

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

Felipe Miguel CARRASCO FERNÁNDEZ*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Discriminación*. III. *El trabajo femenino en la globalización*. IV. *Marco jurídico mexicano sobre género y discriminación*. V. *Discriminación laboral*. VI. *Recomendaciones*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la tendencia internacional consiste en el reconocimiento de los derechos humanos en el ámbito laboral, y específicamente aquellos derechos vinculados a la no discriminación por motivos de género. La presente investigación pretende analizar el concepto de discriminación, así como el papel de la mujer en el trabajo y la situación actual de la legislación laboral mexicana y de los diversos convenios o convenciones internacionales respecto de la discriminación por motivos de género y su aplicación en el ámbito laboral, para así demostrar que el derecho laboral mexicano no cumple con los convenios internacionales, lo cual genera desigualdad y discriminación por motivos de género; lo anterior tiene la finalidad de establecer conclusiones y recomendaciones para que la normativa laboral mexicana reconozca la realidad social que se presenta en materia de discriminación laboral, y la urgente necesidad de ratificación de los convenios.

II. DISCRIMINACIÓN

El derecho es una ciencia en constante evolución, y por tal motivo debe adaptarse a la realidad social mundial, la cual ha dejado a un lado el concepto tradicional del derecho, equiparable únicamente a la norma jurídica;

* Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).

en la actualidad debe atender a lo que algunos llaman las fronteras del derecho, caracterizadas por la interrelación de este con diversas disciplinas del conocimiento, permitiendo por ende la interdisciplinariedad del derecho.

El derecho ha abandonado los paradigmas de su concepción tradicional para interactuar con otros saberes, jugando un factor importante para la consolidación y respeto de los derechos humanos constitucionales; por tal motivo, juega un factor crucial para la consolidación del reconocimiento de los derechos de las mujeres y promueve la aplicación de leyes desde una perspectiva de género.¹

Los estudios de género en el derecho últimamente han cobrado interés en virtud de los reclamos de una ciudadanía activa y democrática y de los requerimientos en el plano internacional de ciertos convenios o convenciones tendientes a la igualdad de género, a la no discriminación y a otros factores.

Al respecto, Norma Fuller establece:

Las categorías femenina y masculina sobre la base de las cuales se organizan las instituciones básicas de la vida social humana como son la familia, el parentesco, el trabajo y la política atraviesan, por una perspectiva de género que implica una revaloración crítica de los conceptos tradicionales de todas las disciplinas académicas y en particular de la circunscripción del Derecho.²

Para Pich,

El derecho no contribuye a construir el género que a su vez define el sexo y contemporáneamente atribuye a ese género-sexo una sexualidad. A través del derecho se construye sobre todo, o mejor dicho, de manera explícita a las mujeres, como si el género sexo-masculino y la sexualidad que le acompaña fueran obvios; es decir, normales, en el sentido de ser justamente la norma el estándar de referencia y que hoy esta construcción resulta quebrada no unívoca, tal vez contradictoria en cualquier caso sometida a negociaciones y a interpretaciones contradictorias.³

Con relación al principio de igualdad y no discriminación por razón del sexo, en los ordenamientos jurídicos, Rico y Casas expresa: “La idea de igual es el motor y el fundamento de las sociedades democráticas actuales”.⁴

¹ Carrasco Fernández, Felipe Miguel, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010, p. 5.

² Fuller, Norma, citada por Coaguila Valdivia, Jaime Francisco, “La interdisciplinariedad del derecho”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 5, 2001-2002, p. 117.

³ Tamar, Pich, *Un derecho para dos*, Madrid, Trotta, 2003, p. 57.

⁴ Ricoy Casas, Rosa María, “Género y derechos y nuevas tecnologías de la información y la comunicación en España”, *Género y Derecho*, México, Popocatépetl, 2010, p. 155.

Álvarez de Lara, respecto a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, ha expresado:

Que a pesar de la separación binaria de la sociedad que esta asigna en razón del sexo, los diferentes espacios y actividades sociales, la realidad demuestra que la mujer siempre ha participado simultáneamente en el ámbito público por antonomasia en laboral.⁵

Por lo tanto, para Álvarez de Lara, “La feminización de los mercados de trabajo no necesariamente implica la desaparición de las condiciones de discriminación ni las dificultades que representa para las mujeres su incorporación al trabajo extradoméstico”.⁶

Para Juan Palomar, el vocablo discriminación quiere decir “distinguir, diferenciar, separar una cosa de otra. Dar a alguien trato de inferioridad”.⁷

Para Alonso Gómez-Robledo, significa: “I. Término que ha venido aplicándose para calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico”.⁸

Para el Convenio 111 de la OIT en relación con la discriminación en el empleo,

Discriminación, implica según el artículo 1o. Inciso a). Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b). Cualquier otra distinción exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o ocupación.⁹

Con relación a los elementos de la definición antes mencionada, José Manuel Lastra expresa que podemos encontrar tres elementos:

1. Elementos de hecho, consistentes en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originada en un acto o en una omisión, lo cual ocasiona la diferencia de trato,

⁵ Álvarez de Lara, Rosa María, “Democracia y derechos de las mujeres”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010, p. 213.

⁶ *Idem*.

⁷ Paloma de Miguel, Juan, *Diccionario para juristas*, México, Ediciones Mayo, 1981, p. 464.

⁸ Gómez-Robledo Verduzco, Alonso, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, UNAM-Porrúa, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998, p. 1158.

⁹ Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958), en www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...

