiento popular de corte liberal conocido como Revolución de Ayutla, movimiento que proponía la integración de un Congreso Constituyente. El Plan de Ayutla fue proclamado el 1 de marzo de 1854, en el esencialmente se cesaba en el ejercicio del poder público a Antonio López de Santa Anna, se convocaba a un Congreso extraordinario para constituir a la nación bajo la forma de República Representativa y Popular. Sus principales argumentos invocaban como base la mayoría de los derechos que proclamaron los iniciadores de la independencia del país, para dar lugar posteriormente a la Constitución de 1857.

Los proyectos constitucionales sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la Guerra con Estados Unidos de Norte América, no reflejaron preocupación alguna por atender los derechos de los trabajadores, sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto de una nueva constitución por el Congreso Constituyente.<sup>66</sup>

La declaración de derechos del congreso es de sentido individualista y liberal. En la Constitución de 1857 no se encuentra un enunciado sobre el principio de igualdad, se hizo mayor énfasis en la libertad que en la igualdad. Desconoció los títulos de nobleza y las prerrogativas u honores, así como la

---

<sup>66</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. Cit. p 299

abolición de la esclavitud, pero estas ideas eran contradictorias con la situación real de los trabajadores quienes tenían una condición de esclavos en la forma en que llevaban a cabo su trabajo, se condena la huelga, no se estableció derecho alguno para ellos, continuaban en una situación de miseria. El Constituyente Ignacio Ramírez se pronuncio a favor de los trabajadores expuso que no era posible que la situación de los trabajadores continuara en esas condiciones, consideraba necesario aumentar el jornal, mejorar las condiciones en que se prestaba el trabajos, pero la mayoría de los constituyentes en un marco de ideas individualistas defensoras de la propiedad privada y de un sistema económico, liberal consideraban que la protección de los trabajadores obstaculizaba el crecimiento de la industria.<sup>67</sup>

Maximiliano de Habsburgo, expidió el 10 de abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podría prestar sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en el que se establecieron algunos derechos para los trabajadores como descanso de dos horas en la jornada de sol a sol, pago del salario en efectivo, supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales, libertad de los campesinos para separarse de la finca en cualquier tiempo, inspección de trabajo y otras disposiciones, relacionadas.<sup>68</sup>

Después de este recorrido histórico se puede identificar que a pesar de haberse reconocido en las distintas constituciones el principio de igualdad, y la libertad, tales declaraciones carecían de efectividad, “a pesar de la abolición de los títulos de nobleza en la constitución en 1857, de las manifestaciones de igualdad ante la ley y de que ya no se condicionaría el ejercicio de la ciudadanía

---

<sup>67</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. p. 57

<sup>68</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit p 41

a un ingreso percibido, la condición de la población indígena, y de la clase trabajadora no mejoro.”<sup>69</sup>

La sociedad mexicana continuaba siendo clasista, las clases sociales más bajas mantenían una situación precaria. El concepto del principio de igualdad no aplicaba de una forma práctica, ni en el plano político y social se pudo concretar. La libertad que la independencia había prometido a los más oprimidos del país reveló su inoperatividad ya que las clases más pobres entregaron su libertad en las haciendas, en las minas y en las fábricas, además de tener que soportar un sistema tributario alejado de la idea de equidad. Ante el imperio de un sistema jurídico individualista, los grupos más vulnerables y oprimidos del país se convirtieron en ciudadanos incapaces de ejercer sus derechos en una esfera de igualdad.

En materia de trabajo no se estableció ningún derecho para la clase trabajadora, ni mucho menos mejoro la situación de los trabajadores quienes continuaban llevando a cabo el trabajo en condiciones deplorables como esclavos, con jornadas excesivas y salarios miserables, eran obligados a adquirir los artículos de primera necesidad en las tiendas de raya, con precios excesivos, la coalición de trabajadores estaba sancionada como delito, se despedía a los trabajadores sin responsabilidad para el patrón, a jornaleros y campesinos, mineros y obreros de industrias sobrevivían sin un trato digno y humanitario.

Dada la realidad que imperaba es posible afirmar que el siglo XIX llegó a su fin sin que el principio de igualdad adquiriera aplicación real, y sin que se reconociera un catálogo de derechos que protegiera a la clase trabajadora, la historia de México en esta etapa por lo tanto se trazó con un contraste discriminatorio.

---

<sup>69</sup> PEREZ PORTILLA, Karla. Op. Cit. 36

### **2.2.3. Época Porfirista y Revolucionaria**

La naciente nación heredó la bancarrota provocada por la lucha por la independencia, lo que obstaculizó la normalización de la vida económica, la población mexicana vivía fundamentalmente de la agricultura, en gran parte del autoconsumo. Se afectó la explotación minera cuya producción se redujo considerablemente, y se carecían de medios para volverlas a explotar, por lo que bajo la iniciativa de Lucas Alamán, se derogó la prohibición para que los extranjeros explotaran las minas, de manera de atraer capital para la industria.

Entre los principales logros económicos del porfiriato está la atracción de numerosas inversiones extranjeras especialmente norteamericanas, con las que se financió el programa modernizador, así como la construcción ferroviaria y el relanzamiento de la minería de plata en el norte del país. La agricultura orientada a la exportación conoció un crecimiento. Este proceso fue facilitado por la acelerada concentración latifundista, que también favoreció la expansión de una agricultura claramente orientada hacia el mercado. La llegada de inversiones extranjeras fue favorecida por la negativa del Estado a intervenir como mediador en los conflictos obreros, dejando bastante libertad a la patronal.

La finalidad del proyecto económico de Díaz era que el país adquiriera una estructura moderna ligada a la de los países industrializados de la época; por ello el desarrollo del campo era una acción fundamental de su proyecto de modernización. Para tal fin se modificaron y establecieron nuevas leyes para continuar impulsando su proyecto. En este lapso se emitieron dos ordenamientos fundamentales para la cuestión agraria: Decreto sobre Colonización y Compañías Deslindadoras de 1883 y la Ley sobre Ocupación y Enajenación de Terrenos Baldíos de 1894. Estos ordenamientos tenían el fin expreso de identificar las tierras que no tenían propietarios, para incorporarlas a la vida económica del país mediante su deslinde, medición y venta a particulares. Las compañías deslindadoras asumieron, mediante concesión del gobierno la responsabilidad de localizar terrenos baldíos, deslindarlos y

medirlos, y de transportar hasta ellos a los colonos que debían trabajarlas una vez que estuvieran fraccionados. Millones de hectáreas que se entregaron al gobierno federal para su enajenación salvo excepción, fueron adquiridas por los hacendados, las empresas mineras y los ferrocarriles.

La consolidación de la hacienda permitió unos éxitos aislados en la producción agropecuaria, particularmente en el henequén y algunos otros cultivos de plantación, pero también polarizó la estructura social, con una ínfima cantidad de hacendados y empresarios y una enorme masa de desposeídos. Las haciendas se extendían por todo el país, poseían todas las tierras de riego y prácticamente la totalidad de la maquinaria, los aperos de labranza y el ganado de trabajo. Ello les permitía controlar la producción y los precios, manipular los mercados agropecuarios y ejercer un inhumano control de la población rural.

El Porfiriato constituyó el primer periodo relativamente largo en la historia de México en que se lograra un crecimiento económico sostenido, pero no se trataba de un crecimiento que proviniera de las fuerzas internas que se desarrollaran en nuestro país, sino que dependía de los intereses extranjeros tanto porque llegaron a controlar sectores estratégicos. Además, el crecimiento económico no fue del país en su conjunto sino que se concentró en ciertas ramas y regiones. Particularmente se beneficiaron las empresas dedicadas a la explotación, como las minas y determinados productos agrícolas. El problema central de todo este crecimiento de la economía fue de carácter social, los beneficios del desarrollo fueron solo para unos cuantos y no alcanzaron a la inmensa mayoría de los mexicanos, quienes se encontraban en una situación de deplorable pobreza.

El panorama social, económico y político a principios del siglo XX, imperaba un caos, la clase campesina estaba empobrecida por la existencia de grandes latifundios que ponían el campo de México en las manos de unos cuantos, muchos mexicanos se encontraban en una situación casi de esclavitud,

los indígenas, los peones de las haciendas, ranchos y minas, los campesinos de los pueblos libres, los artesanos los asalariados que en las ciudades laboraban en fabricas eran explotados, el trabajo infantil era común, extensas jornadas de trabajo, el trabajo se realizaba en condiciones lamentables y los patrones no se hacían responsables de los accidentes de trabajo, los salarios eran indignos y mantenían a los trabajadores y a sus familias en una situación de pobreza insoportable en esta etapa no se reconocieron derechos a favor de la clase trabajadora.

Debido a que pasaban los años y no se reconocían derechos a la clase trabajadora empezaron los primeros conflictos por los que las clases trabajadoras reclamaban mejores condiciones de trabajo lo que desencadeno el inicio de grandes movimientos obreros en las fabricas, también los campesinos, artesanos, que peleaban por conseguir mejorar las condiciones en que prestaban el trabajo y por que se les reconocieran derechos, buscaban una protección en contra de los abusos de los capitalistas. Este movimiento obrero se vio manchado de sangre ya que muchos murieron en le intento de mejorar su trato, su salario y sus condiciones en el trabajo, la represión fue violenta e inhumana, como lo fueron las sangrientas represiones de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero auspiciado por Porfirio Díaz, empeoro la condición de los obreros hasta originar el movimiento armado de 1910, que ocasionó la primera gran revolución social del siglo XX. “Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue necesario 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.”<sup>70</sup> La prestación de servicios era regulada por el derecho civil. Pero no otorgaba ningún derecho y la situación de los trabajares era miserable.

---

<sup>70</sup> DE LA CUEVA. Mario. Op. Cit. p.41

Al borde del estallido de la revolución, los trabajadores eran objeto de un trato inhumano por lo que en algunos estados de la República emergieron varias leyes con tendencia a proteger a la clase trabajadora ante tales abusos e injusticias.

En el año de 1904 la legislatura del Estado de México a solicitud del Gobernador Vicente Villada, promulgó una ley en la que se contempla que “en los casos de riesgo de trabajo el patrón era el responsable del pago de los salarios que debía percibir el trabajador accidentado hasta por tres meses, así como su debida atención médica.”<sup>71</sup>

En el estado de Nuevo León, en 1906 el gobernador Bernardo Reyes promulga la Ley de Accidentes de Trabajo en la que se definió a los riesgos de trabajo, como aquellos que ocurren a los empleados y operarios durante el desempeño de sus labores, fijo indemnizaciones también.

En Aguascalientes la Ley del 23 de agosto de 1914, redujo la jornada laboral a ocho horas, impidió la reducción de salarios y estableció el descanso semanal. En San Luís Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijo los salarios mínimos, así también ocurrió en Tabasco, en donde además se redujo la jornada a ocho horas y se cancelaron las deudas a los campesinos.<sup>72</sup>

En el estado de Jalisco la Ley de Manuel M. Dieguez, del 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones, así como límites a la jornada de trabajo. El 7 de octubre del mismo año se expidió la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga en la que reglamento al contrato individual de trabajo, algunos aspectos de la previsión social y creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Ibidem. p.43

<sup>72</sup> Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit. p. 59

<sup>73</sup> Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. Cit.

En Veracruz el decreto de Manuel Pérez Romero, consagra el descanso semanal. La Ley del Trabajo de Candido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, establece jornada de trabajo de 9 horas con descansos para tomar alimentos, estableció el descanso semanal y de días festivos con determinadas excepciones estableció salario mínimo, establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores atención medica alimentos y salario en caso de que el trabajador enfermara, establecimiento de escuelas primarias y también contempló la organización de Tribunales de Trabajo.<sup>74</sup>

En el estado de Yucatán, la obra legislativa de Salvador Alvarado se considera una de las más importantes que se originaron durante la revolución. Promulgó la Ley del 14 de mayo de 1915 y creó el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje. El 11 de diciembre del mismo año promulgó la Ley del Trabajo, la Ley Agraria, de Hacienda y del Catastro y del Municipio Libre, leyes conocidas como las cinco hermanas. En la ley del Trabajo se establecieron la Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, el departamento del Trabajo, reglamentó las asociaciones profesionistas, los convenios industriales y la huelga, estableció la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en centros de trabajo.<sup>75</sup>

En el Distrito Federal el proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de Rafael Zubarán Capmany, reglamento el contrato colectivo de trabajo y reconoció la asociación profesional, aunque dicho proyecto quedó encerrado en los moldes del derecho civil.

En Coahuila se promulgó la Ley del Trabajo por el gobernador Gustavo Espinosa Míreles, el 27 de octubre de 1916 en la que se establecieron los derechos que se consignaron en las anteriores leyes con una tendencia a

---

<sup>74</sup> Cfr. Ídem.

<sup>75</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. p.60

proteger al trabajador y a mejorar las condiciones en que se desarrolla su trabajo.

### **2.3. Constitución Política de 1917**

El Congreso Constituyente de 1916-1917, que sesiono en la ciudad de Querétaro luchó por la incorporación de una nueva generación de derechos a la nueva Constitución, los derechos sociales, ya que existía la preocupación de que la nueva constitución sirviera para mitigar las difíciles condiciones que padecían la mayoría de los mexicanos., la incorporación de las garantías sociales significo la reivindicación de las aspiraciones de los mexicanos por mejorar sus condiciones de vida, especialmente de los obreros y los campesinos.

