

Igualdad . . . . .	25
I. Definición . . . . .	25
II. Fundamento constitucional de la igualdad	27
III. Normas internacionales . . . . .	29
IV. Obligatoriedad de las normas internacio- nales . . . . .	30

# IGUALDAD

## I. DEFINICIÓN

Los seres humanos son iguales pero a la vez son diferentes. Descienden del mismo tronco pero se distinguen por el sexo, por rasgos étnicos, por formación cultural, por creencias... Aún así son personas iguales. La igualdad es un derecho humano entendido como la capacidad de toda persona para disfrutar de sus derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones y excepciones que la ley señale concretamente y que se justifiquen con plenitud. Esta definición de igualdad del tratadista Burgoa Orihuela, contiene acotaciones que conducen a distinguir entre la igualdad absoluta plena y la relativa.

Para el autor citado la igualdad es, de acuerdo con la garantía consagrada en la constitución: “la posibilidad y capacidad que tiene una persona individualmente considerada de ser titular de derechos y contraer obligaciones que corresponden a otros sujetos numéricamente indeterminados que se en-

cuentran en una misma situación jurídica”.<sup>6</sup> Las mujeres tanto por su función sexual, como por consideraciones de orden psicológico manifestadas durante la gestación, deben disfrutar de algunos derechos distintos que no se atribuyen a los hombres, sin que por ello se viole el principio de igualdad.

La realización de la igualdad plena hace necesario suprimir cualquier privilegio y considerar ciertas diferencias para compensar éstas mismas y evitar la desigualdad. De igual manera puede entenderse que la condición desigual entre personas respecto de ámbitos determinados, el social o el económico por ejemplo, provoca una diferencia en el trato jurídico que debe nivelarse dentro del mismo campo en que se produzca, con instrumentos también jurídicos. Es la nivelación de la desigualdad a través de otras desigualdades sin crear privilegios.

La distinción entre la igualdad absoluta y la relativa se puede apreciar en la condición de hombres y mujeres en el ámbito laboral cuando el trabajo se relaciona con las funciones biológicas de cada uno de los sexos, con referencia particular a la procreación y al desempeño de la función social de la maternidad.

6 Burgoa, Orihuela, *Las Garantías Individuales*, 16a. ed., Porrúa, México, 1982, p. 102.

## II. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD

Jurídicamente la persona es sujeto de los mismos derechos y de las mismas obligaciones. Esta igualdad estuvo fundamentada sólo en el artículo 4o. constitucional, que con la última reforma a la Constitución publicada en el *Diario Oficial de la Nación* (DOF) el 14 de agosto de 2001,<sup>7</sup> puede considerarse complementada. Ahora, el artículo 1o. de la ley suprema prohíbe la discriminación por cualquier motivo. En este sentido el texto se proyecta de manera negativa, como prohibición, sin hacer una declaración formal de igualdad, la que sin duda queda supuesta y entendida. Tal vez una declaración bajo expresión positiva resultara más apropiada, o por lo menos denotara un lenguaje jurídico más elegante.

Ciertamente la disposición de que “*El varón y la mujer son iguales ante la Ley...*” del artículo 4o. de la Constitución Política (CP) es soporte suficiente de importantes condiciones sobre la igualdad que después se reglamenta en sendos cuerpos legales en

7 Artículo 1o. “...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, 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.”

distintas materias y de manera destacada en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 11-06-03). También en diversos instrumentos internacionales ratificados por México, se localizan disposiciones sobre la igualdad, acaso más explicativas y con textos más detallados que las normas constitucionales citadas.

En el ámbito laboral, por ejemplo, la norma constitucional contenida en el artículo 123, sólo se refiere a la mujer para proteger la maternidad en la fracción V y para establecer el principio de igualdad salarial en la fracción VII. Estas disposiciones constitucionales debieran bastar para la vigencia y cumplimiento de la igualdad de trato y de condiciones para las mujeres, aunque la realidad muestra condiciones distintas y la práctica entorpece la realización de la igualdad jurídica de sexos.

Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la ley suprema y pueden considerarse como el conjunto de normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como a la protección de la maternidad en relación con ella misma y el producto del embarazo. Los derechos laborales en su condición de garantías sociales, protegen y tutelan sus derechos haciéndolos extensivos para el desempeño de las responsabilidades sobre la

crianza de los hijos y la atención a la familia de acuerdo con las costumbres del medio social.

### III. NORMAS INTERNACIONALES

Los derechos de igualdad quedan también prescritos en instrumentos de orden internacional, entre ellos destacan los siguientes:

- Declaración de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 1948.
- Carta de la OEA (Organización de Estados Americanos) de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.
- Convenios adoptados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en diferentes fechas.
- El Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte que tiene una Declaración de Principios (Anexo 1), el cual forma parte del Tratado de Libre Comercio (TLC), como un acuerdo paralelo o complementario de 1993.

#### IV. OBLIGATORIEDAD DE LAS NORMAS INTERNACIONALES

El artículo 133 constitucional es el fundamento de los artículos 6o. y 17 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), confirmando que los convenios y tratados internacionales, ratificados por la Cámara de Senadores, son derecho positivo, que de acuerdo con la tesis jurisprudencial LVII-99 se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal.<sup>8</sup> La LFT consignó tal obligatoriedad en 1970 antes de que la Suprema Corte de Justicia emitiera dicha jurisprudencia.

El principio de aplicación de las normas que más favorezca, aplicable en derecho social, se recoge en el artículo 18 LFT. Así, en caso de que las normas internacionales disminuyan los derechos o sus disposiciones sean contrarias a los intereses de los trabajadores, no se aplicarían; y en caso de duda, como lo establece la ley, es obligación acatar la disposición más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*).

8 Artículo 6o., LFT: “Las 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”. Véase tesis: P.LXXVII/99, p. 46.

## V. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del trabajo reproduce el derecho a la igualdad de condiciones para trabajadoras y trabajadores. En términos generales en los artículos 3o. y 133 ordena que no puede haber distinciones ni rechazo por ningún motivo o con razón (la ley usa distinto término en ambas disposiciones).<sup>9</sup>

Artículo 133, “Queda prohibido a los Empleadores: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”. en el artículo 86 establece en términos generales la igualdad salarial, y en el artículo 164, correspondiente al Título V. “Trabajo de Mujeres” declara específicamente la igualdad laboral con el siguiente texto: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.<sup>10</sup>

9 Artículo 3o. “...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

10 Que no se modifica en la iniciativa de reforma a la LFT que presentó el secretario de Trabajo y Previsión Social a la Cámara de Diputados en el mes de diciembre de 2002.