2. Un motivo determinante de la diferencia de trato, y
3. El resultado objetivo de la diferencia de trato. Esto es, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantiza.¹⁰

Cisternas Reyes construye una definición de la discriminación con base en los elementos de diversas convenciones internacionales y de la doctrina, para quedar en los siguientes términos: “Toda distinción, exclusión o restricción por acción u omisión basada en las circunstancias particulares de una persona o del colectivo al cual pertenece que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.¹¹

Patricia Kurczyn Villalobos establece que por

Discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas, sea por reducción, exclusión o restricción; la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología, política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad como ya se presenta en orden a factores genéticos.¹²

En la actualidad existen diversos ordenamientos jurídicos a nivel nacional que proclaman la igualdad y la no discriminación respecto de los derechos de las personas. Así pues, la palabra “discriminación” se asocia principalmente al concepto de injusticia a la sociedad contemporánea, pero la realidad establece que no basta la ratificación de dichos convenios para la eliminación de la discriminación en el país que lo suscribe, sino que es necesario atender a diversos factores que hagan factible la verdadera eliminación de esa discriminación; por lo tanto, lo ideal sería que independientemente de que la legislación nacional laboral y de diversa índole hagan suyos los convenios modificando la legislación del país, es necesario realizar más

¹⁰ Lastra Lastra, José Manuel, “El Convenio Número 111 de la OIT y la discriminación en el empleo”, en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/148/23.pdf>, p. 397.

¹¹ Cisternas Reyes, María Soledad, “Ordenamiento jurídico chileno frente al fenómeno discriminatorio”, *Revista Chilena de Derecho*, Santiago, vol. 31, núm. 3, septiembre-diciembre de 2004, en <http://catalogo.bcn.cl/ipac20/ipac.jsp?session=110412270GD51.26958&profile=bcn&uri=full=3100001~!164757~!2&ri=1&aspect=subtab146&menu=search&source=~!horizon#focus>, p. 3.

¹² Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, en <http://www.justiciaygenero.org.mx/node/259>, p. 34.

acciones y políticas de Estado para lograr una eficiente aplicación de dichos convenios a la realidad sociocultural.

En este contexto, el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México expresa:

Es necesario entender dos conceptos diferentes, sexo y género; el sexo está determinado por las características biológicas y fisiológicas, divide a las personas en dos grupos, mujeres y hombres; el género, se refiere al conjunto de características sociales y culturales asignadas a las persona según función de su sexo, una vez identificado el sexo y asignado el género (masculino o femenino), la forma como nos relacionamos está determinada por normas de orden jurídico, social, religioso, tradiciones, convencionalismos, reglas, estereotipos y roles que cambian en cada cultura a partir de un momento histórico determinado.¹³

Fernando Atria establece que el “Principio de igualdad no es descriptivo de la realidad social sino una exigencia que nos señala cómo deben ser los seres humanos en una sociedad que se aprecie de justa”.¹⁴

Existe una igualdad ante la ley, pero distinta en la práctica. Felipe Viveros expresa: “La sola igualdad ante la ley no garantiza que ésta se verifique en la práctica, además la asimetría en el goce de derechos fundamentales formalmente iguales es el resultado precisamente de las desigualdades reales existentes en las sociedades”.¹⁵

Lorena Frías establece como desafíos de la sociedad para lograr el pleno reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y para reconocer la diferencia sexual a partir de la cual se construyen las desigualdades de género que lo anterior debe realizarse a través de tener “como marco de referencia los estándares internacionales en esta materia vigentes en el país”.¹⁶

Por tal motivo, con relación al papel de la ciudadanía respecto de la discriminación, y específicamente de la discriminación laboral, debemos tener en cuenta que esta mostró durante el siglo XX las insuficiencias de una concepción clásica, y como consecuencia tuvo que hacerse cargo de las relacio-

¹³ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, *¿Qué es eso de género?*, en <http://www2.dfgob.mx/virtual/inmujeres/difusion/ponencias/140709.html>, p. 5

¹⁴ Atria, Fernando, *Los peligros de la Constitución: la idea de igualdad en la jurisprudencia nacional*, Santiago, Universidad Diego Portales, 1997, p. 36.

¹⁵ Viveros, Felipe, *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sistema jurídico chileno*, Santiago, Tolerancia y no Discriminación, 2000, p. 35.

¹⁶ Frías, Lorena, *Mujer sujeto-mujeres sujetadas*, Santiago, La Morada, 2004, p. 5, en http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres_sujeto__mujeres_sujetadas.pdf

nes de género, en virtud de que las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral y cada vez gozan de mayores oportunidades de decidir sus proyectos o planes de vida.

Los procesos de globalización en la sociedad han traído como consecuencia una ciudadanía con características especiales, como son en el ámbito político, ecológico, cultural, pero sobre todo activa; por tal motivo, el tema de la discriminación laboral es analizado por esta nueva ciudadanía, así como los derechos de las minorías. En tal sentido, Abraham Magendzo establece: “La formación ciudadana está inmersa en los problemas sociales y se vincula estrechamente con los problemas que aquejan a la sociedad nacional y global”.¹⁷

Como consecuencia, uno de estos problemas sociales que encontramos en la sociedad nacional y global son los problemas de injusticia social, falta de igualdad de oportunidades y, por supuesto, el de discriminación.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos encontramos que este texto, como lo manifiesta Briones Velaztegui,

Está atravesado por la conjunción que forman el principio de igualdad y el principio de no discriminación, sus enunciados permiten apreciar con facilidad la igualdad de todas las personas ante la ley, el derecho a igual protección contra toda discriminación y el derecho a igual salario por igual trabajo.¹⁸

El proceso de globalización genera una serie de cambios que afectan obviamente las relaciones sociales y laborales, y como consecuencia las relaciones de género. En tal sentido, De Villota Paloma plantea:

El concepto de género se considera como una categoría de análisis y principio básico de la organización social que atraviesa los niveles de producción y reproducción material de cada sociedad en un momento histórico, siendo el orden del género circunstancial a las relaciones sociales, cualquier cambio que afecte a la sociedad afecta a las relaciones de género, desplazándose y tomando diferentes formas de acuerdo al momento histórico, a la necesidad de cambio, al fenómeno social o cultural que lo afecte.¹⁹

¹⁷ Magendzo K., Abraham, *Nociones y sentido de formación ciudadana en el ámbito de la educación formal*, en http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-25.4785762907/documentos_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos_pdf.2006-03-29.6660734547

¹⁸ Briones Velaztegui, Marena, *El principio de la no discriminación a las mujeres. De la igualdad de iure a la igualdad de facto*, en http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=27

¹⁹ De Villota, Paloma, *Globalización a qué precio. El impacto de las mujeres del norte y del sur*, Barcelona y Caria, 2001, p. 45.