En la Constitución de 1917 se consagraron las bases del derecho del trabajo en el artículo 123. en el se definieron las garantías para los trabajadores que prestan sus servicios subordinados a un patrón, entre ellas se estableció la jornada máxima de ocho horas; prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores, el descanso semanal, salario mínimo así como el principio de igualdad de salario.

También se instauraron garantías de índole colectiva pues consagra derecho de huelga, de contratación colectiva, derecho de asociarse para defender sus intereses. También se establecieron preceptos procedimentales y jurisdiccionales para resolver los conflictos que surjan entre patrones y trabajadores que serian resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también se consagraron derechos de seguridad y bienestar social para los trabajadores.

En lo que se refiere al reconocimiento de derechos humanos, la Constitución de 1917 adopto el catalogo de derechos individuales que se

establecieron con el liberalismo los cuales se dividen en tres grupos: de igualdad, libertad y seguridad jurídica. En cuanto a la igualdad, la Constitución estableció que todos los seres humanos son iguales jurídicamente por lo que no existe esclavo, sirviente o cualquier tipo de diferenciación. Estableció la prohibición de títulos de nobleza, de prerrogativas y honores hereditarios así como de los fueros, así como la garantía de no ser procesado por leyes privativas o tribunales especiales.

En cuanto a los derechos inherentes a la persona, se estableció un catalogo de garantías individuales, es importante señalar que “los llamados derechos de primera generación; las garantías individuales, y los de segunda generación; los sociales, no son excluyentes, sino complementarios en virtud de que ambas clases de derechos atienden principios fundamentales para la realización del ser humano.”<sup>76</sup>

La tendencia de establecer la igualdad ante la ley desde la etapa de independencia, se reforzó en el México posrevolucionario, principalmente por alcanzar la reivindicación de la población que vivió en una situación de marginación.

#### **2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931**

A principios del siglo XX a raíz del movimiento revolucionario, que pugnaba por reivindicar a las clases más oprimidas del país, así como de mejorar las condiciones en que los campesinos y obreros quienes vivían en una situación marginal y realizaban el trabajo en penosas condiciones. Esta situación se observó en todo el país por lo que se expidieron leyes de trabajo en los estados de la republica, aunque otorgaban derechos en diferentes modalidades y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces

---

<sup>76</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Los Derechos Humanos en México. Editorial CNDH. México. 2002. p.62

comprendían a dos o más estados por lo existieron dificultades para resolver los conflictos., lo que alejaba el ideal de igualdad de derechos y beneficios para todos los trabajadores.

Dada esta situación fué que el 6 de septiembre de 1929 se reformó el artículo 123. el párrafo inicial y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, este autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo y se llegó a la conclusión de que para solucionar el problema imperante se debería elaborar una Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión y su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales de acuerdo a la distribución de competencias incluida en la reforma.<sup>77</sup>

De esta manera se inicio la elaboración de varios proyectos de ley. El Proyecto de Código Federal del Trabajo de 15 de noviembre de 1928 publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es considerado el primer antecedente de la Ley Federal el Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929, Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, pero tuvo gran oposición en las cámaras y también por el movimiento obrero. En 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redacto un proyecto de Ley Federal del Trabajo, fue remitido al Congreso de la Unión en donde después de ser ampliamente debatido y modificado, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

El legislador de 1931 al igual que el constituyente de 1917, adoptó el principio de igualdad solo con respecto al salario. En el artículo 86. disponía que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” El principio de igualdad consagrado en la constitución como garantía de igualdad para todos los mexicanos tampoco garantizó un trato igual

---

<sup>77</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 53

a los trabajadores ya que opero en un plano paralelo que no alcanzó a beneficiarlos en ninguna forma.

## **2.5. Ley del Seguro Social**

En el país, los antecedentes más cercanos de la seguridad social son la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México que se expidió en 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Nuevo León de 1906 en las que se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Sin embargo, no existía todavía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la provisión de bienestar social, que hasta entonces estaba circunscrita en su mayor parte al ámbito privado y familiar.

La Constitución de 1917 asume compromisos en materia social recogidos entre los cuales se encuentran, el derecho a la seguridad social. Fue hasta 1943 que se promulgó la Ley del Seguro Social, con esta Ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social que se convierte en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social, la cual contaba con los siguientes beneficios: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. Estos seguros eran financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado.

Dado que la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se hicieron reformas para incorporar a otros sectores de la población. En 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana y en 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución para incluir como sujetos de la seguridad social a trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Originalmente, los sistemas de pensiones en México se regían bajo el sistema de reparto, en el cual las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. La reforma a la Ley del IMSS en 1995 sentó un precedente al abandonar el sistema de reparto en el caso del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e introducir un sistema de capitalización individual. El resto de los seguros administrados por el IMSS siguieron funcionando bajo el sistema de reparto. Para el manejo de las cuentas individuales se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), mientras que el IMSS siguió como encargado de recolectar los recursos y transferirlos posteriormente a las Afores.

La seguridad social es un elemento de gran importancia en el combate de la inseguridad económica que es una característica que comparten las personas que se encuentran en situación de pobreza y que, en muchas ocasiones, los obliga a dedicar una parte muy importante de sus ingresos a la atención de enfermedades u otras circunstancias adversas. Por lo tanto, la ampliación de la cobertura a sectores que actualmente se encuentran desprotegidos, el tratamiento integral de las contingencias que puedan afectar sus capacidades e ingresos, así como un acceso equitativo a la seguridad social y a las pensiones son temas pendientes de la agenda nacional en la búsqueda de un sistema más eficiente y equitativo.

## **2.6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

Inicialmente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo y especialmente por las leyes del Derecho Civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123. instituyó derechos a favor de los empleados tanto privados como al servicio del estado; teoría que fue recogida por las leyes locales del trabajo. El 27 de noviembre de 1938 el presidente de la República Lázaro Cárdenas promulgo el Estatuto los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y

fue publicado en el Diario oficial el 5 de diciembre del mismo año, el cual fue expedido para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, establece derechos y obligaciones de los trabajadores, clasifica a los trabajadores en dos grupos, de base y de confianza, establece un capítulo de riesgos y enfermedades, instaura como autoridad competente al Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado así como sanciones también se crearon derechos de asociación profesional y huelga.<sup>78</sup>

Tres años después se promulgo el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios que el estatuto anterior, en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado. Como resultado de la lucha de los trabajadores de este sector, porque se les reconociera constitucionalmente derechos laborales origino que el Estatuto de los Trabajadores al servicio de la Unión se elevara a la categoría de norma en la constitución, por lo que el artículo 123. se reforma el 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del miso año, en el que se integro el apartado B, el cual se aplicó entre los trabajadores de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales. El 28 de diciembre de 1963 se publicó la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual sigue los mimos lineamientos que sus antecesoras.

## **2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Esta ley abrogó a la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970. Sus creadores pretendieron elaborar una ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas del país, adecuándose a las ideas de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso. El

---

<sup>78</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría integral". Quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1980. p. 175

proyecto de reforma incluyó nuevas instituciones que respondían a las necesidades más apremiantes de los trabajadores tales como el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones, y las facilidades de adquirir habitaciones, descanso obligatorio en la jornada continua, regula la jornada extraordinaria, establece que el salario está integrado por la cantidad que recibe por su trabajo y el conjunto de todas las prestaciones otorgadas derecho a la estabilidad en el trabajo cuando la causa de despido no es grave, derecho de invención, derechos de preferencia y ascenso, prima adicional por laborar en días de descanso dominical, fija los caracteres formales del derecho del trabajo como normas de orden público.

Fija los conceptos de trabajador general y trabajador de confianza, ya que anteriormente se utilizaba el término empleado de confianza, también analiza los conceptos de patrón y representante del patrón. Consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo, que son, la justicia social, la idea de igualdad, la libertad y la dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los trabajadores un nivel decoroso de vida, se adoptó el principio universalmente reconocido: en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Esta ley establece la idea de relación de trabajo y que puede nacer de la prestación efectiva del trabajo subordinado mediante el pago de un salario y también adoptó la idea de contrato individual de trabajo. Por primera vez se contempló el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. Delimita y establece cuáles son los trabajos especiales, así como también establece normas tendientes a la protección de las mujeres y menores.

En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, reconoce expresamente la libertad de coalición. Se fijan requisitos para la formación de los sindicatos, deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como determina los casos en que se

puede negar el registro, también se señalan los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos. Reglamenta al Contrato Colectivo de Trabajo como una figura jurídica especial, por cuanto es fuente del derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, determina el contenido de los contratos colectivos de trabajo. Respecto a los contratos ley, se determinó la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de las autoridades locales, se considera necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, redetermina su contenido, estableció también el momento que entre en vigor, los procedimientos para su revisión y causas de terminación. Se otorga el derecho de trabajadores y patronos de solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se reafirma el derecho de huelga y se precisan algunos principios.

En relación con los riesgos de trabajo, se establece la obligación del patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo de trabajo por la actividad de la empresa o por falta inexcusable del patrón, también se establecen causas excluyentes de responsabilidad.

En el capítulo de derecho procesal se siguen los lineamientos de la ley anterior, se aumentó el término de la prescripción. Se les atribuye a los presidentes de las juntas la diligenciación de los exhortos. Para acreditar la personalidad autoriza otorgar poder ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La tramitación de los incidentes se reduce a una audiencia, en la que después de oír a las partes y de recibir las pruebas se debe dictar resolución. Se determina que el desistimiento de la acción ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses, sin promoción sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses y señala en los casos en los que no opera el desistimiento tácito de acción. Se reafirma el principio de

no exigir ninguna formalidad. Se determinan normas de competencia de las juntas.

La presente ley define quienes son las autoridades de trabajo, se crea un sistema de organización y funcionamiento de la Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En materia de igualdad hasta 1974 se reformó la Constitución, el artículo cuarto consigno la igualdad plena entre el hombre y la mujer y como consecuencia de ello, las modificaciones necesarias en los códigos y leyes incluyendo la Ley Federal del Trabajo. En materia laboral las mujeres han sufrido la desigualdad con todas sus consecuencias, tanto en el salario como en las condiciones de trabajo. Esta situación se trato de corregir el 27 de septiembre de 1974, cuando se reformó el artículo 123 fracciones II, VI, XI, XV, XXV y XXIX, reforma con la cual se pretendía que las mujeres logaran una plenitud de los derechos laborales, por la que las mujeres podrían laborar tiempo extraordinario, días de descanso, en jornada nocturna, así como en industrias o actividades que impliquen un trabajo peligroso o insalubre. Estas reformas se realizaron como consecuencia al reconocimiento de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, y en las relaciones de trabajo pues se prestaban en un plano de desigualdad.

**Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.** El primero de mayo de 1980, entraron en vigor una serie de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, que tuvieron por objeto agilizar el procedimiento laboral. Se acentúan los principio de oralidad e inmediatez, con las nuevas reformas el procedimiento laboral se inicia con el escrito inicial de demanda, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas, de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas. Se establece que a la etapa conciliatoria las partes deberán comparecer sin abogados asesores o

apoderados, la idea de esto es que comparezca personalmente el patrón, para lograr la conciliación.

La Junta también tendrá la obligación de subsanar la demanda al momento de admitirla, cuando sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, y también tendrá la obligación de prevenirlo si nota alguna irregularidad o acciones contradictorias para que la subsane. Se acentúan los principios de libre apreciación de pruebas y con el propósito de equilibrar la situación de las partes en el procedimiento

Respecto al artículo 47 último párrafo de la ley de la materia se reforma en el sentido de que el patrón tiene la obligación de dar el aviso de despido al trabajador o a la junta, de la fecha y causa del despido y que la falta de dicho aviso bastara por si sola para que el despido sea considerado como injustificado.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURIDICO**

En este capítulo analizamos los ordenamientos que dan fundamento al tema central de nuestra investigación, el cual consiste en la discriminación en materia laboral y dado que en nuestra realidad jurídica nacional el uso del termino discriminación en relativamente reciente en nuestro país no encontramos una amplia gama de ordenamientos que lo regulen, no así en cuanto a los ordenamientos internacionales en los que ya desde hace varios años se ha tratado el tema, respecto a las diferentes manifestaciones de la discriminación como loes a las mujeres, personas con discapacidad, por motivos de raza, origen nacional, edad, preferencias, etc. relacionados al trabajo e igualdad de oportunidades. Nuestra realidad jurídica nacional apenas empieza a tomar conciencia de la gravedad del problema que ocasiona la discriminación y ha empezado a tomar medidas a nivel constitucional y también legislativo para corregir el problema ya que si bien no se había legislado nada al respecto, las actitudes discriminatorias han existido desde el principio de nuestra historia nacional.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La prohibición de discriminación en nuestra constitución se instaura como una de las manifestaciones del principio de igualdad que ya contemplaba nuestra constitución, a través de la reforma publicada el 14 de agosto de 2001 se incorporó un tercer párrafo al artículo primero el cual dispone lo siguiente:

**Artículo 1.** “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el genero, la edad, las capacidades diferentes, 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.”

Este artículo en su párrafo tercero establece el principio general de no discriminación el cual proscribire las distinciones, diferencias, segregación, exclusión, originadas por las causas señaladas en el propio artículo. La observación que podemos hacer es que acertadamente se deja abierta la posibilidad de que sea considerada discriminatoria cualquier conducta que atente en contra de la dignidad de las personas, ya que la discriminación y las actitudes discriminatorias cualquier conducta que atente en contra de la dignidad de las personas, ya que la discriminación y las actitudes discriminatorias varían con el tiempo y en el contexto social, por lo que pueden aparecer nuevas formas de establecer diferencias que afecten la dignidad, libertades y derechos de las personas.

El mandato constitucional de no discriminación esta incluido en el catalogo de garantías individuales, las cuales son concebidas como derechos públicos subjetivos de los ciudadanos, contra actos de autoridad. En nuestra constitución no señala expresamente la prohibición de discriminar a los particulares lo que incluiría a las empresas y patronos.

Por otra parte el artículo 5 Constitucional dispone que “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 sólo 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.” Este artículo prohíbe que se reprima a alguna persona a dedicarse al trabajo que decida tener, siempre y cuando sea por motivos lícitos y no por motivos infundados derivados de criterios discriminatorios.

El párrafo segundo del artículo 5 constitucional estipula que:” La ley determinara en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan titulo

para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.” Es importante tener en cuenta que para el ejercicio de ciertos tipos de trabajo se necesita contar autorización expedida por autoridad educativa correspondiente que avale que cuenta con la capacidad y pericia para realizar el trabajo, en las que es necesario acreditarlo, lo incluye profesiones, oficios y trabajos técnicos.

El artículo en comento también establece 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 ajustara a lo dispuesto en cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, industria o comercio. El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por trabajo, cualquier contrato o pacto solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.” Esencialmente el artículo quinto de nuestra constitución, tutela la libertad de trabajo y el trabajador que esta sujeto a una relación de trabajo.

En materia laboral el artículo noveno es el fundamento constitucional para la formación de sindicatos. **Artículo 9.** “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la Republica podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho a deliberar.”

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a

una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, no se hiciere uso de violencia o amenazas para infundarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

El artículo 123 Constitucional establece toda la gama de derechos sociales del trabajador,. En su primer párrafo establece el derecho al trabajo de la siguiente manera: **Artículo 123:** “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 para el trabajo, conforme a la Ley.”

**El apartado A** regula el trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo. La fracción primera establece la jornada máxima de ocho horas, el trabajo extraordinario lo consagra en la fracción décimo primera, la fracción segunda indica los lineamientos del trabajo nocturno, la tercera fracción prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, establece la jornada máxima de seis horas para los mayor de catorce y menores de dieciséis. La cuarta fracción consagra el derecho a un día de descanso semanal. La quinta fracción establece los derechos de las mujeres durante su embarazo. La sexta fracción instaura los lineamientos de los salarios mínimos generales o profesionales. La octava fracción determina que el salario queda exceptuado de embargo, compensación o descuento, en la fracción X determina que deberá pagarse en moneda en curso legal.

La fracción séptima se refiere al principio de igualdad de salario que debe de existir entre el hombre y la mujer y hay que tomar en cuenta que el mandato de no discriminación es una de las manifestaciones del principio de igualdad. **Artículo 123 fracción VII.** “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.” La novena fracción establece las normas de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En la décima segunda fracción se consagra la obligación de

proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. La fracción decimotercera consagra el derecho de la capacitación y adiestramiento. La fracción decimo cuarta determina la responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo, la décimo quinta establece la obligación del patrón sobre la seguridad e higiene en la empresa.

De la fracción décimo sexta a la vigésima segunda, consagra el derecho de coalición, de sindicalizarse y de huelga. La fracción vigésimo tercera consagra la preferencia de el pago de salarios a los trabajadores en caso de concurso o quiebra.

La vigésimo quinta fracción establece que el servicio de colocación de trabajadores será gratuito. La fracción vigésimo sexta establece que todo contrato celebrado entre un extranjero y un mexicano debe de ser legalizado. La fracción vigésimo séptima establece las condiciones nulas en el contrato laboral. La fracción vigésimo novena es el fundamento constitucional de la ley del Seguro Social que comprende seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, la trigésima fracción considera de utilidad social a las sociedades cooperativas, la trigésima primera fracción determina la competencia de las autoridades Federales

El **apartado B** rige entre los trabajadores de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. La fracción primera fracción determina la jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno de ocho y siete horas respectivamente, establece el trabajo extraordinario. La fracción segunda determina el derecho a un día de descanso a la semana. La tercera fracción establece que los trabajadores gozaran de vacaciones no menores de veinte días al año. La fracción cuarta determina que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, los cuales no podrán ser menores al mínimo para los

trabajadores en general. La **fracción quinta** establece la igualdad de salario, sin tener en cuenta el sexo. La fracción sexta determina que solo se podrán hacer descuentos, o embargos al salario en los casos previstos en la ley. La séptima y octava fracción proscriben que la designación del personal se hará mediante sistema que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, los trabajadores gozaran del derecho de escalafón. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente de acuerdo a la novena fracción, la fracción décima establece el derecho para formar sindicatos y derecho de huelga, la fracción décimo primera establece las bases de la seguridad social. De acuerdo con la fracción décimo segunda la autoridad competente para resolver conflictos es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **3.2. Ley Federal del Trabajo**

En nuestra ley Federal del Trabajo, en materia de discriminación no encontramos disposiciones que se refieran específicamente a esta, sino que se refiere en forma general al principio de igualdad en las condiciones de trabajo y en el salario en las siguientes disposiciones:

En el título tercero Capítulo I, el **artículo 56.** indica “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.”

Este artículo indica la prohibición de establecer diferencias por factores tales como la raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política en cuanto a las condiciones de trabajo, aunque menciona muchos otros

factores que son motivos de discriminación. En la última parte establece una excepción al principio: "salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley", consideramos que se refiere a las condiciones de trabajo que establece para el capítulo de trabajos especiales, que difieren de las disposiciones generales dada la naturaleza de las funciones que se realizan.

El artículo 86. de la Ley Federal del Trabajo establece el principio de igualdad del salario: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

En el Título quinto, el artículo 164, de nuestra ley laboral establece la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

### **3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional fue publicada en el diario oficial de la federación el 28 de diciembre de 1963, esta ley de acuerdo al su artículo primero es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Esta ley no contiene un precepto en el que establezca el principio de igualdad, tal como lo menciona por ejemplo la fracción V del artículo 123 apartado B, que se refiere a la igualdad de salario entre el hombre y la mujer, tampoco menciona nada respecto a, la prohibición expresa de discriminar

### **3.4. Diversos Convenios Internacionales suscritos por México**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 133 de nuestra Constitución, todos los Tratados que estén de acuerdo con ella, y que sean celebrados por el Presidente de la república, con aprobación del Senado serán la Ley Suprema de toda Unión. Al respecto la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 6. que: “La Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

Las convenciones internacionales que contienen la prohibición de discriminar son múltiples, a continuación señalaremos las que se refieren principalmente a nuestro tema.

**La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.** La Declaración Universal de los Derechos del Hombre dentro en vigor el 10 de diciembre de 1948, México como país miembro de la Organización de la Naciones Unidas, tiene la obligación de aplicar lo que se ha establecido en sus disposiciones y es importante que mencionemos lo relativo a la igualdad y la prohibición de discriminar ya que en los diversos convenios internacionales se toma como fundamento la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. **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 proclamadas 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.”

En relación al trabajo la Declaración establece en el artículo 23 el **Derecho al Trabajo**, así como una remuneración equitativa, también contempla la posibilidad de crear sindicatos, para defensa de los intereses de los trabajadores, el descanso y vacaciones, así como también el derecho a un nivel digno de vida y seguridad de los trabajadores. En cuanto al tema de discriminación en este ámbito establece:

**Artículo 23.** “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. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual...” Se refiere a que de no existir discriminación en cuanto al salario, que debe ser igual por trabajo igual, así como también expresa que deben ser equitativas las condiciones de trabajo.

**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 Convenio se refiere a la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, fue adoptado el 29 de junio de 1951 elaborado por la Conferencia General de la Organización Internacional

de Trabajo en su Trigésima cuarta reunión, fue ratificado por México el 23 de agosto de 1952, entró en vigor el 23 de mayo de 1953.

Este Convenio se fundamenta en el principio de igualdad, establece en el **artículo 2.** que todo miembro de la Organización internacional del Trabajo 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 femenina por un trabajo de igual valor.

Indica también que este principio debe aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores o por cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación.

**Convenio Número 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.** Este convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia de la organización del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión, entró en vigor el 15 de junio de 1960, es ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. Se refiere al punto central de nuestra investigación, la discriminación en materia de trabajo. En el artículo 1. define a la discriminación de esta manera:

**Artículo 1.** para los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: “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”. En el mismo artículo, establece que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se considerarán como discriminación.

Para los efectos del Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y el las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Y por ultimo el artículo 5.de la Convención en comento establece que las medidas de protección especial establecidas a favor de algunas personas por pertenecer a un grupo vulnerable, no se consideraran discriminatorias.

**Artículo 5** “las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptadas 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 medidas 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.”

**Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Entro en vigor el 16 de diciembre de 1966, fue ratificado por México el 23 de marzo de 1981, en el se establece el principio de no discriminación en la parte II del artículo 2. Artículo 2. “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen garantizar el ejercicio de los derechos que en el 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.”

De este compromiso de deriva, garantizar la no discriminación en materia de trabajo ya que en la parte III del pacto en el artículo 6. establece que: “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 tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.” Consagra el derecho al trabajo Establece que para lograr la efectividad de este derecho también deberá de reconocer el derecho a la orientación y formación profesional.

El artículo 7. instituye que los estados parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren un especial: “Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, 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; igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y de capacidad...” en este artículo se consagra el principio de igualdad, en cuanto al salario, condiciones de trabajo así como a la promoción a categorías superiores. El Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que no debe existir la discriminación en materia laboral en lo referente a la remuneración, en las condiciones de trabajo y en la seguridad social; cabe destacar que pone especial énfasis en proteger en contra de la discriminación en materia de trabajo a las mujeres.

**Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.** Esta Convencion fue emitida por la Organización de

la Naciones Unidas y fue aprobado el 21 de diciembre de 1965, entro en vigor el 4 de enero de 1969, y México lo ratifico el 20 de febrero de 1975.

En el se establece que la discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado en contra de la dignidad humana y se condena como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, así como también una violación a los derechos y libertades fundamentales proclamadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Por medio de este instrumento se pretende eliminar la discriminación racial, por esta expresión la convención denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de 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 ya sea en la esfera política, económica, social o cultural.

El artículo 5. Establece que “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, particularmente en el goce de los derechos siguientes;...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...” Protege el derecho al trabajo, que incluye, la libre elección de este, establece que deben implantarse condiciones equitativas de trabajo, poniendo mayor énfasis en lo relativo al salario.

**Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.** Esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de la

Naciones Unidas en su resolución 2263, de 7 de noviembre de 1967. Fue emitida, ya que a pesar de la existencia de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y otros Instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continuaba existiendo discriminación en contra de la mujer.

En el artículo 1. establece que “la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”

El artículo 10. señala que la mujer debe de tener los mismos derechos que el hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular, los derechos en materia laboral que son los siguientes: el derecho, sin discriminación alguna por estado civil o maternidad, el derecho a permanecer en su trabajo a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en el trabajo; el derecho a igual remuneración que el hombre, así como a la igualdad de trato por un trabajo de igual valor; el derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Suscrita en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada sobre Derechos Humanos. En el artículo primero la Convención establece el principio de no discriminación.

Artículo 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.”

A pesar que no hace referencia específica en materia laboral se entiende que la libertad de trabajo y derecho al mismo son derechos inherentes a toda persona y deben de ejercerse libres de toda discriminación por los motivos que describe.

**Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.** Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución, el 18 de diciembre de 1979, entro en vigor el 3 de septiembre de 1981, y México la ratifico el 23 de marzo de 1981.

De acuerdo con el artículo 1. de la convención, la expresión discriminación contra la mujer, denota 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, lo que incluye a la esfera laboral.

Al respecto de la eliminación de la discriminación en materia de trabajo la convención dispone en el artículo 11 que: “los estados parte adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.” Los derechos a que se refiere el artículo anterior son los siguientes: el derecho al trabajo como derecho inalienable a todo ser humano, a las mismas oportunidades de empleo, e inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, el

derecho a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo ya todas las prestaciones, a la formación profesional, formación profesional superior al adiestramiento periódico. El derecho a la igual remuneración, a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, igualdad en la evaluación de la calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, en particular en la jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez o otra incapacidad para trabajar, el derecho a la protección de la salud y en la salvaguardia de la función de la reproducción.

**Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.** La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión; realizó el convenio el cual entro en vigor el 20 de junio de 1985 y fue ratificado por México el 5 de abril del 2001.

El artículo 1. expresa que se entiende por persona inválida a toda a persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una diferencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Expone que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona en condiciones de discapacidad física obtenga y conserve un empelo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad, así como de promover oportunidades de empleo, todo esto basado en le principio de igualdad de oportunidades y de trato. Los estados hayan ratificado el Convenio tienen la obligación de procurar la reintegración al trabajo y de no permitir la discriminación a las personas con discapacidad, tienen el deber de procurar su readaptación al trabajo.

**Convenio Número 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales.** La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo convocada en

Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1989, en su septuagésima sexta reunión suscribe el convenio, el cual fue adoptado el 26 de junio de 1989, entro en vigor el 5 de septiembre de 1991, y ratificado por México el 5 de septiembre de 1991.

El artículo 20. indica que “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 empelo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.”

Indica además que se debe de evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y a los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso
- Remuneración igual por un trabajo de igual valor
- Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás preacciones derivadas del empleo, así como la vivienda
- Derecho de asociación, a dedicarse a todas las actividades sindicales para fines lícitos, a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Expresa también el convenio en comento que las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los

empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la, practica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.