III. EL TRABAJO FEMENINO EN LA GLOBALIZACIÓN

La globalización económica ha traído como consecuencia la participación más activa en el ámbito laboral por parte de las mujeres, quienes para algunos han sido las más beneficiadas con esta. Los estudios demuestran que la mayor incorporación de ellas en el ámbito laboral no ha estado acompañada de la igualdad laboral o de la erradicación de discriminación laboral que las mujeres hoy en día reclaman.

Así pues, esta globalización ha generado diversos cambios como lo expresa Ortega, al manifestar

Que ha dado paso a las grandes transformaciones en el campo del trabajo que han conducido a alterar las relaciones laborales dentro de las cuales se encuentran las relaciones de género que desde siempre han estado presentes pero que ahora toman otro curso dada la mayor incorporación de la mano de obra femenina antes considerada marginal dentro de este sector.²⁰

El analizar el papel de la mujer en el trabajo nos permite entender el proceso de evolución que se ha realizado a través de los siglos para lograr el reconocimiento de sus derechos e igualdad de oportunidades, en ocasiones derivado de factores socioeconómicos imperantes en una época determinada de la historia de la humanidad, y así encontramos que en los tres siglos anteriores a la industrialización existe un porcentaje reducido de mujeres que se encontraban incorporadas a las tareas de producción. Así, respecto de los siglos XIX y XX, López Ayala manifiesta:

El trabajo de la mujer en la época industrial adquiere características nuevas a medida que se desarrolla el proceso de industrialización. Por un parte, la utilización de maquinaria atenúa las diferencias de fuerza física entre hombres y mujeres; por otra, la proliferación de las máquinas irá destruyendo el hogar como espacio tradicional de producción. De esta forma el crecimiento de las ciudades y la expansión de los centros fabriles hará necesario que la mujer salga del hogar para incorporarse al mundo productivo.²¹

En el siglo XX se emplea un número de mujeres cada vez superior en las actividades de comercio y en el servicio doméstico. Por lo general en la

²⁰ Ortega, Magda, "Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. El caso de Bancolombia", *Revista de Antropología Iberoamericana*, España, núm. 3, agosto-diciembre de 2006, p. 528.

²¹ López Ayala, Ángeles, *Mujer y trabajo en la mujer en España. Historia de una marginación*, en <http://www.Vallenajerilla.Com/Berseo/Gacteo/Mujerantelaley.htm>, 15 de diciembre de 2008, p. 27.

industria pocas mujeres trabajadoras, caracterizadas por la falta de cualificación profesional; por lo tanto, su empleo generalmente era en ocupaciones manuales o en aquellos sectores tradicionalmente considerados como femeninos.

La sociedad, por medio de la institución familiar, como lo expresa López Ayala, obstaculizará una vez más la incorporación de la mujer al mundo laboral, las mujeres que tienen al casarse una ocupación de inferior consideración social que la ejercida por el marido, que son la mayoría, tienden a abonador su empleo. Así, la participación de la mujer en el mundo del trabajo se convierte en una actividad transitoria, en general obtendrá su estatus social a través del matrimonio o de su familia de origen y no del trabajo.²²

Por tal motivo, en la actualidad existe un consenso de la sociedad sobre la importancia del análisis de las políticas de género, con la finalidad de que las personas no sean objeto de ningún tipo de discriminación, y tal como lo expresa Barrére Uzueta:

Algunos piensan que la perspectiva de género en el Derecho busca erradicar el Derecho antidiscriminatorio que surge como respuesta jurídico política a un movimiento emancipador que convulsiona el principio jurídico tradicional de la igualdad individualista y abstracta incluyendo una serie de actuaciones normativas que solo aparentemente tienen que ver con el fenómeno de desigualdad.²³

Así pues, el género determina lo que es conveniente, adecuado y posible para hombres y mujeres en relación con sus comportamientos, actitudes, papeles, actividades y participación en los diferentes ámbitos sociales. Somos en el entorno familiar, en la educación, en el gobierno, en las actividades económicas, en la distribución de los ingresos y de los recursos y en las instituciones para cada contexto sociocultural en particular; por lo tanto, como lo ha expresado el Instituto Vasco de la Mujer, las instituciones sociales reproducen, refuerzan, controlan la funcionalidad de estos patrones de género, perpetuándolos mediante un proceso de socialización; por lo tanto, el análisis de los sistemas de género remite a algunas estructuras sociales particulares, como es “A la división social del trabajo en función de sexo y edad”.²⁴

²² *Ibidem*, p. 29.

²³ Barrére Uzueta, M., *Problemas de derecho antidiscriminatorio: subordinación vs. discriminación y acción positiva vs. igualdad de oportunidades*, <http://www.Uv.Es/Cefid/9/Barrere3.Pdf>, 15 de noviembre de 2008, p. 6.

²⁴ Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, 1998, <http://www.Emakunde.Es/>, 5 de enero de 2009.