También se debe de garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas. Deben de gozar de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

En la parte IV en los artículos 21 y 24, dispone que los miembros de estos pueblos también deben de contar con medios de formación profesional en condiciones de igualdad, y además, deben de aplicárseles lo regimenes de seguridad social sin distinción alguna.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”.** Esta Convención entro en vigor el 9 de junio de 1994 y es ratificada por México el 19 de junio de 1998. Para los efectos esta convención, debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su genero, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito publico como en el privado, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros actos la violación, el abuso sexual, la 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 y que sea cometida o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

El artículo 4. Dispone 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.”

La convención indica que las mujeres tiene derecho a una vida libre de violencia, a ser libres de toda forma de discriminación, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y practicas sociales y culturales basados en conceptos de inferioridad o subordinación. Reconoce que la situación de vulnerabilidad de las mujeres empeora por otros factores que señala en el artículo 9. y son su raza o condición étnica, su condición de migrante, refugiada o desplazada; cuando esta embarazada, si padece de laguna discapacidad, menor de edad, anciana, de situación económica desfavorable o cuando es afectada por situación de conflictos armados o de privación de su libertad.

**Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.** La Organización de los Estados Americanos, en la ciudad de Guatemala, suscribe este Convenio, el cual entró en vigor el 7 de junio de 1999 y es ratificado por México el 26 de abril del año 2000. Los objetivos de la presente convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. La convención precisa en el artículo 1. que el termino “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal la cual limita la capacidad de ejercer una o varias actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Indica que el termino “discriminación contra las personas con discapacidad” significa 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 a anular el reconocimiento, goce o ejercicio por

parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Entre estas libertades fundamentales y derechos humanos se encuentra la igualdad de oportunidades en materia de trabajo, el derecho a no ser discriminado en el empleo por su situación de discapacidad.

**El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte**, fue celebrado entre el México, Canadá y Estados Unidos de América el 14 de septiembre de 1993, entro en vigor el primero de enero de 1994. En el anexo I del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte relativo a la declaración de sus principios respecto al tema de la discriminación señala que se debe procurar la eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como los requisitos o acreditaciones para el empleo así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de discriminación.

Hasta aquí terminamos con el análisis de los ordenamientos internacionales que pretenden eliminar y prevenir la discriminación, ratificados por nuestro país, lo que los convierte en derecho vigente, ley suprema de la Unión.

### **3.5. Reglamentación Diversa**

De acuerdo con el artículo 133 constitucional, las Leyes emanadas del Congreso de la Unión que emanen de la Constitución, serán también ley suprema de toda la unión. La legislación federal que se relaciona con nuestro tema de investigación es reciente ya que hasta hace pocos años se ha empezado con la tarea legislativa que tiene por objeto proteger en contra de las conductas discriminatorias dirigidas a grupos vulnerables de la sociedad, los

cuales se han colocado durante mucho tiempo en una situación de desventaja, ya hasta cierto punto han sido excluidos, puestos al margen en la sociedad en muchos aspectos entre los que se encuentra el empleo. A continuación examinaremos las leyes federales que se relacionan con nuestro tema de investigación.

**Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, es reglamentaria del artículo primero párrafo tercero de la Constitución, tiene por objeto presentir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona, en términos del artículo 1ro. de la Constitución, así como también promover la igualdad de oportunidades y de trato.

La Ley define a la discriminación en el artículo 4. de la siguiente manera. "... se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en le 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, 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 párrafo segundo dispone que "también se entenderá por discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones."

El artículo 9 fracción III, IV y V señala que se considera como conductas discriminatorias: "III.- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, o 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." Respecto a la discriminación en materia laboral en contra de las personas mayores el **artículo 12. fracción II inciso b)** establece que se debe de fomentar la igualdad de oportunidades para

las personas mayores de 60 años, otorgando capacitación para el trabajo y de fomento para la creación de empleos.

En cuanto a la discriminación laboral que afecta a las personas con discapacidad el **artículo 13 fracción IV** dispone que para fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, se deben de crear programas de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

En cuanto a la población indígena en el **artículo 14 fracción III**, dispone que se debe crear un sistema para la capacitación para el empleo y alfabetización.

La ley considera como grupos vulnerables a los adultos mayores, a las personas con discapacidad y a la población indígena, y busca fomentar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos entre ellos en materia laboral. Hay que tener presente que existen otros grupos vulnerables que no menciona como tales como a las mujeres, las personas con preferencias sexuales diferentes, personas que padecen alguna enfermedad y principalmente las crónicas degenerativas, las personas que no cuentan con el estándar de "belleza" estereotipo, entre otros muchos más que afectan la inserción de las personas a la vida laboral.

Para la consecución de sus fines la Ley crea el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad y patrimonio propios, y el cual goza de autonomía técnica y de gestión así como para dictar sus resoluciones. La Ley establece que cualquier persona puede denunciar conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo, sus reclamaciones o quejas, y pueden presentarse por escrito o verbalmente, por vía telefónica o por cualquier medio electrónico. Para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación nos interesan las conductas discriminatorias realizadas por particulares,

específicamente las realizadas por empleadores y patrones, al respecto la Ley en cita, indica en el artículo 81 que si la conducta discriminatoria fue realizada por un particular se presentara una queja, y el consejo inicia un procedimiento conciliatorio, pero solo si ambas partes lo aceptan, y de no ser así el Consejo únicamente brinda orientación al particular para que acuda a las instancias judiciales o administrativas correspondientes.

Si es que se llegara a un arreglo conciliatorio, se someterán al convenio de conciliación correspondiente en el cual el Consejo dispondrá la adopción de una serie de medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación.

**Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.** Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo del año 2003, la cual abroga la Ley de Creación del Instituto Nacional Indigenista, en artículo 1. 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 y patrimonio propios, con autonomía operativa, técnica, presupuestal y administrativa, con sede en la Ciudad de México, Distrito Federal.

La Comisión tiene como objeto 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 2. de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 2. De la Ley en cita señala como funciones de Comisión Nacional para el desarrollo de los Pueblos Indígenas: “observar el carácter multiétnico y pluricultural de la Nación; promover la discriminación o exclusión social y la construcción de una sociedad incluyente, plural, tolerante y respetuosa de la diferencia y el dialogo intercultural; impulsar la integralidad y

transversalidad de las políticas, programas y acciones de la Administración Pública Federal para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas; fomentar el desarrollo sustentable para el uso racional de los recursos naturales de las regiones indígenas sin arriesgar el patrimonio de las generaciones futuras; 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 y, consultar a pueblos y comunidades indígenas cada vez que el Ejecutivo Federal promueva reformas jurídicas y actos administrativos, programas de desarrollo o proyectos que impacten significativamente sus condiciones de vida y su entorno.”

Esta ley a través de la Comisión, tiene por objeto integrar a la población indígena a la sociedad a través de posprogramas que para tal efecto establezca y se logre su participación social esto incluye que se integren en el aspecto laboral, con el objeto de que mejoren su calidad de vida así como eliminar la exclusión social de la que han sido objeto.

**Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.** Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 2002, es de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos, tiene por objeto garantizar el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores.

La Ley considera como personas adultas mayores a aquellas que cuenten con setenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional. El capítulo II, se refiere a los derechos de las personas adultas mayores, en el artículo 5 establece en la fracción V que esta ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores entre otros derechos en materia laboral de manera enunciativa y no limitativa los siguientes: Artículo 5. fracción V: “Del trabajo: a gozar de la 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...”

El **artículo 10. fracción IV y XV** señala los objetivos de la Política nacional sobre las personas adultas mayores: “Propiciar su incorporación a los procesos productivos emprendidos por los sectores público y privado, de acuerdo a su 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...” El **capítulo III, artículo 19**, se refiere a los programas y a las obligaciones de las instituciones públicas y en materia laboral, señala que corresponde a la Secretaria 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 remunerados, 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; fomentar la creación de organizaciones productivas de personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden; impulsar el desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos; la organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo; asistencia jurídica a las personas adultas mayores que decidan retirarse de sus actividades laborales; la capacitación y financiamiento para autoempleo, a través de becas, talleres familiares, bolsas de trabajo oficiales y particulares así como la creación y difusión de programas de orientación dirigidos a personas adultas mayores cuando deseen retirarse de los centros de trabajo públicos y privados.”

**Ley del Instituto Nacional de la Mujeres**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero del año 2001. Esta ley es de carácter federal y de orden Público, reglamentaria del artículo 4. Constitucional en relación a la equidad de género e igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres.

Son todas las mujeres los sujetos de esta ley, ya sea que se encuentren en el territorio nacional, 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 de la ley. Es a través del Instituto Nacional de las Mujeres, organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión cuya misión es lograr el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

El objeto general del instituto 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, esto incluye la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

**Ley General de las Personas con Discapacidad**, ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del año 2005, de acuerdo con el artículo 1 de esta ley las disposiciones que de ella emanen son de orden público, de interés social y de observancia general en la república mexicana, su objeto es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades en todos los ámbitos de la vida. De manera enunciativa y no limitativa, esta ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y propone el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio. El artículo 4. indica que los derechos que establece 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 cualquier otra que atente contra su dignidad.

En relación a los derechos y garantías de las personas con discapacidad relacionadas con la materia laboral, el artículo 9. establece que tienen derecho al trabajo y a la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad, señala que las autoridades deben de establecer entre otras las siguientes medidas:

Artículo 9. “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; IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos; V. Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales y; VI: Asistir en materia técnica a los sectores social y privado en materia de discapacidad, cuándo lo soliciten.”

## **CAPITULO IV DE LA DISCRIMINACION LABORAL**

La discriminación en México es un hecho. Se ejerce bajo distintas modalidades y aparece prácticamente en todos los ámbitos de la interacción social. A diferencia de otras practicas sociales perversa, su carácter ilegal no siempre es claro o no esta claramente codificado o incluso puede tornarse invisible ante la legalidad positiva y la normatividad de las instituciones publicas. Pese a las dificultades para su análisis y reducción, resulta evidente que la discriminación en una de las razones estructurales de que la sociedad mexicana este sujeta a altos índices de desigualdad y marginación.

En este Capítulo analizamos la problemática de la discriminación laboral la cual viven a diario miles de mexicanos cuando buscan trabajo ante exigencias subjetivas y caprichosas se ven imposibilitados de obtener el sustento que necesitan para vivir, o cuando lo consiguen, son objeto de actos discriminatorios en sus centros de trabajo, o se da por extinguido el vinculo laboral por motivos prejuiciosos. La discriminación esta presente en toda la sociedad pero esta aqueja a ciertos grupos considerados como vulnerables ya que son quienes sufren más este tipo de abusos los que se abordaron en el presente capítulo para destacar su problemática en el aspecto laboral. También hablamos sobre la sanción que se debe aplicar en contra de actos discriminatorios y que debe de establecerse en nuestra Ley Federal del Trabajo con la finalidad de evitar que sigan llevando a cabo conductas de este tipo, señalamos la importancia de la inspección del trabajo para luchar en contra la discriminación, así como también lo es la participación de la sociedad, para erradicar a la discriminación ya que es necesario que se inculquen valores sobre respeto y tolerancia desde la niñez, en la familia en primer lugar y después en la escuela, de esta manera se puede lograr no solo terminar con la discriminación en materia laboral sino en cualquier aspecto la sociedad.

#### **4.1. Problemática de la discriminación laboral**

Uno de los problemas fundamentales que se plantea en el ámbito de la discriminación es en el acceso al empleo como consecuencia de determinados prejuicios sociales en virtud de los cuales se presume la falta de aptitud para determinados puestos de trabajo. En muchos casos la discriminación se manifiesta en forma directa, a través de cuestionarios que, pretenden indagar sobre cuestiones personales del interesado que no constituyen una información esencial a la competencia técnica requerida para el desarrollo de la prestación laboral por ser datos que no pueden condicionar la aptitud profesional. Es evidente que en estos cuestionarios existe una vulneración a sus derechos humanos fundamentales porque se indaga sobre aspectos íntimos de la vida de la persona que pertenece directamente a su esfera personal.

El mayor problema se encuentra en la posible existencia de discriminaciones indirectas que son mucho más difíciles de controlar y de erradicar. Las discriminaciones indirectas se presentan en el ámbito del acceso al empleo cuando el empleador manifiesta determinadas conductas en las que aparentemente no ha tenido en consideración el factor discriminatorio, sino otros factores aparentemente neutros pero a pesar de esto se produce un resultado adverso de unas personas sobre otras por ejemplo puede mencionarse la exigencia de que todas las personas que solicitan un puesto de trabajo deban superar una prueba en una lengua concreta, aunque esta no sea necesaria para el ejercicio del trabajo. La prueba puede ser discriminatoria para las personas que no dominan esa lengua.

Al momento de que una persona se encuentra buscando trabajo es frecuente que se enfrente con una serie de situaciones de tipo discriminatorio, que le impiden el objetivo de encontrar una fuente de ingresos, el postulante a un trabajo en esta etapa, se encuentra desprotegido ante cualquier abuso, maltrato, exclusión, vejación, es la voluntad de el empleador la única que cuenta

para tomar la decisión de contratar o no a la persona que se encuentra interesada en obtener el trabajo, es en este momento, anterior al inicio de la relación laboral en donde se presentan las practicas discriminatorias, en las ofertas laborales que se anuncian en los periódicos, en Internet por ejemplo OCC Mundial, bolsa de trabajo en México, cuya dirección es [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx) podemos encontrar las siguientes ofertas laborales que a nuestra consideración contienen requisitos que discriminan a las personas que están buscando trabajo:

Por ejemplo en una oferta de trabajo para una recepcionista se condiciona la obtención del Empleo a un limite de edad y a la posesión de un agradable tono de voz criterio subjetivo, ya que quien determina esa calidad del timbre de la voz de las personas, es quien lo entrevista o contrata. (Anexo 1)

En la siguiente oferta de trabajo una Empresa en Consultaría de Sistemas solicita a un *ACCOUNT MANAGER EN TECNOLOGÍA* (encargada de cuenta) nos damos cuenta que además de condicionar la obtención de el empleo, a ser mujer, y a un limite de edad, condiciones inherentes a la personalidad humana que no se pueden cambiar, también condiciona el empleo a la posesión de un automóvil con lo que vemos que exige cierto nivel económico por último vemos que pide el Curriculum Vitae con fotografía exigencia para nuestro concepto innecesaria. (ANEXO 2)

En un anuncio laboral en la página <http://forosdirectorio.com.mx> en donde solicitan modelos podemos observar un ejemplo de discriminación por nacionalidad o a emigrantes ya que categóricamente se rechaza a las postulantes de nacionalidad cubana. (ANEXO 3)

Tenemos otro ejemplo en la oferta de empleo publicada en la pagina de Internet con dirección <http://forosdirectorio.com.mx> en la que se solicitan recepcionistas, podemos observar que entre los requisitos esta el de excelente

presentación haciendo la anotación inmediatamente entre paréntesis “guapas” con lo que podemos observar que este criterio tan intangible de lo guapo o feo queda a la discreción del empleador, consideramos que es discriminatorio, además que solicitan el Curriculum Vitae con fotografía seguramente para calificar “la buena presentación “ de las postulantes. (ANEXO 4)

En otra oferta laboral de Servicios Jurídicos Profesionales solicitan a una asistente secretarial en los que se establecen límites a la edad, señala complejión de “delgada a mediana”, y relaciona a la buena presentación con la calidad de que sea “moderna” requisitos que consideramos de exigencia subjetivas e irrelevantes para la realización del trabajo. (ANEXO 5)

Otra oferta laboral en la que se solicita una secretaria o recepcionista en Puebla, Puebla. México entre las exigencias para obtener el empleo encontramos, un límite de edad que para nuestro criterio es un límite de edad muy restringido; talla de ropa, que a nuestra consideración es un criterio irrelevante para cualquier trabajo esta exigencia totalmente discriminatoria incluso en el perfil requieren a una persona “simpática”, la simpatía es una cualidad subjetiva que indudablemente se calificara a criterio del empleador, y por último también solicitan una fotografía, requisito que como ya mencionamos consideramos innecesario. (ANEXO 6)

La empresa Sigma alimentos en una oferta laboral en la página <http://jobsearch.occ.com.mx>. La cual solicita un supervisor de mantenimiento, menciona entre los requisitos para ocupar el empleo, que el postulante sea casado, el estado civil debe de ser irrelevante para los empleadores al ofertar un trabajo además de que impone límite de edad, y sexo, ya que es únicamente para sexo masculino. (ANEXO 7)

Como podemos observar en las ofertas de trabajo predominan los criterios discriminatorios que se refieren a la edad, al sexo, estado civil, posición

económica apariencia física lo que se relaciona con las exigencias de buena presentación, talla, y la fotografía.

**También se puede presentar la discriminación en las solicitudes de empleo que suelen dar las empresas a los postulantes** para entrar al trabajo que contiene una serie de preguntas con las que se pretenden conocer cuestiones que no se relacionan de ninguna forma con el empleo al que aspiran, como en caso de ser mujer indicar si se encuentra embarazada, el estado de salud, estado civil, peso, talla, estatura, y una serie de criterios que tienden a indagar sobre cuestiones personales y que no se relacionan con la realización del trabajo, ni con la capacidad técnica o profesional del candidato al empleo son elementos que se utilizan para realizar criterios prejuiciosos y discriminatorios.

**En la entrevista de trabajo** que es cuando se tiene un contacto directo entre el oferente del trabajo y el aspirante al puesto es una de las formas más frecuentes en que se hace distinciones entre uno y otro aspirante por criterios subjetivos, prejuiciosos y discriminatorios hacia los postulantes al trabajo. En ocasiones se incluye la exigencia de realizar pruebas médicas que puedan resultar en una negativa de contratación, tales como exámenes médicos exploratorios, pruebas de embarazo en otros casos solicitan, antecedentes no penales y estudios socioeconómicos.

En el desarrollo de la relación laboral es otro de los momentos en los que se puede exteriorizar la discriminación, lo que se manifiesta principalmente en las condiciones de trabajo, ya sea que las previamente establecidas por patrón y trabajador sean modificadas, o que siendo las mismas para todos los trabajadores o los de una misma categoría se apliquen en forma desigual.

La discriminación en el desarrollo de la relación laboral se refleja en desigualdad de salario, en dificultades, obstáculos, restricciones para el

ascenso o promoción a trabajos de mayor jerarquía, en obstaculizar o restringir la capacitación y adiestramiento, así como al limitar la formación profesional; en la limitación o restricción de la protección de seguridad social, en aplicación desigual a los beneficios que otorga la empresa a sus trabajadores, el acoso psicológico o moral, consistente en actitudes deliberadas y constantes de agresión psicológica con el afán de limitar las oportunidades de ascenso, el Acoso sexual que frecuentemente padecen las mujeres, en la reasignación de tareas a otras de menor jerarquía, cambios en el horario de la jornada de trabajo, etc.

Estas acciones se llevan a cabo en base a prejuicios y estigmas sociales de los empleadores, patrones, y que atentan en contra de la dignidad de las personas así como en contra de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores, lo que puede ser motivado por razones de edad, preferencias sexuales, sexo, estado civil y responsabilidades familiares, apariencia física, nacionalidad, religión, o cualquier otra causa. Estas actitudes discriminatorias empujan a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía "informal". Las personas discriminadas quedan frecuentemente atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación, protección social y formación profesional.

Los prejuicios y estigmas no sólo son argumentos para hacer diferencias al contratar a las personas, o durante la relación laboral, la discriminación también se hace presente en los motivos que originan el despido. Es muy socorrido por los patrones despedir a los trabajadores motivados por causas discriminatorias es frecuente la discriminación y la restricción de derechos laborales a personas con VIH. Entre los casos más comunes tenemos los exámenes medico físico exploratorios, y la rescisión de contratos cuando se corrobora que una persona padece esta enfermedad, o tiene alguna otra de tipo crónico culminan en despidos aludiendo alguna de las causales de despido establecidas en nuestro ordenamiento laboral. Es muy frecuente que las mujeres al estar esperando un bebé se encuentren con muchas dificultades en

su trabajo al ser forzadas presentando ellas mismas sus renunciaciones para dejar sus trabajos pero casi siempre, instigadas o instadas o simplemente al ser rescindidas de el mismo sin justificación alguna y esta situación sea causa de un despido, consideramos que el motivo principal de esta discriminación es un intento de mantener los bajos costos de producción, sin preocuparse por la salud reproductiva de las mujeres y evitar la incapacidad con derecho a salario y el pago del seguro social ya que a los hombres no se les somete a una revisión por su paternidad potencial ni tampoco tienen que enfrentarse a la posibilidad de perder su trabajo cuando se convierten en futuros padres.

Un ejemplo a lo que nos referimos es el siguiente: Marta siempre ha trabajado de montadora en una serie de talleres en Tijuana. Tiene veinte años y terminó tercer año de educación básica. A finales de 1994, empezó a trabajar con un contrato provisional en Temco en Tijuana. La compañía no exigía un examen de embarazo, aunque una de las preguntas del formulario de solicitud de empleo era si la solicitante estaba embarazada. Marta contestó que no y posteriormente la compañía la forzó a renunciar cuando descubrió que estaba embarazada.<sup>79</sup> Nos enfrentamos también a la problemática en el aspecto de despidos discriminatorios es en razón de las responsabilidades familiares ya que del mismo modo se dan los casos en que se trata de terminar con la relación laboral de los trabajadores cuando deciden casarse, regularmente es a las mujeres a quienes más les afectan con esta situación. Así le ocurrió a Araceli, quien después de laborar ocho años en la empresa textil Crysel, perdió su puesto como secretaria de un jefe de departamento cuando trascendió en los pasillos que pensaba contraer matrimonio. “Hay que darle oportunidad a otras compañeras” fue el argumento de sus superiores.

En otro aspecto de esta problemática comenta la Doctora Karen Aldaco quien estuvo trabajando en el Hospital Militar que debido a las políticas de

---

<sup>79</sup><http://www.merida.gob.mx/ciavi/contenido/maltrato.htm> 23 de junio 2001 21:00

imagen de dicho hospital no permite que sus empleados estén “pasados de peso” porque es una causa para despedirlos lo que obligada a los empleados a acudir con dicha especialista a que les colocara aparatos de ortodoncia con el fin de que les dificultara comer para poder perder peso y no perder su trabajo. Es común que muchos trabajadores se vean presionados de esta forma a mantener cierta apariencia física para evitar el despido.

Es muy difícil saber en realidad que motiva a un patrón a terminar por prejuicios discriminatorios la relación laboral, pero cuando el trabajador se ha dado cuenta de esta situación, no cuenta con un mecanismo efectivo para defenderse en contra de un despido injustificado motivado por la discriminación, los patrones regularmente invocan causas de rescisión contemplados por nuestro ordenamiento laboral o instigan por medio de acoso moral a que los mismos trabajadores renuncien.

En relación a los motivos discriminatorios como causa de de despido, hay que tener presente que los estigmas y prejuicios que la motivan son en contra de condiciones personales e íntimas de las personas que no afectan la capacidad profesional de los individuos, que no forman parte de los contenidos básicos de la prestación del trabajo y, en consecuencia no puede erigirse como causa de despido, ya que este se configura como una institución jurídico laboral que sólo puede tener por causas la señaladas en el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, sin que los motivos prejuiciosos y subjetivos discriminatorios puedan encuadrarse en los señalados por la ley.

#### **4.2. Discriminaciones en particular**

La mujer ha sido vinculada a través de los siglos al papel de ama de casa y criadora de los hijos, lo que se ha constituido en una barrera difícil de romper en las empresas en las que se considera a la madre de familia una candidata poco viable para el empleo. A partir de la Segunda Guerra Mundial, más y más

mujeres se incorporaron al mercado de trabajo. Este cambio fue visto por los hombres como una amenaza. En consecuencia, ellas ocuparon puestos inferiores y con sueldos menores que los de los varones. La discriminación por género no se explica solamente por razones históricas, sino también, y sobre todo en estos días, por motivos económicos. Existe la idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección a la maternidad y el ausentismo supuestamente mayor de ellas, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres. Todo ello es un conjunto de prejuicios y estereotipos infundados. Sin embargo, actualmente la mayoría de las mujeres sigue trabajando en puestos de menor valor social y económico.

Habitualmente se establecen diferentes salarios para trabajos, con las mismas responsabilidades y la misma dificultad, y regularmente son las mujeres quienes perciben inferior salario. Existe una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial o mediante contratos de corta duración. Debe también afrontar un mayor número de obstáculos para el ascenso en el trabajo y el desarrollo de su carrera. También es frecuente que las mujeres sean objeto de acoso sexual lo que también consideramos que es una de las formas en que se manifiesta la discriminación.

Es más usual encontrar mujeres en los empleos peor pagados y con menores condiciones de seguridad, además la tasa de desempleo ha sido casi siempre superior para las mujeres. También es frecuente que después de una incapacidad por maternidad sean asignadas a un puesto de trabajo de menor jerarquía y por consiguiente con menor salario, es el caso de Elizabeth quien laboraba en la empresa Dymalsa con antigüedad de tres años, ya estaba a cargo del departamento, desempeñando funciones de mayor responsabilidad, que cuando inicio al regreso a su puesto después de una incapacidad por

maternidad le reasignaron otro puesto de menor jerarquía, y por consiguiente menor salario.

Otra de las causas por las que podemos encontrarnos con actitudes discriminatorias es originada por la edad, entendiéndola como segregación de personas que sobrepasan o están por debajo de un determinado límite de edad, ya sea evitando su contratación o suspendiendo su desarrollo en la empresa, aun cuando se trate de individuos aptos para realizar las funciones que se les asignan. Toda distinción, exclusión, restricciones o preferencia basada en prejuicios, convicciones u omisiones relacionadas con la edad que restrinja o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades, es un acto de discriminación.

Millones de mexicanos al solicitar un empleo padecen un grave problema, pues los empleadores circunscriben sus ofertas laborales a rangos de edad que excluyen a hombres y mujeres capacitados, pero que han superado los 30, 35 o 40 años. Por otro lado, los jóvenes ven obstaculizados en el mercado laboral sus aspiraciones cuando se les exige experiencia que lógicamente no han acumulado en sus primeros años de vida productiva o profesional. Es cotidiano que en los avisos económicos de orden laboral se soliciten empleados menores a los 35 años en promedio, o bien, personal joven con determinada experiencia que los excluye del intento de solicitar el empleo.