En consecuencia, cada sociedad asigna distintos derechos, funciones y posibilidades a los seres humanos según sean percibidos en su nacimiento como portando genitales masculinos y femeninos. “Por el hecho de ser percibida como mujer, un ser humano tendrá asignadas determinadas tareas en el hogar y en la sociedad”.²⁵

Ricoy Casas establece que “Debido a la incorporación femenina al empleo, numerosas actividades que tradicionalmente eran realizadas por las mujeres gratuitamente en el hogar, en la actualidad pasan a formar parte del mercado con la diferencia de que son retribuidos”.²⁶

Al respecto, Sonia Yáñez, con relación a la flexibilidad laboral en la globalización y a la mirada de género, expresa:

Los caminos en las relaciones de género asociados a una mayor integración de las mujeres al trabajo remunerado han generado nuevas dinámicas en el empleo y en las relaciones laborales y ejercen grandes tensiones sobre la normatividad y la institucionalidad vigente.²⁷

Respecto al proceso de construcción social, Carretero dice:

El género se constituye así en el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres, fruto de este aprendizaje cultural de signo machista unos y otros exhiben los roles e identidades que les han sido asignados bajo la etiqueta del género.²⁸

Por lo tanto, existe una vinculación entre el orden económico y el orden de género en las relaciones laborales, lo cual trae como consecuencia, como lo expresa Magda Ortega, “La reproducción de las asignaciones sociales que los objetos del trabajo hombres y mujeres experimentan en la sociedad”.²⁹

Existe una vinculación entre las políticas laborales y las relaciones de género. Los procesos de globalización han impactado profundamente las formas de trabajo, y por lo tanto los cambios se notan en las tecnologías,

²⁵ Chiarotti, Susana, “Aportes al derecho desde la teoría de género”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010, p. 87.

²⁶ Ricoy Casas, Rosa María, *op. cit.*, p. 155.

²⁷ Yáñez, Sonia, *Consideraciones sobre flexibilidad laboral plateadas desde una mirada de género*, en http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf

²⁸ Carretero, Santiago, “Normas de acción positiva e interpretación un nuevo modelo de juez”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 12, 2009, p. 14.

²⁹ Ortega, Magda, *op. cit.*, p. 530.

en la administración de personal y en la competencia; por tal motivo, la fuerza laboral a través de su composición ha estado inmersa en la implicación de los cambios de género para redefinir las identidades de hombres y mujeres en el trabajo. En algunos sectores se dice que el género atraviesa las estructuras de sus organizaciones, sus prácticas y sus políticas, pero a la vez constituye una barrera para lograr los cambios y la equidad en el trabajo en virtud del sexo.

Así pues, en la realidad actual existe una gran oferta de trabajo a tiempo parcial o de trabajo informal, en el que las mujeres que son madres contribuyen de alguna manera a perpetuar el rol doméstico como femenino, y por lo tanto hay una marginación en algunos casos de las mujeres en los cargos o puestos de poder o directivos, en virtud de que su rol en ocasiones requiere dedicación plena, y por lo tanto las cargas laborales se lo impiden.

En la actualidad algunas empresas tratan de establecer una equidad en los puestos de trabajo, y otras buscan la certificación de equidad de género en virtud del número de trabajadoras mujeres en diversos puestos de la empresa.

IV. MARCO JURÍDICO MEXICANO SOBRE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la discriminación en los siguientes términos:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 4o. de la Constitución declara la igualdad jurídica, de la siguiente forma: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

El artículo 123, fracción V, protege la maternidad de la mujer, y la fracción VII establece principios de igualdad salarial:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo no establece un concepto de discriminación en el ámbito laboral, lo cual genera una laguna o imprecisión legal.

Otras disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo que protegen a la mujer con relación a cualquier tipo de discriminación o abuso en el ámbito laboral son las contenidas en los artículos 3o., 56, 132, fracción XXVII, 133, fracción I, título V, artículos 172, 331, 343, 541 y 995, mismos que a continuación se transcriben:

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

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

Artículo 56. 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.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Artículo 331. Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

El gobierno federal ha formado el Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a través del cual el gabinete y los poderes Legislativo y Judicial se han comprometido a los objetivos de proequidad. En su momento se presentaron diversas leyes sobre la participación política de las mujeres, el acoso sexual y la discriminación laboral.³⁰

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 establece dos líneas estratégicas:

5.4 Combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género.

16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de febrero de 2007, establece en su artículo 13. “El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar...”.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a la discriminación en su artículo 4o. de la siguiente manera:

Artículo 4o. Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

³⁰ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, *Recomendaciones al gobierno de México del Comité de Expertas de la CEDAW*, en http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/tus_derechos/cedaw/recom_mexico.html

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Con relación a la normativa internacional vigente en México sobre discriminación, encontramos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que expresa en su artículo 7o. lo siguiente: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

El artículo 2o., inciso b), de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem Do Pará), ratificada por el Senado el 26 de noviembre de 1996, establece:

- a) Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica;
- b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrado por cualquier persona y que comprende entre otros violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo...³¹

El principio de igualdad de las remuneraciones de hombres y mujeres está reconocido desde el Tratado de Versalles de 1919; también en el preámbulo del tratado de la Organización Internacional del Trabajo de 1940.³²

En el sistema interamericano de protección de derechos humanos encontramos diversos instrumentos que consagran derechos laborales, como son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, así como el Protocolo de Buenos Aires.³³

Con relación a los convenios de la OIT respecto a la discriminación y la igualdad de empleo y ocupación, encontramos el Convenio 100, relativo a la Igualdad de Remuneración, ratificado por México el 23 de mayo de

³¹ Espinosa Torres, Patricia, *La violencia laboral en México: legislación nacional y cifras del acoso laboral para realizar acciones de política pública*, en http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/Boletin.SNEIG/2008/Bsneig9.pdf, p. 43.

³² Bustos B., Andrea L., *Hombres y mujeres. A igual trabajo, igual remuneración*, en <http://abustos.blogspot.com/2009/05/hombres-y-mujeres-igual-trabajo-igual.html>, p. 2.

³³ Para un análisis más completo sobre los derechos humanos en el ámbito laboral véase a López Patrón, Juanita María, “Los derechos laborales en el sistema interamericano de protección de derechos humanos: la protección de derechos económicos, sociales y culturales”, *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, Bogotá, núm. 12, ILDI, 2008.