Lo grave de la situación que estamos abordando, es que las personas mayores de 35 años, generalmente son padres o madres, quienes tienen la gran responsabilidad de sostener a una familia y que al quedarse sin empleo les resulta difícil encontrar otro y cuando lo encuentran debido a la urgencia que tienen, aceptan cualquier empleo, que la mayoría de las veces es inferior a lo que ellos realmente pueden realizar y con un sueldo que no les alcanza para mantener dignamente a su familia. No puede ser posible que en nuestro país se crea que la vida laboral de una persona termina a los 35 años. En otro aspecto de la discriminación por edad nos encontramos con la problemática de las

personas mayores de 50 años quienes pueden ser víctimas de acoso moral o se les presiona para que renuncien mediante la creación de situaciones que atentan contra la dignidad del individuo por ejemplo, cuando a un ejecutivo de pronto se le excluye de la dinámica directiva y se le relega a la realización de labores administrativas u operativas, sin justificación alguna. Los obstáculos a los que deben enfrentarse las personas mayores para encontrar trabajo son grandes, si lo tienen se encuentran a un limitado acceso a la formación profesional y condiciones que prácticamente obligan a los trabajadores a terminar la relación laboral en forma anticipada y una vez que pierden su empleo les resulta difícil encontrar otro.

**La discriminación laboral a las personas con discapacidad.** La discapacidad es entendida como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. El entorno económico y social puede causar o agravar esa deficiencia, sin que por ello se dé una disminución de la valía o depreciación de la identidad en todos los ámbitos de la vida.

Las personas con discapacidad han sido históricamente compadecidas, ignoradas y denigradas llegando a experimentar reclusión y abandono en instituciones o en sus propios hogares, para ocultar su existencia ante el resto de la sociedad si alguna persona nace con discapacidad o la adquiere por accidente, enfermedad, o alguna otra causa, cuenta con menores elementos para acceder a la educación, a la salud, al trabajo, etc. es decir, a los medios que le permitan mejorar su calidad de vida, ya que inclusive su posibilidad de contar con una rehabilitación física es mínima, lo que da como resultado que se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna.

La larga y difícil lucha por sus derechos fundamentales ha dado sus primeros frutos en las últimas décadas. Uno de estos logros es precisamente su

reconocimiento como personas con discapacidad, dejando atrás los términos "inválido", "impedido" o "minusvalido" que, de manera peyorativa, les apartaba aún más del ejercicio de sus derechos.

El mayor reto para las personas que viven con discapacidad es concientizar al resto de la sociedad de que no son una especie aparte; que a pesar de sus limitaciones tienen el derecho y la capacidad para desarrollar una vida productiva y plena; que deben ser valoradas por sus méritos personales y no por prejuicios, estereotipos y estigmas que se manejan erróneamente en torno a la discapacidad; que el Estado debe instrumentar políticas públicas que favorezcan su participación en la vida laboral, cultural, política, social y económica, y la sociedad en su conjunto debe auspiciar su integración a las distintas facetas de la vida pública, a fin de erradicar todos aquellos actos discriminatorios que atenten contra su integridad.

En el sector laboral son escasas las acciones desarrolladas para capacitar e integrar en empleos remunerados a las personas con discapacidad y no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo incluso para aquellos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo. Algunas de las limitaciones principales para la integración de personas con discapacidad, las constituyen los obstáculos del entorno físico, lo cual les impide el acceso y desplazamiento, así como los prejuicios y estigmas que crean los empleadores respecto a sus capacidades para realizar el trabajo.

También es frecuente que en las ofertas de trabajo se exijan requisitos que se relacionan con criterios relativos a la apariencia física tales como, de buena presentación, determinada talla, estatura, y otras consideraciones un tanto subjetivas que quedan a la consideración de la empresa o patrón, consideramos que estas exigencias carecen de razón de ser. Se trata de características que las personas no pueden cambiar y es injusto que por tales situaciones se les excluya al momento de postularse a un trabajo. Por ejemplo

el señalar estatura y peso y la fotografía del candidato en la solicitud de empleo puede llevar a descartarlo sin la revisión de sus competencias y habilidades.

**La discriminación laboral por preferencias sexuales**, se trata de la intromisión directa de la empresa o del patrón en las decisiones íntimas de un individuo, limitando su derecho a determinar libremente su orientación sexual o realizando prácticas que atemorizan a las personas para que no expresen libremente sus preferencias.

A pesar de que han empezado los primeros pasos en la defensa de derechos sexuales, por desgracia, grupos como el de los homosexuales no han encontrado el eco suficiente en la sociedad. El estigma social que cargan históricamente a costas las personas con preferencias sexuales diversas ha dejado de ser una mera postura victimizante y se ha ido convirtiendo en motivo de lucha, en afirmación de la necesidad de ser y estar en la sociedad. No obstante, la aparición del VIH/SIDA que padecieron y padecen se suma a la estigmatización y el maltrato que persigue a las personas con preferencias sexuales diversas.

La orientación sexual de las personas, forma parte del libre desarrollo de la personalidad y de sus derechos fundamentales, inherentes a la dignidad de la persona, por lo que no puede ni debe de ser tomada en consideración a la hora de contratar al trabajador, como un factor que dificulte o impida el acceso a un puesto de trabajo, o tomarse en cuenta para decidir terminar con la relación laboral, ya que dicha preferencia no se relaciona con la capacidad para realizar un trabajo.

**La discriminación laboral a las personas que sufren alguna enfermedad.** Es la limitación en cuanto a la contratación, permanencia o desarrollo en el trabajo de las personas por padecer cualquier tipo de

enfermedad, o bien la práctica de condicionar la contratación o la continuidad en el trabajo en base a los resultados de exámenes médicos.

Es frecuente que en las entrevistas y solicitudes de trabajo, se hagan una serie de preguntas relativas al estado general de salud de los postulantes, de enfermedades que han padecido, o que padecen, operaciones que les han sido realizadas, u otras relacionadas con el estado de salud, consideramos que esta serie de cuestionamientos deben efectuarse a favor de las personas postulantes al trabajo y trabajadores, no así en su perjuicio y de manera arbitraria y sin fundamento.

Hay que resaltar que cuando se niegue otorgar determinado trabajo por esta causa debe de ser por causa plenamente justificada, y no por motivos prejuiciosos y discriminatorios, es decir, no se trata de obligar a contratar a personas a las cuales se pondrá en peligro su vida ya que es verdad que hay tipos de trabajo que por la situación de salud de las personas podrían en poner en riesgo no sólo su salud sino su vida también, y hay que tener presente que de acuerdo a los principios del Derecho del Trabajo este debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, del trabajador. Por ejemplo, una persona que padece de escoliosis lumbar (desviación de la columna vertebral) que solicita el puesto de cargador de hielo, y cuyo trabajo consistirá en estar durante casi toda la jornada de trabajo cargando grandes bloques de hielo, de darle el trabajo no se cumpliría con el postulado de nuestra Ley Laboral pues el trabajo no aseguraría la vida y la salud del trabajador sino que al contrario iría en detrimento.

Una manera de solucionar este tipo de situaciones, seria imponer la obligación al patrón de proponerle al trabajador se postule a otra vacante que no ponga en peligro su vida y su salud siempre y cuando exista en la empresa y previo acreditamiento de su capacidad para desempeñar el trabajo. No sólo en el momento previo a la contratación de los trabajadores es cuando se hacen

discriminaciones con respecto a su salud, sino es común también que durante el desarrollo de la relación laboral, el patrón se entera de alguna enfermedad que haya contraído el trabajador es motivo para rescindir la relación laboral, tal es el caso de las personas infectadas con el Virus de Inmuno Deficiencia Humana. La discriminación en este aspecto se manifiesta por ejemplo, en despidos disfrazados de recortes de personal, o en renuncias motivadas por acoso moral hacia el trabajador.

Toda persona que padezca cualquier enfermedad tiene derecho a recibir de su familia, amigos, compañeros de trabajo, médicos, personal de enfermería, autoridades y de la sociedad en general, un trato digno, respetuoso y humano para con su persona. En consecuencia, debe de prohibirse todo trato de discriminación y desprecio.

Hay que tener en cuenta que como todas las personas, tienen familia, ya sean sus padres, su cónyuge o hijos que dependen económicamente de él o ella. Además, por su padecimiento, tiene la necesidad de erogar gastos para un mejor tratamiento que lo salve de la muerte; a tener acceso a los derechos de seguridad social a que tiene derecho todo trabajador por lo tanto, con cualquier enfermedad tienen derecho a mantenerse en su empleo o a ser suspendido de éste, pero sin perder sus derechos laborales.

**La discriminación por origen étnico.** Consiste en la selección o descalificación de una persona o grupo definido por su origen étnico. Se trata, probablemente, de uno de los tipos de discriminación más común, más antiguo y más abiertamente combatido que, sin embargo, subsiste en algunos ámbitos empresariales ya sea discriminando abiertamente o de manera informal, esto es, que son sus empleados quienes segregan a determinados individuos a través del acoso moral o de dinámicas excluyentes. Una de las causas de la pobreza de los pueblos indígenas en México es la discriminación que sufren en el mercado de trabajo y las restricciones que deben afrontar para tener acceso al empleo.

### **4.3. Análisis Jurídico de la discriminación**

La discriminación es un fenómeno social antes que jurídico, y la configuración de nuestros ordenamientos deben de atender esta realidad y evitar que se sigan llevando a cabo conductas discriminatorias que vulneran la dignidad y derechos fundamentales que obstaculizan la plena realización de las personas en todos los aspectos de la vida, en su derecho al trabajo.

La ausencia de discriminación es una manifestación del principio de igualdad, que consiste en la prohibición de toda distinción, exclusión, diferencia o segregación originada por motivos injustificados que atentan en contra del principios de dignidad de la persona, así como en contra de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, conducta que puede ser ejecutada por el patrón en contra del trabajador, o por el trabajador en contra de sus compañeros de trabajo o contra el patrón.

El fundamento Constitucional lo encontramos en la reciente reforma al artículo primero de nuestra Constitución, se tomo en cuenta otra de las manifestaciones del principio de igualdad al establecer expresamente la prohibición de la discriminación en el tercer párrafo, aunque consideramos que debería de establecerse que la prohibición de discriminación incluye los particulares. En otro aspecto en nuestra constitución no encontramos un artículo que contenga tres aspectos fundamentales que se deba de proyectar el principio de igualdad apegándonos a las consideraciones de Luis Recasens Siches debe de ordenarse expresamente la igualdad en los siguientes aspectos: la igualdad en la dignidad de la persona y en los derechos esenciales que derivan por ese hecho, la igualdad ante la ley, que es la que conocemos como igualdad formal ante el derecho, así como la igualdad de oportunidades y de trato nuestra Constitución debe expresamente prohibir la discriminación por parte de los particulares que atente en contra de la dignidad humana y en contra de la igualdad de oportunidades y de trato.

En el artículo 123. constitucional, artículo rector de las relaciones, no contempla el mandato de de no discriminación laborales debe de contemplarse la prohibición de la discriminación en materia laboral desde el momento previo a la contratación, en las ofertas laborales, durante el desarrollo de la relación laboral así como prohibición de los despidos con motivos originados por prejuicios discriminatorios, así mismo debe de prohibir expresamente cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia sustentada en motivos injustificados que atenten en contra de la igualdad de oportunidades y de trato, así como en contra de la dignidad de las personas.

En la legislación federal analizada con anterioridad nos podemos dar cuenta que si bien existen algunas instancias en la que podrían levantar como en el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta no cuenta con un mecanismo represivo que sea eficaz en contra de la discriminación cometida por particulares, en específico lo relativo a la discriminación en materia laboral, para obligar al patrón a abstenerse de realizar las conductas discriminatorias, y menos aún en los casos en que todavía no se establece la relación laboral. En la reglamentación diversa analizada como la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General para las Personas con Discapacidad, y la Ley Nacional para el Desarrollo de los pueblos indígenas, hacen mención de proyectos, estrategias, medidas, que tiene por objeto la integración social de los grupos que aluden mediante programas y acciones que quedan en manos de algún organismo creado específicamente para ello pero, desafortunadamente a pesar de lo que establecen las leyes mencionadas, los grupos que intentan proteger continúan siendo discriminados, en lo que nos respecta en relación a las oportunidades de empleo y desprotegidos por carecer de una efectiva protección en contra de actos de esta índole.

Los principios de igualdad contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo no tutelan contra la discriminación que esta afectando a la sociedad mexicana por lo que debe de adecuarse a fin de prevenir y castigar las conductas

discriminatorias en el ámbito laboral, conductas socialmente no deseables y reprochables que no deben de ser utilizadas para anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La Ley Federal del Trabajo también deberá de incluir el concepto de discriminación laboral así como especificar las conductas que se consideren discriminatorias, y la prohibición de realizar estas conductas y cualquiera que atente en contra de la igualdad de oportunidades y de trato.

Consideramos que para lograr tal fin las consecuencias y el perjuicio causado a los trabajadores por el realizar conductas discriminatorias por parte de los empleadores, o patrones, e incluso por compañeros de trabajo deben repararse en forma integral, ya que este acto constituiría un acto prohibido por la Constitución, y por la Ley Federal del Trabajo y al ser ilícito, sus efectos deben de ser reparados, ordenando la autoridad competente reponer las cosas a su estado anterior.

Si el daño ocasionado por el acto discriminatorio conlleva una connotación de perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, debe de ser reparado con una indemnización económica, además de las indemnizaciones laborales que también correspondan.

En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo debe de definir la conducta discriminatoria y prohibir expresamente cualquier tipo de discriminación, distinción, exclusión o preferencia por motivos de edad, sexo, nacionalidad, origen étnico, origen social, discapacidad física, apariencia física, estado de salud, preferencias sexuales, responsabilidades familiares, o por cualquier otra causa que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia laboral.

El principio de no discriminación debe de constituir un principio laboral de orden público, por lo que nuestra ley laboral debe establecer que cuando el empleador utilice alguna de las conductas discriminatorias mencionadas, en los momentos previos a iniciarse la relación laboral, como son, en las entrevistas

laborales y requisitos exigidos, en este momento en la que aun no existe la relación laboral, la persona afectada podrá solicitar el cese de dicha conducta así como la reparación integral e inmediata de los daños morales ocasionados, siempre y cuando sea motivado por una acto discriminatorio.

La protección contra discriminación no implica la obligación de contratar ascender, o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no este capacitada para desempeñar las tareas fundamentales del puesto del que se trate, y tampoco cuando no posean los requerimientos específicos que sean esenciales y determinantes para el desempeño del trabajo. Esto se debe de decidir con el resultado exámenes con criterios objetivos e imparciales, para acreditar la aptitud profesional o técnica y no atenten en contra de la igualdad de oportunidades y de trato ni contra el principio de dignidad.

Cuando el patrón utilice conductas discriminatorias cuando ya existe la relación laboral en contra de sus trabajadores, el trabajador afectado podrá solicitar la reparación integral e inmediata de los daños ocasionados, y además tendrá derecho a rescindir la relación laboral, y a que le indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios vencidos en términos del artículo 48 de esta ley y de acuerdo a lo establecido por el artículo 51 fracción II de la LFT que dispone que el trabajador podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad cuando incurra el patrón, sus familiares o su personal directivo, o administrativo dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, o en casos de violencia, amenazas injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, o de su cónyuge, padres hijos hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio o fuera de el.

La Ley hace referencia a “otros casos análogos” en los que podemos incluir todos aquellos tratos de exclusión, diferencia, segregación o aquellos que atenten en contra de la dignidad de la persona.

Los actos de discriminación no sólo pueden practicarlos los patrones, sino que también es frecuente que los realicen los trabajadores en contra de sus compañeros de trabajo. El trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo por lo que cuando se produzca un comportamiento no deseado con motivos discriminatorios que tengan como consecuencia atentar en contra de la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo en contra los compañeros de trabajo serán considerados como causa de rescisión de la relación laboral de acuerdo a lo establecido por el artículo 47 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, ya que las actitudes mencionadas son actos de violencia, injurias o malos tratamientos.

Además el trabajador podrá hacer valer, la reparación que corresponda por el daño y perjuicio sufrido como consecuencia de actos discriminatorios, o denunciarlo como delito como el caso del Código Penal del Distrito Federal que considera delito a la discriminación cuando se nieguen o restrinja derechos laborales.

Para el supuesto de extinción de la relación laboral, se considerará una circunstancia agravante darla por terminada por causa de un motivo discriminatorio, para lo que se puede establecer una indemnización económica con el fin de disuadir este tipo de conductas ilícitas tomando en cuenta que el despido no es originado por alguno de los supuestos del artículo 47. de la Ley Federal del Trabajo, sino que deriva de un abuso de poder del patrón originado en motivos discriminatorios. Las indemnizaciones propuestas contra los actos discriminatorios tienen un sentido compensatorio para el trabajador en los que debe procurarse el resarcimiento integral del daño causado, y la fijación de una base mínima para la indemnización económica, que tiene como fin disuadir estas conductas por parte del patrón o empleador. Su naturaleza difiere con las indemnizaciones que señala la ley laboral que son derechos que otorga la ley consecuencia de la prestación de servicios en la relación laboral, como salarios, primas, vacaciones, aguinaldo etc.

Con el fin de evitar actos de mala fe que desvirtúen la protección efectiva en contra de la discriminación cuando las demandas en contra de actos discriminatorios carezcan de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá una sanción de tipo económico a quienes digan ser víctimas de actos discriminatorios en las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, contratación; el desarrollo de la relación laboral, en el acceso a los niveles de capacitación y adiestramiento, o cuando se invoque un despido por motivos discriminatorios.

El control jurisdiccional de la discriminación requiere de la conjunción de diversos factores para lograr su efectividad tales como las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, la labor legislativa, políticas públicas, por medio de los órganos de administración pública, como lo es a través de la inspección del trabajo, que a la fecha no ha cumplido con su función de vigilar y sancionar este tipo de conductas ya que su función es la de vigilar que se cumplan las normas de trabajo y que desafortunadamente en materia de discriminación es evidente la debilidad en la inspección ya que no se ha logrado erradicar la desigualdad en los centros de trabajo, por lo que se requiere para lograr la consecución de tales fines la formación especializada de inspectores de trabajo que se encarguen de identificar prácticas discriminatorias así como sensibilizar las empresas, patrones y trabajadores para erradicar las prácticas discriminatorias.

Cuando los Inspectores detecten prácticas discriminatorias en las empresas que no cumplan con la normativa laboral se les impondrán sanciones como una medida correctiva. Será de relevancia para la consecución objetiva de los fines propuestos que los inspectores trabajen conjuntamente con los institutos que protegen a los grupos vulnerables tales como el Instituto de la Mujer, con la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, con el Instituto Nacional de las Personas Adultas mayores, y de las Personas con Discapacidad. Además deben de aplicarse las sanciones correspondientes

por las violaciones a las normas de trabajo de acuerdo a lo establecido por los artículos 992, 994, fracción V y 1002 de la Ley Federal del Trabajo

A nivel social es importante realizar una ardua tarea reeducativa desde la célula familiar, del respeto y tolerancia a las diferencias, del acatamiento al principio de igualdad ya que es desde la niñez en donde empieza la formación de los valores de las personas. Hay que sensibilizar, a la sociedad en su conjunto para erradicar la discriminación en todos los aspectos de la sociedad.

A través de los contratos colectivos de trabajo también se puede ganar mucho en terreno en contra de la discriminación, ya que es un instrumento fundamental en el Derecho del Trabajo que constituye una fuente formal especial que crea derecho aplicable en las empresas en donde rige, ya que su tendencia es la de superar los mínimos legales que establece nuestro ordenamiento laboral, y donde también puede integrar disposiciones que tiendan a erradicar la discriminación, estableciendo esquemas de horarios flexibles, apoyos extrasalariales de guardería, comedor, transporte a las mujeres que tienen responsabilidades familiares, o también la inclusión de cláusulas que rechacen la discriminación por causas de discapacidad física, por apariencia física, origen étnico, origen social, por enfermedades, preferencias sexuales, etc.

#### **4.4. Los Retos que plantea la Discriminación a la Legislación Laboral**

La discriminación ha estado presente en la historia de todos los pueblos en todos los tiempos y dependiendo de la época y lugar se suscitan diferentes formas de discriminación, la discriminación es un fenómeno contextual evolucionan con la sociedad, con el tiempo y la cultura por lo que es necesario de que los ordenamientos jurídicos se adecuen a los cambios sociales, ideológicos, e incluso científicos como es el caso de los estudios sobre el genoma humano, que pretenden trazar un mapa genético, aplicable a cada

persona, que permita obtener información sobre nuestra constitución física con el objeto de conocer la predisposición hereditaria para contraer determinadas enfermedades o disfunciones orgánicas. La posibilidad de tener acceso a esta información podrá generar un tipo de discriminación genética.

Si bien la ingeniería genética contribuye en el desarrollo de la medicina, también abre las puertas a la posibilidad de establecer jerarquizaciones, por razones genéticas entre las personas, y al mismo tiempo permite el nacimiento de mecanismos discriminatorios inéditos que se sumarán a los ya existentes, sobre todo en el campo del trabajo. Resulta peligroso que los empleadores quieran utilizar la genética para conocer las predisposiciones hereditarias de sus aspirantes y empleados u obreros ante una serie de enfermedades, bajo el pretexto de bajar los "costos laborales" por inasistencia y enfermedad. El hecho de que la predisposición no indique que fatalmente deba contraerse una enfermedad, no significará que el antecedente sea pasado por alto: las personas cuyo mapa genético marque la posibilidad de contraer alguna correrán el riesgo de ser clasificadas como indeseables por el futuro empleador y no tendrán, en definitiva, esa posibilidad de trabajo, al margen de su idoneidad para realizar las tareas inherentes al puesto que se le ofrezca.

Debemos estar preparados para evitar se vulneren los derechos fundamentales de las personas, en una sociedad que se enfrenta al la globalización, a cambios tecnológicos y científicos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La ausencia de toda discriminación es una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda distinción, exclusión, diferencia, segregación, etc. por motivos injustificados que afecta derechos fundamentales de dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades y de trato lo que genera situaciones de exclusión social, dando por resultado situaciones de marginación y opresión de grupos sociales desaventajados con lo que se aumentan progresivamente las desigualdades.

**SEGUNDA.** Consideramos que el principio de igualdad que contempla nuestra Constitución debe de replantearse con la finalidad de que incluya tres aspectos fundamentales en que se debe de proyectar el principio de igualdad y no sólo la igualdad ante la ley sino además: la igualdad en la dignidad de la persona, así como la igualdad de oportunidades y de trato, principios fundamentales de la no discriminación.

**TERCERA.** En La Ley Federal de Trabajo se debe de incluir la prohibición expresa de realizar conductas discriminatorias por parte de los patrones y compañeros de trabajo, enumerando los tipos de discriminación mas frecuentes y señalando además que se prohíbe cualquier conducta que tenga por efecto anular o alterar la dignidad de las personas así como la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

**CUARTA.** La discriminación provoca en la personas un detrimento en su dignidad, en su honor, crédito y prestigio, en sus sentimientos y en su identidad personal, por lo que la discriminación causa en las personas un daño moral, y en consecuencia el responsable de causarlo tiene la obligación de repararlo mediante una indemnización económica que determinará la autoridad jurisdiccional competente. Las personas que padecen actos discriminatorios

antes del nacimiento de la relación laboral, pueden exigir la reparación del daño moral al patrón.

**QUINTA.** El daño ocasionado por el acto discriminatorio durante el desarrollo de la relación laboral o el originado en un despido por motivos discriminatorios conlleva una connotación tanto de daño moral como de perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, por lo que debe de ser reparado con una indemnización económica, además de las indemnizaciones laborales que también correspondan ya que los actos discriminatorios que se realicen durante el desarrollo de la relación laboral deben ser causa de extinción de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y del mismo modo, debe de considerarse una circunstancia agravante dar por terminada la relación laboral por causa de un motivo discriminatorio, para lo que se puede establecer una indemnización económica para tal caso con el fin de disuadir este tipo de conductas ilícitas tomando en cuenta que el despido no es originado por alguno de los supuestos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEXTA.** Consideramos que son diversas las autoridades competentes para conocer y resolver sobre los conflictos sobre discriminación laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje por ser los tribunales especializados para conocer de los conflictos entre trabajadores y patrones, así como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección del Trabajo, que a la fecha no ha cumplido con su función de vigilar y sancionar este tipo de conductas, así como las instancias respectivas que haga valer el trabajador quedando a su elección la vía más apropiada para resguardar sus derechos.

**SEPTIMA.** Para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo se requiere la formación especializada de inspectores de trabajo que se encarguen de identificar prácticas discriminatorias y sensibilicen a las empresas, patrones y trabajadores para erradicarlas. De este modo cuando detecten prácticas discriminatorias en las empresas que no cumplan con la normativa laboral se

les impondrán sanciones como una medida correctiva. Será de relevancia para la consecución objetiva de los fines propuestos que los inspectores trabajen conjuntamente con los institutos especializados que protegen a los grupos vulnerables, y para reforzar la consecución de estos fines por lo que se podría elaborar un convenio con el Consejo Nacional para prevenir y eliminar la discriminación para que en conjunción con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que el Consejo colabore en la actividad inspectiva en materia de discriminación.

**OCTAVA.** Consideramos que para poder erradicar la discriminación laboral que aqueja a nuestra sociedad será necesario que además de inculcar en la sociedad en general una nueva cultura de respeto a la dignidad de las personas, de tolerancia y respeto a las diferencias, reciprocidad y reconocimiento mutuo que se debe ir gestando desde el seno familiar y en los programas educativos para así lograr impregnar la conciencia de los niños, de los jóvenes y poco a poco a la sociedad en su conjunto, y de esta manera se ayudaría a erradicar la discriminación en todos los aspectos sociales y no sólo en el ámbito laboral, de tal manera que todos puedan contar con posibilidades de integrarse a los distintos ámbitos de la vida social y, así, contribuir al desarrollo del país.

**NOVENA.** El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en las Convenciones Internacionales de las que nuestro país es miembro, pero podemos notar un notorio retraso en el proceso de adaptación de la norma nacional a los acuerdos internacionales en materia de discriminación, consideramos que la legislación mexicana contra la discriminación se enriquecerá notablemente si en su elaboración es capaz de integrar, los aportes de otras naciones en este terreno, para poder adaptar la norma nacional a los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y discriminación firmados por México.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La ausencia de toda discriminación es una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda distinción, exclusión, diferencia, segregación, etc. por motivos injustificados que afecta derechos fundamentales de dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades y de trato lo que genera situaciones de exclusión social, dando por resultado situaciones de marginación y opresión de grupos sociales desaventajados con lo que se aumentan progresivamente las desigualdades.

**SEGUNDA.** Consideramos que el principio de igualdad que contempla nuestra Constitución debe de replantearse con la finalidad de que incluya tres aspectos fundamentales en que se debe de proyectar el principio de igualdad y no sólo la igualdad ante la ley sino además: la igualdad en la dignidad de la persona, así como la igualdad de oportunidades y de trato, principios fundamentales de la no discriminación.