1953, así como el Convenio 111, relativo a Discriminación en el Empleo y Ocupación, ratificado por nuestro país el 15 de junio de 1960; asimismo, existe el Convenio 156, relativo a los Trabajadores con Responsabilidades Laborales, y el Convenio 183, relativo a la Protección a la Maternidad; estos dos últimos no han sido ratificados por México, en virtud de lo cual no puede lograrse una equidad de género, y sin dicha ratificación estamos en presencia de una discriminación laboral, ya que coloca a las mujeres, como lo ha expresado Teresa Ortuño, en “Una situación de desigualdad de oportunidades respecto de los hombres, las mujeres que tienen responsabilidades familiares son discriminadas cuando buscan un empleo”.³⁴

En el ámbito internacional encontramos también la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el gobierno mexicano el 23 de marzo de 1980, artículos 1o. y 2o., así como el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (artículo 6o.).

Con relación al derecho comparado, encontramos que el Código de Trabajo chileno, en su artículo 2o. establece:

Inciso 2) Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Inciso 3) Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Inciso 4) Son actos de discriminación las ofertas de trabajo ofertadas por un empleador directamente o a través de terceros o cualquier medio que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.³⁵

Respecto a las problemáticas generales de la mundialización del derecho, manifiesta Ramón Capella que “Los trabajadores tienen ahora estatutos laborales muy distintos con variantes por razón del sexo en el que salen perjudicadas las mujeres”.³⁶

³⁴ Ortuño, Teresa, *Convenio 156 de la OIT. Para ampliar derechos laborales de mujeres*, en <http://www.Pan.Senado.Gob.Mx/Impriemprensa.Php?Id=55-1801>, 25 de abril de 2011.

³⁵ Decreto de ley núm. 1 del Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo (Chile) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 16 de enero de 2003.

³⁶ Capella, Juan Ramón, *Estado y derecho ante la mundialización. Aspectos y problemáticas generales*, en <http://www.ub.edu/dptscs/textos/pr2capella.pdf>, p. 12.

Como podemos observar, la legislación laboral de algunos países de América Latina contempla disposiciones relativas a evitar la discriminación laboral por motivos de sexo o género.

En el caso de México se hace necesario adecuar la legislación laboral a los convenios y/o convenciones internacionales relativas a la no discriminación laboral y a la discriminación laboral por motivos de género, para lograr que dicha prohibición sea respetada por el empleador, y poder vincular las convenciones internacionales y las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW a México para modificar la legislación nacional laboral mexicana, y así poder lograr que los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México puedan ponerse en práctica en la realidad sociocultural y laboral de nuestro país.

V. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Con relación a la discriminación de género y sus efectos, encontramos que ésta atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social; “debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y de los trabajos de mercado”.³⁷

En el derecho laboral, la OIT ha considerado que existen brechas en los derechos laborales de las mujeres en diversos países de Latinoamérica, y en especial de América central; así pues, han existido en los últimos quince años en las reformas laborales un conjunto de nuevas leyes que tratan de garantizar un proceso de igualdad entre los géneros, pero todavía existen algunas legislaciones en América Latina con concepción proteccionista, que dificultan el propio desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo, estableciendo un importante déficit con relación a las condiciones de trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, del trabajo en empresas maquiladoras, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo.

Con relación a la aplicabilidad de la Convención contra la Discriminación de la Mujer, los sistemas jurídicos nacionales garantizan una igualdad en la forma de los derechos ante la ley, que no considera la desigualdad entre hombres y mujeres. Esto se traduce en discriminación legal e implícita, y en muchos casos en discriminación expresa. Esta situación deriva en una inaplicabilidad de las convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigir las y aplicarlas. Al respecto, Ana Elena Badillo opina que “Existe desconocimiento y falta de voluntad de los funcionarios públicos

³⁷ OIT, *Promoviendo la igualdad de género*, Santiago, 2006, t. I.

para aplicar esa convención y otras disposiciones legales nacionales e internacionales que protejan los derechos de las mujeres”.³⁸

Con relación al derecho laboral argentino, Susana Chiarotti expresa:

En el derecho laboral también se pueden observar sesgos de discriminación sexual; durante muchos años las mujeres tuvieron un capítulo aparte del resto de los trabajadores; por lo tanto, el paradigma de mujer sobre el que legislan es: la mujer como ser débil requiere más protección y la mujer como reproductora.³⁹

Al respecto, debe decirse que la LFT mexicana, en su capítulo “Trabajo de mujeres”, tiene la característica que menciona Chiarotti, respecto del paradigma de mujer sobre el que se legisló.

De igual manera, Silvia Levin ha establecido que la legislación argentina dedica a la mujer diversas disposiciones de excepción o protección en virtud de su sexo, estado civil o situación de maternidad; por lo tanto, manifiesta que en forma oculta la legislación no reconoce la legislación jurídica laboral entre hombre y mujer y expresa al respecto lo siguiente:

Las normas que impiden el trabajo de la mujer no justifican su trabajo proteccionista, muy por el contrario no hacen más que poner en evidencia la situación de desigualdad, la situación jurídica de la mujer como sujeto de derecho laboral, en términos generales podemos señalar que se trata de disposiciones no directas sino que ocultan en su formulación la finalidad de su regulación, la instrumentación legal del derecho al trabajo, esto es, la delimitación de su contenido no reconoce la igualdad jurídica laboral entre hombre y mujer. La regulación de las llamadas protecciones laborales paradójicamente restringe el ámbito de participación de la mujer en los nuevos ámbitos del desempeño laboral surgidos del proceso tecnológico, la creación de nuevos empleos y la mayor cualificación laboral que ofrece la realidad actual.⁴⁰

Para algunos, la conceptualización de los derechos humanos se encuentra estructurada desde una perspectiva masculina; por tal motivo, los derechos humanos en el ámbito laboral requieren hoy en día de los principios de equidad de género, y como consecuencia el principio de la no discriminación de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato. En este sentido, Gloria Tello expresa:

³⁸ Badillo, Ana Elena, *La discriminación de género en estudios básicos de derechos humanos*, San José, Costa Rica, 1996, LIDH, t. IV, p. 237.

³⁹ Chiarotti, Susana, *op. cit.*, p. 100.