**TERCERA.** En La Ley Federal de Trabajo se debe de incluir la prohibición expresa de realizar conductas discriminatorias por parte de los patrones y compañeros de trabajo, enumerando los tipos de discriminación mas frecuentes y señalando además que se prohíbe cualquier conducta que tenga por efecto anular o alterar la dignidad de las personas así como la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

**CUARTA.** La discriminación provoca en la personas un detrimento en su dignidad, en su honor, crédito y prestigio, en sus sentimientos y en su identidad personal, por lo que la discriminación causa en las personas un daño moral, y en consecuencia el responsable de causarlo tiene la obligación de repararlo mediante una indemnización económica que determinará la autoridad jurisdiccional competente. Las personas que padecen actos discriminatorios

antes del nacimiento de la relación laboral, pueden exigir la reparación del daño moral al patrón.

**QUINTA.** El daño ocasionado por el acto discriminatorio durante el desarrollo de la relación laboral o el originado en un despido por motivos discriminatorios conlleva una connotación tanto de daño moral como de perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, por lo que debe de ser reparado con una indemnización económica, además de las indemnizaciones laborales que también correspondan ya que los actos discriminatorios que se realicen durante el desarrollo de la relación laboral deben ser causa de extinción de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y del mismo modo, debe de considerarse una circunstancia agravante dar por terminada la relación laboral por causa de un motivo discriminatorio, para lo que se puede establecer una indemnización económica para tal caso con el fin de disuadir este tipo de conductas ilícitas tomando en cuenta que el despido no es originado por alguno de los supuestos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEXTA.** Consideramos que son diversas las autoridades competentes para conocer y resolver sobre los conflictos sobre discriminación laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje por ser los tribunales especializados para conocer de los conflictos entre trabajadores y patronos, así como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección del Trabajo, que a la fecha no ha cumplido con su función de vigilar y sancionar este tipo de conductas, así como las instancias respectivas que haga valer el trabajador quedando a su elección la vía más apropiada para resguardar sus derechos.

**SEPTIMA.** Para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo se requiere la formación especializada de inspectores de trabajo que se encarguen de identificar prácticas discriminatorias y sensibilicen a las empresas, patronos y trabajadores para erradicarlas. De este modo cuando detecten prácticas discriminatorias en las empresas que no cumplan con la normativa laboral se

les impondrán sanciones como una medida correctiva. Será de relevancia para la consecución objetiva de los fines propuestos que los inspectores trabajen conjuntamente con los institutos especializados que protegen a los grupos vulnerables, y para reforzar la consecución de estos fines por lo que se podría elaborar un convenio con el Consejo Nacional para prevenir y eliminar la discriminación para que en conjunción con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que el Consejo colabore en la actividad inspectiva en materia de discriminación.

**OCTAVA.** Consideramos que para poder erradicar la discriminación laboral que aqueja a nuestra sociedad será necesario que además de inculcar en la sociedad en general una nueva cultura de respeto a la dignidad de las personas, de tolerancia y respeto a las diferencias, reciprocidad y reconocimiento mutuo que se debe ir gestando desde el seno familiar y en los programas educativos para así lograr impregnar la conciencia de los niños, de los jóvenes y poco a poco a la sociedad en su conjunto, y de esta manera se ayudaría a erradicar la discriminación en todos los aspectos sociales y no sólo en el ámbito laboral, de tal manera que todos puedan contar con posibilidades de integrarse a los distintos ámbitos de la vida social y, así, contribuir al desarrollo del país.

**NOVENA.** El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en las Convenciones Internacionales de las que nuestro país es miembro, pero podemos notar un notorio retraso en el proceso de adaptación de la norma nacional a los acuerdos internacionales en materia de discriminación, consideramos que la legislación mexicana contra la discriminación se enriquecerá notablemente si en su elaboración es capaz de integrar, los aportes de otras naciones en este terreno, para poder adaptar la norma nacional a los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y discriminación firmados por México.

## ANEXO 1

### México-DF - RECEPCIONISTA<sup>1</sup>

 Giro de la empresa → Confidencial

Experiencia de 2 años en manejo de conmutador mínimo de 10 líneas y 60 extensiones, proactiva, actitud de servicio, **agradable tono de voz**, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:30 a 19:00 hrs con una hora de comida y sábados de 10:00 a 14:30 hrs

Edad: **20-30 años**

Escolaridad: Carrera Comercial o Técnica

Documentación Completa

De preferencia que viva en Naucalpan, MIGUEL HIDALGO, CERCA METRO CUATRO CAMINOS

## ANEXO 2

Importante empresa líder en su ramo solicita: account manager en tecnología<sup>2</sup>.

Requisitos:

Edad: **28 - 35 años**

Escolaridad: licenciatura concluida (preferentemente en el área de sistemas)

**Sexo: femenino (únicamente)**

Experiencia: 3 a 5 años en la venta de hardware y software, conocimientos en:

Prospectación de clientes, seguimiento de cuentas, visita directa a clientes,

Deseable cuenta con conocimientos en tecnología.

**Importante cuenta con automóvil.**

Ofrecemos:

Excelente ambiente de trabajo

Sueldo base + comisiones

---

<sup>1</sup> [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)

<sup>2</sup> <http://forosdirectorio.com.mx>

Gastos de gasolina

Capacitación.

Si cubres con el perfil favor de postularse por este medio o envía tu CV

Actualizado con **fotografía** a la siguiente dirección electrónica:

maribel.martinezarobanetpartners-internationalpuntocom o bien comunícate a el teléfono 50 93 82 82 con Maribel Martínez.

(<http://jobsearch.occ.com.mx/2002/getjob.asp?ss=&jobid=1506425> 15 de junio 2007 16:35 hrs.) <http://foros.directorio.com.mx/e>

### ANEXO 3

Fecha: 13-06-2007 12:19 AM 13-06-2007 12:19 AM

Casting Shopnwash “Líder mundial en autolavado móvil”<sup>3</sup>

Por este medio se les convoca a un casting el día sábado 16 de junio del 2007

(único día de casting) en donde seleccionaremos a nuestras chicas para los

eventos del año. Shopnwash maneja dos expos por mes, y la serie Nascar

además de algunos otros eventos. Esperamos contar con su presencia en:

Av. Miguel Hidalgo #95 Col. Del Carmen Coyoacán (cerca de la prepa 6) de

10:00 a 12:30 horas o de 15:00 a 17:00 hrs Sean puntuales

Perfil: Chicas AAA Guapas, Buen cuerpo, Preparadas, Elegantes y con facilidad

de palabra. Vestuario formal. **No cubanas. Es inútil presentarse si no**

**cumples con el perfil.**

Lic. Emma García B

[emma174@yahoo.com](mailto:emma174@yahoo.com)

044 5513009975

56581077

---

<sup>3</sup> <http://forosdirectorio.com.mx>

## ANEXO 4

Fecha: 13-06-2007 01:45 PM 13-06-2007 01:45 PM

Edificios importantes en zona pedregal cerca hospital Angeles requieren<sup>4</sup>:

Recepcionista

Sexo Femenino

### **Excelente presentación (guapas)**

Excelente actitud de servicio y con iniciativa

Escolaridad: Secretaria, Carrera Comercial o Afín

Experiencia mínima de 1 año en Recepción

Conocimientos:

\* Atención a clientes

\* Conmutador

\* Captura rápida

\* Excelente ortografía

Interesadas favor de mandar su CV CON FOTO via correo electrónico a

vlopez@alhel.com.mx, indicando en

nombre del asunto RECEPCIONISTA

Sueldo: 6,000

## ANEXO 5

Fecha: 02-06-2007 01:32 PM 02-06-2007 01:32 PM Ciudad de México, Distrito Federal

se solicita asistente secretarial (sin experiencia).

**Señorita de 16 a 30 años de edad.**

**Complexión. delgada a mediana.**

**Buena presentacion. (moderna). no tenis.**

Iniciativa propia. (para tomar decisiones).

Escolaridad: secundaria.

---

<sup>4</sup> <http://forosdirectorio.com.mx>

Se ofrece:

buen ambiente de trabajo.

salario a partir de \$3,500.00 mensuales. (se paga por semana).

horario del despacho de 8:00 a 20:00 horas de lunes a viernes.

55147897

cel. 5522522949.

cordoba 55-101.

colonia roma norte.

MEXICO D.F.

ENTREVISTAS DE 15:30 A 19:00 HORAS

OMEGA SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

## ANEXO 6

**Directorio.com.MX** <http://foros.directorio.com.MX> **Empleos Empleos:**  
**Secretarías / Recepcionistas \*\*\*URGENTE SECRETARIA O**  
**RECEPCIONISTA C/SIN EXPERIENCIA EN PUEBLA\*\*\*<sup>5</sup>**

fecha: 27-04-2007 11:28 am 27-04-2007 11:28 am

Puebla,Puebla

Importante empresa a nivel nacional solicita ¡urgente! secretaria y/o recepcionista con gran espíritu de servicio y excelente facilidad de palabra para atención al cliente en puebla. Requisitos: **edad: 18 a 26 años**

escolaridad: cultura general (deseable)

**talla: 5, 7 y 9**

perfil: **sociable, simpática**, emprendedora, gusto por retos y grandes deseos de superación.

Interesadas favor de enviar curriculum vitae ó solicitud **con fotografía**. e-mail; charly255075@hotmail.com¡urgente!

---

<sup>5</sup> <http://forosdirectorio.com.mx>

## ANEXO 7

### **México-MEX - SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO (ALIMENTOS)<sup>6</sup>**

Alimentos

**edad: 28 a 35 años**

**sexo: masculino**

Escolaridad: ing. mecánico, eléctrico o afín.

**Edo. Civil: casado preferentemente.**

experiencia: mínimo 3 años en puesto similar, experiencia en empresas alimenticias (deseable), sólidos conocimientos en mecánica, neumática, Hidráulica y electricidad industrial. mantto. preventivo, correctivo.

Manejo de personal sindicalizado.

Buen manejo de pc, sap (deseable).liderazgo y enfoque a resultados.

Disponibilidad para rolar 3 turnos, sin problemas de horario. viva por la zona (ecatepec).interesados favor de postularse por este medio.

---

<sup>6</sup> <http://forosdirectorio.com.mx>

## BIBLIOGRAFIA

1. AÑON. María José. Igualdad., Diferencias y Desigualdades. Editorial Distribuidora Fontamara. México. 2001
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición. Editorial Harla. México. 1997.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México. 1998.
4. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Vigésimo primera Edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1989.
5. CARBONELL, Miguel. Et al. Constituciones Históricas de México. Porrúa. México. 2002.
6. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Los Derechos Humanos en México. Editorial CNDH. México 2002.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Decimoctava edición. Porrúa México. 2004.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 1993.
9. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima Edición. Editorial Porrúa. México. 2001.
10. GONZALEZ, Maria del Refugio. Historia del Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1981.
11. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera edición. Editorial Porrúa, México. 2003.

- 12.- MARTINEZ VIVOT, Julio. La Discriminación Laboral. “Despido Discriminatorio”. Editorial de Ciencia y Cultura. Universidad del Salvador, Argentina. 2000.
13. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. “Teoría Fundamental” T.I. Editorial Porrúa. México. 1976.
14. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Porrúa. México. 2000.
15. PEREZ BOTIJA. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Instituto de estudios Políticos. España. 1960.
16. PEREZ PORTILLA, Karla. Igualdad: Alcances y Perspectivas. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 2005.
17. RABASA, Emilio O. Historia de las Constituciones Mexicanas. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1994.
18. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. “Comentarios y Jurisprudencia” Editorial PAC. Segunda edición. México. 1992.
19. RAMOS, Víctor. Racismo y Discriminación en Argentina. Editorial Catálogos Buenos Aires. Argentina. 2002.
20. RECASENS SICHES, Luís. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décima Edición. Editorial Porrúa México. 1991.
21. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Astera. Buenos Aires. 1993.
22. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad. Editorial. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México. 2004.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Jurídica Esfinge. México. 2007.
2. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
3. Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de la obra femenina por trabajos de igual valor [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
4. Convenio No. 100 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y ocupación [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
5. Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
6. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
7. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
8. Convención Americana sobre Derechos Humanos. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
9. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
10. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el empleo de Personas Inválidas. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).
11. Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

12. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

13. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de las personas con discapacidad [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

14. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

15. Ley Federal del Trabajo. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

16. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

17. Ley de la Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos Indígenas. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

18. Ley de los Derechos de las personas Adultas Mayores. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

19. Ley del Instituto Nacional de la Mujeres. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx).

20. Ley General de las Personas con Discapacidad. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx).

21. Código Penal del Distrito Federal. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

## **DICCIONARIOS**

1. Diccionario Enciclopédico Espasa. Segunda Edición. Editorial. Espasa-Calpe. España. 1992.

2. Gran Enciclopedia Larousse. T.10. Editorial planeta. Barcelona. 1972.

3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. I. Décimo quinta edición. Editorial Porrúa. México.2001

4. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T I.y T II Editorial Espasa Calpe. Vigésima Segunda edición. España. 2001.

### **INTERNET**

1. [www.privacyrights.org/inquiryforum.htm](http://www.privacyrights.org/inquiryforum.htm)

2. <http://www.olo.org>

3. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).

4. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)

5. [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

6.- <http://jobsearch.occ.com.mx>

7.- <http://forosdirectorio.com.mx>

8.- [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)