⁴⁰ Levin, Silvia, “Ciudadanía social y género en Argentina: entre las restricciones y los nuevos derechos”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010, pp. 184 y 185.

En la normatividad laboral se debe incorporar de manera expresa la prohibición de la discriminación de género. El término discriminación, se entiende como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión pública, edad, condición física, preferencia sexual, extracción nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. El principio de no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato parte de la premisa de que hombres y mujeres no gozan de una situación igualitaria en la sociedad y se refleja de manera directa en el ámbito de trabajo. El concepto de trabajo de igual valor debe incorporarse a la legislación laboral para hacer posible la evaluación de las actividades laborales a partir de las tareas contenidas en ellas y no en el sexo de las personas que lo realizan.⁴¹

Para Gloria Tello, la base de la discriminación de género en el ámbito laboral es la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la responsabilidad central en la reproducción humana y sexual,⁴² y al respecto expresa que

Las mujeres socialmente solo son reconocidas por su papel de madres y/o como personas con derechos, entre ellos uno fundamental, el derecho al trabajo, el ejercicio de la maternidad se conoce como una función asignada y asumida solo por las mujeres. Para que las mujeres puedan acceder a todos los derechos en igualdad de oportunidades de los hombres la reproducción debe asumirse como una responsabilidad del conjunto de la sociedad; la normatividad laboral debe traducir esa responsabilidad social en un articulado que permita a hombres y mujeres por igual asumir esa responsabilidad definiendo claramente los compromisos y obligaciones del Estado y de los patrones en pos de ese objetivo.⁴³

Con relación a la CEDAW, es importante reconocer que la legislación laboral mexicana no contempla disposiciones de esta convención; por lo tanto, como lo expresa Rosa María Álvarez de Lara:

A partir de la firma y ratificación por México de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de mujer, se han abierto nuevas perspectivas para la consolidación de un marco jurídico que permita una nueva ruta democrática para la valorización social y cultural de las mujeres en el que se les despoje de todo aquello que provoque su discriminación y su exclusión de la vida social.⁴⁴

⁴¹ Tello, Gloria, “Los principios de equidad de género”, *Género y derecho*, México, Popocatepetl, 2010, p. 195.

⁴² *Ibidem*, p. 197.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ Álvarez de Lara, Rosa María, *op. cit.*, p. 207.

A través de esta convención se considera que la discriminación de la mujer viola los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, pero en la realidad las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones; por lo tanto, si bien es cierto que hay un reconocimiento formal de los derechos humanos que abarca a hombres y mujeres, la sola premisa de su igualdad no ha permitido superar la discriminación de las mujeres.

En la actualidad los esquemas tradicionales en el ámbito laboral respecto al hombre y la mujer se han modificado, en virtud de que los ingresos resultan insuficientes para la subsistencia familiar. Al respecto, Álvarez Lima expresa:

Las mujeres invariablemente se han integrado al mercado laboral de ahí que los esquemas tradicionales se han ido modificando paulatinamente hasta desdibujar el modelo familiar conformado por el hombre como un proveedor de ingresos mujer/ama de casa, dando paso a otro modelo en el cual el varón tiene intacto su mismo rol de proveedor mientras que la figura del ama de casa tradicional, dedicada exclusivamente a las labores domésticas tiende a desaparecer, ello no quiere decir que la mujer haya abdicado a su papel de cuidadora de los recintos familiares, sino que simultáneamente ha asumido el papel de asalariada.⁴⁵

En la actualidad las mujeres tienen la necesidad de combinar las responsabilidades domésticas con las laborales; por lo tanto, se generan estrategias de autoempleo, principalmente en el mercado informal, en donde ellas no tienen garantías laborales ni prestaciones sociales.

Con relación al Convenio 183 respecto a las responsabilidades familiares, el cual no ha sido ratificado por México, genera una causa de discriminación laboral por motivo de género. En el mismo sentido se ha expresado José Manuel Lastra, al decir: “Las responsabilidades familiares pueden constituir un obstáculo para la igualdad en el empleo y una causa importante de discriminación directa e indirecta contra las mujeres”.⁴⁶

Patricia Kurczyn establece que entre los efectos más frecuentes de la discriminación en el ámbito laboral pueden señalarse los siguientes:

- a) Rechazo en un puesto de trabajo, exigencia de no gravidez y/o compromiso de no embarazarse en un tiempo determinado, b) El compromiso de

⁴⁵ *Idem.*

⁴⁶ Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, p. 406.

renunciar en el caso de embarazo, c) Restricciones o impedimentos para ascender, d) De exclusión en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, e) Condiciones de trabajo a la de sus compañeros de trabajo, f) El acoso o hostigamiento sexual, g) Disminución de cualquier derecho en el pago del salario o en cualquier otra prestación, h) Aumento de cargas u obligaciones (explotación).⁴⁷

Respecto a las recomendaciones al gobierno de México, por parte del Comité de Expertas de la CEDAW, encontramos la recomendación 32, la cual dice:

El Comité, manifiesta preocupación por la baja calidad en el empleo de las mujeres mexicanas en lo referente a discriminación salarial, segregación vertical y horizontal y prestaciones sociales; asimismo, preocupa al Comité de manera especial la problemática de las mujeres que trabajan en el sector informal incluyendo las trabajadoras domesticas...

En la recomendación 33 se expresa:

El Comité, recomienda al Estado Parte que acelere la adopción de las reformas necesarias a la ley laboral incluyendo la prohibición de discriminación contra la mujeres para garantizar su participación en el mercado laboral en un plano de igualdad real con los hombres; así mismo, insta al Estado Parte a hacer efectivos los derechos laborales de la mujeres en todos los sectores...⁴⁸

Tal y como lo expresa Patricia Espinosa Torres,

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales de las personas y sus perspectivas de empleo y promoción; asimismo, abogada por incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo a través de políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces la OIT, ha señalado el acoso sexual como una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema tanto de seguridad y salud como de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia primariamente contra las mujeres.⁴⁹

⁴⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, *op. cit.*, pp. 43 y 44.

⁴⁸ Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, *Recomendaciones al gobierno de México del Comité de Expertas de la CEDAW*, en http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/tus_derechos/cedaw/recom_mexico.html, p. 6.

⁴⁹ Espinosa Torres, Patricia, *op. cit.*, p. 54.

La CEDAW se enfoca a tratar las deficiencias para establecer la igualdad y erradicar la discriminación en diferentes ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, laborales tanto públicos como privados.⁵⁰

El artículo 11 de la Convención de la CEDAW en la parte tercera establece:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

México, al ratificar la CEDAW en 1981, se comprometió a legislar y aplicar las disposiciones para asegurar la igualdad y la no discriminación, y como se deduce de los inicios del referido artículo 11, se aplica a la discriminación laboral.

Por lo tanto, la legislación laboral mexicana no ha cumplido en integrar a ellas las diversas disposiciones contenidas en la CEDAW, lo cual propicia y contribuye a la discriminación laboral por motivos de género.

Con relación a la dificultad que en la actualidad se presenta respecto a la conciliación entre vida laboral y familiar, Lorena Frías manifiesta:

Existe una disociación histórica entre el mundo laboral público y el mundo familiar privado que se plasma en las demandas que son levantadas por el

⁵⁰ Valenzuela Oyervides, Irene, “Instrumentos jurídicos que protegen de la discriminación laboral a las mujeres en México”, *Congreso Virtual Interinstitucional*, Universidad Autónoma de Nuevo León, en <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/redipal/CVI-13-08.pdf>, p. 3.

movimiento sindical y que por lo tanto no logran captar los intereses de las mujeres trabajadoras para quienes los principales problemas se relacionan con las dificultades para conciliar su responsabilidades en lo privado con su inserción en el mundo de lo público.⁵¹

Al respecto, Patricia Canales comenta:

El principio de igualdad de trato de personas, independientemente de su sexo abarca las siguientes áreas: acceso al empleo y a la ocupación, promoción y formación profesional, condiciones de contratación y trabajo y pertenencia a determinadas organizaciones.⁵²

La ausencia del principio de igualdad encierra una prohibición de discriminación que por razón del sexo plantea algunas problemáticas específicas, como son el derecho a la igualdad salarial, medidas de protección en situaciones de embarazo y maternidad, conciliación de la vida laboral-profesional y familiar. Por tal motivo, estas problemáticas impiden la igualdad entre hombres y mujeres.

Con relación a la conciliación entre la vida laboral y familiar, desde el punto de vista doctrinario debemos distinguir que la legislación laboral mexicana estableció una serie de medidas proteccionistas para la madre trabajadora por razón de embarazo y maternidad, las cuales son totalmente distintas a la ausencia de legislación laboral respecto a la protección a la familia para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar para permitir el desarrollo de las tareas de cuidado y atención a los hijos; por tal motivo, es necesario que México ratifique el Convenio Internacional 156 de la OIT para lograr con su respectiva modificación en la legislación laboral mexicana la igualdad de género, y por lo tanto la ausencia de discriminación laboral en este rubro.

Ortega ha establecido como una forma de discriminación laboral desde la selección y contratación, ya que en estas se encuentra

En la formación de selección del personal, en la movilidad interna y en los ascensos queda implícita la reproducción de los patrones tradicionales y los estereotipos tradicionales que discriminan a la mujer y la convierten en un objeto de producción o de selección al valorar aspectos como la edad, la belleza y las atribuciones culturales para el desempeño de la labor. Adicionalmente,

⁵¹ Frías, Lorena, *op. cit.*, p. 5.

⁵² Canales, Patricia, *Igualdad de trato en el ámbito laboral en los tratados internacionales y en la legislación de España y Francia*, en http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro317.pdf

la maternidad se convierte en un instrumento al servicio de la empresa, al ser considerada como una forma de mayor productividad sin el reconocimiento de los derechos sociales que requiere su protección.⁵³

En algunas empresas encontramos que la ubicación ocupacional de las mujeres se verifica en una segregación vertical, al encontrarse un mayor porcentaje de mujeres concentradas en cargos inferiores de la pirámide ocupacional, y por ende su participación es más baja a medida que aumenta la representación y el poder en los cargos altos.

Es necesario denunciar y promover los cambios en el sector laboral necesarios para lograr una perspectiva de equidad de género en el trabajo, evitando la discriminación laboral de género.

VI. RECOMENDACIONES

En el caso de México, se hace necesario adecuar la legislación laboral a los convenios y/o convenciones internacionales relativas a la no discriminación laboral y a la discriminación laboral por motivos de género, para lograr que dicha prohibición sea respetada por el empleador, y poder vincular las convenciones internacionales y las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW a México para modificar la legislación nacional laboral mexicana, y así poder lograr que los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México sean observados en la realidad sociocultural y laboral de nuestro país.

Con relación a la conciliación entre la vida laboral y familiar, es necesario que México ratifique el Convenio Internacional 156 de la OIT para lograr con su respectiva modificación en la legislación laboral mexicana la igualdad de género, y por lo tanto la ausencia de discriminación laboral en este rubro.

VII. CONCLUSIONES

En el derecho laboral también se pueden observar sesgos de discriminación sexual; durante muchos años las mujeres tuvieron un capítulo aparte del resto de los trabajadores; por lo tanto, el paradigma de mujer sobre el que legislan es: la mujer como ser débil requiere más protección y la mujer como reproductora.

En lo que respecta a la CEDAW, es importante reconocer que la legislación laboral mexicana no contempla disposiciones de esta convención.

⁵³ Ortega, Magda, *op. cit.*, p. 545.

Con relación al Convenio 183 respecto a las responsabilidades familiares, el cual no ha sido ratificado por México, genera una causa de discriminación laboral por motivos de género.

La legislación laboral mexicana no ha cumplido en integrar a ella las diversas disposiciones contenidas en la CEDAW, lo cual propicia y contribuye a la discriminación laboral por motivos de género.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DE LARA, Rosa María, “Democracia y derechos de las mujeres”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.
- ATRIA, Fernando, *Los peligros de la Constitución: la idea de igualdad en la jurisprudencia nacional*, Santiago, Universidad Diego Portales, 1997.
- BADILLO, Ana Elena, *La discriminación de género en estudios básicos de derechos humanos*, San José, Costa Rica, 1996, LIDH, t. IV.
- BARRÉRE USUETA, M., *Problemas de derecho antidiscriminatorio: subordinación vs. discriminación y acción positiva vs. igualdad de oportunidades*, en <http://www.Uv.Es/Cefd/9/Barrere3.Pdf>, 15 de noviembre de 2008.
- BRIONES VELAZTEGUI, Marena, *El principio de la no discriminación a las mujeres. De la igualdad de iure a la igualdad de facto*, en http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=27
- BUSTOS B., Andrea L., *Hombres y mujeres: a igual trabajo, igual remuneración*, en <http://abustos.blogspot.com/2009/05/hombres-y-mujeres-igual-trabajo-igual.html>.
- CAPELLA, Juan Ramón, *Estado y derecho ante la mundialización. Aspectos y problemáticas generales*, en <http://www.ub.edu/dptscs/textos/pr2capella.pdf>.
- CANALES, Patricia, *Igualdad de trato en el ámbito laboral en los tratados internacionales y en la legislación de España y Francia*, en http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro317.pdf
- CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.
- CARRETERO, Santiago, “Normas de acción positiva e interpretación un nuevo modelo de juez”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 12, 2009.
- Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958), en www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...
- CHIAROTTI, Susana, “Aportes al derecho desde la teoría de género”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.

- CISTERNAS REYES, María Soledad, “Ordenamiento jurídico chileno frente al fenómeno discriminatorio”, *Revista Chilena de Derecho*, Santiago, vol. 31, núm. 3, septiembre-diciembre de 2004, en <http://catalogo.bcn.cl/ipac20/ipac.jsp?session=110412270GD51.26958&profile=bcn&uri=full=3100001~!164757~!2&ri=1&aspect=subtab146&menu=search&source=~!horizon#focus>.
- COAGUILA VALDIVIA, Jaime Francisco, “La interdisciplinariedad del derecho”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 5, 2001-2002.
- DE VILLOTA, Paloma, *Globalización a qué precio. El impacto de las mujeres del norte y del sur*, Barcelona y Caria, 2001.
- Decreto de Ley núm. 1 del Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo (Chile) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Publicado el 16 de enero de 2003.
- EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, 1998, <http://www.Emakunde.Es/> 5 de enero de 2009.
- ESPINOSA TORRES, Patricia, *La violencia laboral en México: legislación nacional y cifras del acoso laboral para realizar acciones de política pública*, en http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/BoletinSNEIG/2008/Bsneig9.pdf.
- FRÍES, Lorena, *Mujer sujeto-mujeres sujetadas*, Chile, La Morada, 2004, http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres_sujeto_mujeres_sujetadas.pdf
- GÓMEZ-ROBLEDO VERDUZCO, Alonso, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998.
- INSTITUTO DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO, *¿Qué es eso de género?*, en <http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/difusion/ponencias/140709.html>.
- , *Recomendaciones al gobierno de México del Comité de Expertas de la CEDAW*, en http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/tus_derechos/cedaw/recom_mexico.html
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Acoso sexual y discriminación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, en <http://www.justiciaygenero.org.mx/node/259>.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *El Convenio número 111 de la OIT y la discriminación en el empleo*, en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/148/23.pdf>.
- LEVÍN, Silvia, “Ciudadanía social y género en Argentina: entre las restricciones y los nuevos derechos”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.
- LÓPEZ AYALA, Ángeles, *Mujer y trabajo en la mujer en España. Historia de una marginación*, en <http://www.Vallenajerilla.Com/Berseo/Gacteo/Mujerantelaley.Htm>, 15 de diciembre de 2008.

- LÓPEZ PATRÓN, Juanita María, “Los derechos laborales en el sistema interamericano de protección de derechos humanos: la protección de derechos económicos, sociales y culturales”, *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, Bogotá, núm. 12, ILDI, 2008.
- MAGENDZO K., Abraham, *Nociones y sentido de formación ciudadana en el ámbito de la educación formal*, en http://www.bcn.cl/carpetas_temas/temas_portada.2005-10-25.4785762907/documentos_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos_pdf.2006-03-29.6660734547.
- OIT, *Promoviendo la igualdad de género*, Santiago, 2006, t. I.
- ORTEGA, Magda, “Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero. Colombiano el caso de Bancolombia”, *Revista de Antropología Iberoamericana*, España, vol. 1, núm. 3, agosto-diciembre, 2006.
- ORTUÑO, Teresa, *Convenio 156 de la OIT. Para ampliar derechos laborales de mujeres*, en <http://www.Pan.Senado.Gob.Mx/Imprimeprensa.Php?Id=55-1801>, 25 de abril de 2011.
- PALOMA DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para juristas*, México, Ediciones Mayo, 1981.
- PICH, Tamar, *Un derecho para dos*, Madrid, Trotta, 2003.
- RICOY CASAS, Rosa María, “Género y derechos y nuevas tecnologías de la información y la comunicación en España”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.
- TELLO, Gloria, “Los principios de equidad de género”, *Género y derecho*, México, Popocatépetl, 2010.
- VALENZUELA OYERVIDES, Irene, “Instrumentos jurídicos que protegen de la discriminación laboral a las mujeres en México”, *Congreso Virtual Interinstitucional*, Universidad Autónoma de Nuevo León, en <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/redipal/CVI-13-08.pdf>, p. 3.
- VIVEROS, Felipe, *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sistema jurídico chileno*, Santiago, Editorial Tolerancia y no Discriminación, 2000.
- YÁÑEZ, Sonia, *Consideraciones sobre flexibilidad laboral plateadas desde una mirada de género*, en http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf