

Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo

Egla Cornelio Landero¹

Sumario: I. Introducción. II. Igualdad y no discriminación. III. Trabajo digno o decente. IV. Igualdad sustantiva laboral. V. Conclusión. VI. Bibliografía

I. Introducción

La igualdad sustantiva en el derecho del trabajo comprende a diversas personas vulnerables, como personas adultas mayores, indígenas, trabajadores migrantes, las personas con discapacidad, en este capítulo solo nos ocuparemos de las mujeres. El derecho a la igualdad ha tenido su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde 1917, al disponer “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. En otra parte dice en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad² de condiciones.” De manera que es en este precepto constitucional que por primera vez se anuncia la palabra de igualdad y el género, eso es de interpretarse así, al decir el texto constitucional “sin tener en cuenta el sexo”.

En 1974 se reconoce expresamente el derecho de igualdad en el artículo 4° constitucional, al disponer que el varón y la mujer son iguales ante la ley, sin embargo, esta igualdad formal no ha sido suficiente para el reconocimiento sustantivo del derecho de igualdad laboral.

1 Doctora en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos, PNP-C-CONCYT, por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT); Master en Gestión y Resolución de Conflictos, por la Universidad de Barcelona. Profesora Investigadora Tiempo Completo-PRODED de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades. Integrante del Grupo de Investigación denominado Derechos Humanos, Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias y Justicia Restaurativa.

2 Artículo 123 apartado A, fracciones VII y XXV, y en apartado B fracción V.- A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo. Aunque esta es una adición hecha al precepto constitucional en 1960, sigue el mismo espíritu de la igualdad.

La incorporación del derecho a la no discriminación es reciente en el derecho interno, y parte propiamente de la reforma constitucional de junio de 2011, la mayor expresión del artículo 1° Constitucional, al incluir a los tratados internacionales de los que México es partes, pero además, a aquellos en los que México no sea parte en los que corresponde a derechos humanos y que sean más favorables a la persona - *principio pro persona*- y, al disponer la prohibición de toda discriminación, entre otras por razón de *género* o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Este derecho a no discriminación, en el articulado Constitucional también se encuentra en los artículos 3° y 29, por ejemplo el primero de los nombrados, señala que la educación que imparta el Estado mexicano, “[...] contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convivencia del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, *evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos* [...]”, de ahí que en este precepto hace referencia al derecho de no discriminación y al derecho de igualdad.

En tanto que el artículo 29 refiere que los decretos que se expidan con motivo de la suspensión o restricción de los derechos y las garantías individuales, “[...] no podrá restringirse ni suspenderse el ejercicio de los derechos a la no discriminación [...]”, desde ese enunciado tenemos en cuenta que el derecho a la no discriminación aún y cuando se suspendieran otros derechos éste no debe suspenderse.

En este trabajo, abordamos el tema de la igualdad sustantiva en el ámbito de trabajo, teniendo como premisa ese derecho de igualdad y no discriminación no solo como un principio de derecho humano, sino un derecho de *jus cogens*, pues no basta que existan diversos instrumentos legales que reconozcan esos

derechos, sino, que es necesario que el derecho se materialice, se haga efectivo en la persona.

El trabajo es un derecho y deber social, reconocido en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un derecho de libertad dentro de los derechos humanos económicos y sociales, reglamentado en el artículo 123 de la misma Carta Magna, bajo las condiciones humanas y dignas en que la persona física debe trabajar.

En la práctica el tema de diferencias y desigualdad que se ha dado en las relaciones de trabajo, ha sido marcado, pues, se puede distinguir que tenemos igualdad formal e igualdad sustantiva. La igualdad formal México la tiene reconocida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde 1917, y en Leyes Reglamentarias como la Ley Federal del Trabajo, donde también se reconoció el mismo derecho de igualdad de trabajo y de salario, en mismos términos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reconoce el derecho de trabajo de las personas vulnerables como es el trabajo de las mujeres y el trabajo de los menores.

Frente a toda la normatividad vigente, es necesario abordar el tema de la igualdad sustantiva en el ámbito de trabajo, porque la realidad es, que existen muchos obstáculos para que se haga efectiva esa igualdad sin restricciones, pues, la igualdad sustantiva, consiste en que existan los medios para el acceso efectivo y sin obstáculos a los derechos reconocidos, que hayan las condiciones efectivas de igualdad en los hechos.

El 02 de agosto de 2006, fue publicada en el Diario Oficial la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de manera general representa la definición contra la discriminación, a la vez que busca teorizar la igualdad entre mujeres y hombres, esto a través de regular la igualdad sustantiva en ámbitos público y privado. De modo alguno, en uno de sus capítulos hace énfasis a la igualdad en el ámbito de trabajo.

Desde esa perspectiva, se considera pertinente citar las siguientes definiciones que se toman del artículo 5 de la

Ley de cuenta, que orientan nuestro hilo conductor en este trabajo.

Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

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.

Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La igualdad no es solo un principio es un derecho que salvaguarda la dignidad del género humano, de modo, que en el derecho del trabajo las mujeres y hombres deben tener igualdad de trato y de oportunidad para tener desarrollo de vida digna.

II. Igualdad y no discriminación

La obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos, incluye el principio de

igualdad y no discriminación. El reconocimiento de igualdad y no discriminación en el Derecho Internacional lo prevé la Carta de Naciones Unidas en el preámbulo,³ la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prohíbe la discriminación entre otras causas, por razón de sexo y establece la igualdad de todas las personas ante la Ley.⁴

La Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, establece la igualdad de todas las personas ante la ley, quienes tienen los mismos derechos y deberes consagrados en ese instrumento.⁵ La Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconoce el respeto a 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 motivo de sexo entre otros.⁶ En el sistema interamericano como en el universal de derechos humanos existen diversos instrumentos que refieren a la igualdad y no discriminación.

Dos tratados de derechos humanos que refieren a derechos específicos de las mujeres son: la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷ CEDAW por sus siglas en inglés, que conforme al artículo 1°, establece el concepto de discriminación contra la mujer el cual consiste en:

... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la

3 *Carta de la Organización de las Naciones Unidas*, Firmada en la ciudad de San Francisco, el 26 de junio de 1945. Entró en vigencia el 24 de octubre de 1945.

4 AGONU. *Declaración de los Derechos Humanos*, resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948, Artículos 2 y 7.

5 OEA. *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*. Adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá Colombia, 1948, Artículo 2.

6 OEA. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José Costa Rica, 22 de noviembre de 1969 (Pacto de San José). Artículo 1°.

7 AGONU. *la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. CEDAW. Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entró en vigencia el 3 de diciembre de 1981.

igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas, política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera.⁸

Como se advierte del precepto convencional se fundamenta en la doble obligación de los Estados de eliminar la discriminación basada en el sexo además, del derecho de igualdad del hombre y la mujer en cualquier esfera.

Dentro del grupo de instrumentos de derechos humanos que refieren a la igualdad y no discriminación también se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres,⁹ (“Convención Belem do Pará”) en la misma establece que el derecho a no sufrir violencia incluye el derecho a la no discriminación.

En el ámbito de trabajo en específico en la promoción del principio de igualdad el trabajo y no discriminación la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio núm. 111 (1958), ratificado por México de 1961, en el artículo 1°, sobre la discriminación refiere a: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo entre otros que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”¹⁰

Relacionado con tema de igualdad de género también está el Convenio 100, 1959, Convenio sobre la igualdad de remuneración, en el artículo 1°, además de dar la definición que se debe entender por remuneración dice: la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo*. Además, la Recomendación Núm. 90, 1951 sobre Igualdad de

8 Ibidem, Artículo 1.

9 OEA. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Adoptada en Belem do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994. Entro en vigencia para México el 12 de diciembre de 1998. Artículo 6.a.

10 Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), Convenio Núm. 111 (1958). Adoptado en la 42ª reunión en Ginebra 25 de junio de 1958. Ratificado por México en 11 de septiembre de 1961. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Remuneración, que va encaminada a hacer efectivo el derecho a una remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.¹¹ Igualmente va incluida la equidad, como un principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social, valoración de las diferencias sociales y de las individuales.¹² Conforme a estas connotaciones, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, como también, debe eliminar de sus ordenamientos jurídicos las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.¹³

La igualdad ante la ley de mujeres y hombres en el Derecho constitucional interno está reconocido en los artículos 1° y 4°,¹⁴ de ahí que es un principio de igual protección y no discriminación, por ello, pertenece al *jus cogens*. Confirmando porqué es de tal naturaleza el principio de igualdad ante la ley y no discriminación, la jurisprudencia internacional a través de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, emitida a solicitud de los Estados Unidos Mexicanos, sobre la “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, sostiene:

...este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e inter-

11 *Guía para la Igualdad de Género y Trabajo Decente*, Convenios y Recomendaciones claves para la igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo, 2012, p. 3 y sig.

12 Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones. *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009*, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

13 Mac-Gregor Poisot, Eduardo, Carlos, “Estándares sobre igualdad y no discriminación.” En Mac-Gregor Poisot, Eduardo *et al*, (Coord.) *Derechos humanos en la Constitución comentarios de jurisprudencia Constitucional e Interamericana*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación-Konran Adenauer Stiftung, 2013, t. I, p. 264.

14 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917, 15 de septiembre de 2017.

nacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*.¹⁵

En ese contexto, se puede decir que el derecho que tiene toda mujer ante la ley en la realidad debe ser igual al hombre, eliminando todo estereotipos históricos o culturales, de manera que tanto en el ámbito público como en el privado se deben considerar esa igual entre otras en el ámbito de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una interpretación armónica entre la obligación que tiene el Estado de cumplir y garantizar los derechos humanos, el Pleno, mediante criterio reciente ha sostenido que la justicia con perspectiva de género, constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad.¹⁶

En otro criterio de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que del reconocimiento de

15 Opinión Consultiva OC-18/03. *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. Decisión de 17 de septiembre de 2003, párr. 101. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>

16 Tesis: P. XX/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, p. 235. IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.

los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.¹⁷

En consecuencia, a través del análisis se llega a identificar que en el derecho del trabajo se debe pugnar por la igualdad de trato y el principio de la igualdad de trato entre mujeres y hombres es “el que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas, de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”¹⁸ La Norma Oficial Mexicana para la Igualdad Laboral, refiere que discriminación laboral directa, “Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.” La discriminación laboral indirecta. “Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.”¹⁹

En consecuencia, para hacer efectivo el derecho a la igualdad sustantiva en el ámbito de trabajo, debe tenerse en cuenta todas aquellas circunstancias, tanto objetivas como subjetivas, que obstaculizan el derecho y la obligación en la relación obrero-patronal. En México existen algunos avances en cuan-

¹⁷ Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, p. 523. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

¹⁸ Lousada Arochena, José Fernando (coord.), *Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo. Dossier Práctico*. España, Francis Lefebvre, 2007, p. 20.

¹⁹ *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009*, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

to a la igualdad de trato fijados a través de criterios del Poder Judicial de la Federación, como cuando se analiza una oferta de trabajo en juicio laboral, mediante sentencia ha sostenido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.²⁰ Este criterio denota la falta de una reglamentación o adición a la Ley laboral referente a ese derecho humano de la igualdad y no discriminación.

Finalmente, en la faceta de derechos humanos la discriminación en el trabajo debe considerar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas para acceder a un trabajo, con salario igual para trabajo igual, la presencia de mujeres en trabajo cualificado y en puestos directivos.

III. Trabajo digno o decente

El trabajo es toda actividad física o intelectual que la persona física desempeña, como un fin para su desarrollo, porque el trabajo no es un medio para que el hombre se desarrolle, esto debido a que la aspiración de todo ser humano es su expectativa de vida, vida digna.

La vida digna incluye el derecho de toda persona a su propio desarrollo y expectativa de vida, de modo, que si a la mujer como ser vulnerable, por razones de sexo y características biológicas se le estereotipa socialmente, y también se le limita en el acceso a derechos y libertades como el trabajo y justos salarios, no se le permite alcanzar esa aspiración de vida digna.

La imperatividad en el derecho del trabajo, surgió de las luchas sociales de los siglos XIX y XX, pues, fue el único procedimiento que permitiría aminorar la explotación del trabajo

20 Tesis: XIX.2o.1 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, p. 1835. OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.

subordinado. Así, la declaración de los derechos sociales de 1917 produjo la transformación del derecho del trabajo, que salió de la ley ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos²¹ en la Constitución Política mexicana.

El derecho del trabajo como conjunto de normas jurídicas que regulan el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo para conseguir la justicia social, ha tenido una progresividad en relación con la concepción primaria de la definición de derecho del trabajo, de manera, que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012, se agregó al artículo 2º, una parte que viene a complementar la definición más reciente de derecho del trabajo.

En consecuencia, hoy la definición de derecho del trabajo debe ser: El conjunto de normas jurídicas que tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo, para conseguir la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Este nuevo planteamiento para definir el derecho del trabajo incluye los principios del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que está alineado a principios que la Constitución Política federal desde 1917, recogió en el artículo 123, referente a al trabajo digno, al salario digno, a la vivienda digna. La Organización Internacional del Trabajo, como organismos especializado de derecho del trabajo en la constante búsqueda de realización y progresividad de estos derechos, cada año al hacer la valuación del trabajo y desarrollo emite su opinión acerca del trabajo decente y el impacto de las políticas de la OIT²², entre las preocupaciones que plantea son

21 De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6ª Ed., México, Porrúa, 2007, p. 99-100.

22 Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015). <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

la creación de trabajo con seguridad social, salarios remunerador, trabajos permanentes y trabajo formal.

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, la idea de trabajo decente es válida para trabajadores de la economía formal como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea, también incluye existencia de empleos suficientes, esto es posibilidad de trabajar, la remuneración, el pago en moneda y en especie, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres.²³

Las grandes reformas en derechos humanos de las personas en México, dio pauta a las reformas y adiciones legal en Derecho laboral, a partir del 30 de noviembre de 2012 la Ley Federal del Trabajo, integró al texto la definición de trabajo digno o decente desde el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador, que no exista discriminación y se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.²⁴

No obstante, que en la Ley se hable de un trabajo digno o decente, que incluye distintas categorías para entender la dignidad y la decencia en el ámbito del trabajo, la realidad es otra, esto se puede afirmar desde dos enfoques, el primero que las estadísticas de INEGI²⁵ arrojan datos donde es mayor el número de trabajadores en la informalidad que en la formalidad, el segundo enfoque es que los trabajadores que están en la formalidad se encuentran en condiciones de trabajo que

23 Dharam, GHAI, "Trabajo decente concepto e indicadores." Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, 2003, núm. 2, pp. 125-160.

24 Ley Federal del Trabajo, Artículo 2º.- Trabajo digno o decente[...] *aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional; género; edad; discapacidad; condición social; condiciones de salud; religión; condición migratoria; opiniones; preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. [...]*"

25 Instituto Nacional de Geografía y Estadística INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_05.pdf

salen de la definición de trabajo digno o decente, partiendo de las condiciones de trabajo que los salarios son raquícos que no alcanzan ni a cumplir con el salario que define la Constitución Política federal en el artículo 123 fracción VI, los cuales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

En otro aspecto que la tasa de participación laboral femenina es la más baja según informe de la (OCDE 2012)²⁶, después de Turquía; en mismo sentido en informe de la OCDE “Lucha por la Igualdad de Género: una Batalla Cuesta Arriba (2017)” refiere que mujeres mexicanas tienen una baja tasa de empleo, que solo el 44.9 % en edad de trabajar están empleadas.²⁷ Que las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México.

En materia de capacitación²⁸ y seguridad social tampoco se logra llegar a la dignidad y la decencia, porque tanto en el sector privado como en el sector público los empleadores, no consideran como una obligación la capacitación y el cumplimiento en la seguridad social, y como tampoco hay autoridad laboral que vigile el cumplimiento efectivo a los derechos previstos en la Ley. Pues, se aprecia que en las áreas donde laboral más mujeres es donde se encuentran las peores formas para desempeñar el trabajo, esto se complementa con los bajos salarios, consecuentemente, se requiere ese reforzamiento legislativo e institucional para lograr que el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades sustantiva tenga dientes.

26 Participación laboral femenina, OCDE, 2012.

27 La Lucha por la Igualdad de Genera: una Batalla Cuesta Arriba, OCDE 2017. <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

28 Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. La capacitación tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. El adiestramiento tiene por objeto: Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades nuevas tecnologías. Artículos 153-A, 153-B, 153-C de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Igualdad sustantiva laboral

La igualdad sustantiva en las relaciones de trabajo deriva del derecho efectivo que deben tener todas las personas al ejercicio pleno de sus derechos a las libertades, igualdad, la equidad de género y no discriminación.

La progresividad de los derechos humanos de las personas se logran con acciones específicas, desde el 02 de agosto de 2006, con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha hecho el esfuerzo en legislar sobre las acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, esto es posible sólo a través de reglas efectivas de respeto, promoción y reconocimiento de esa igualdad, sin embargo, la brecha de desigualdad sigue vigente porque se carece de políticas públicas y sociales efectivas.

En esa Ley General dice: *Igualdad Sustantiva*. “Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.”²⁹ En derecho del trabajo la definición de igualdad sustantiva es: “la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en el ámbito laboral.”³⁰ Así, la igualdad es que la mujer no tenga

29 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. **Artículo 5.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por: [...] **III.** Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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; **IV.** Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar; (...) **VI.** Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género; **VII.** Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas; **Artículo 6.-** La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

30 *Idem*.

obstáculos para el ejercicio y goce de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.

La Recomendación General número 25 del Comité de la CEDAW, introdujo un concepto amplio de igualdad: Un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre. En tal sentido, esto nos ayuda a afirmar que en la igualdad se puede apreciar desde dos clasificaciones, por una parte la igualdad formal que es toda la normatividad existente sobre temas de igualdad y no discriminación de la que ya hemos dado cuenta en líneas anteriores y la igualdad sustantiva, que es la que permite que tanto mujeres y como hombres tengan derecho a acceder efectivamente en trato y oportunidades al ejercicio de sus derechos como en el caso al trabajo sin limitaciones que están fundadas más haya de capacidades en estereotipos sociales por razón de género.

Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También debe tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre el hombre y la mujer y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado, es que en algunas circunstancias se requiere de que no haya un trato idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias, pero esas diferencias deben estar libres de estereotipos sociales por el género o de tipo sexual.

Correlacionada con el tema la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia en el artículo 4 señala la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.³¹ Esta norma

31 **ARTÍCULO 4.-** *Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son: I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación, y IV. La libertad de las mujeres. Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.* http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf

jurídica en concordancia con los artículos 33 y 34³² de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, reglamentan el fortalecimiento para el acceso de las mujeres al empleo y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las autoridades correspondientes tienen como obligación garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en el ámbito del empleo, como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, esto, sin duda impone a las autoridades del trabajo una obligación, por tanto, para que no sean simples medidas o políticas públicas deben estar previstas en la Ley laboral.

32 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. **Artículo 33.-** *Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:* **IV.** Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. **Artículo 34.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: [...] **III.** Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente; **IV.** Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral; [...] **VII.** Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres; **VIII.** Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo; **IX.** Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública; [...]; **XI.** Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente: **a)** La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento. **b)** La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos. **c)** La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal. **d)** Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral, y **XII.** Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 del Gobierno de la República, se ha fijado en el Objetivo transversal 3, promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad; sin embargo, esas políticas gubernamentales si no tienen una ley reglamentaria o al menos no se incluye en las leyes reglamentarias del derecho del trabajo, no son derechos de las personas, solo quedan como simples políticas con visos de sociales pero no efectivas.

Es verdad que el Estado mexicano ha tomado diversas medidas o políticas publicas encaminadas a trabajar acerca de la igualdad sustantiva en el ámbito de trabajo como ocurre con la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009³³ que incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además, busca la igualdad y la inclusión laborales, y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, pero esos esfuerzos son nugatorios o estériles, si las relaciones de trabajo en la práctica, no son supervisadas por las autoridades competentes, o al menos no se tienen sanciones efectivas y reales o ejemplares contra las personas que deben buscar que haya tal igualdad.

El Derecho del trabajo ni en la parte adjetiva, ni en la sustantiva contempla la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley Federal del Trabajo, solo incluyó pronunciamiento sobre el tema de la igualdad en el artículo 2°, que define que es la igualdad sustantiva o de hecho; artículo 3° refiere el trabajo como derecho y deber social, que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por género o edad o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; y, en artículo 56 de las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y

33 *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009*, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

hombres, teniendo el pronunciamiento que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que pueda establecer diferencias y/o exclusiones por motivos de sexo, género, edad, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, entre otros salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley. El artículo 133 prohíbe a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar a trabajadores por razón de género o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Pero la legislación carece de reglas específicas en cuanto a pronunciamientos, como para las convocatorias de contratación, para los contratos colectivos que debe haber negociación con perspectiva de género etcétera.

Sin embargo, la información estadística que se tiene sobre el tema del acceso a trabajo, tanto asalariado como no asalariado en tema de mujeres, representa una brecha de desigualdad en México, lo cual se evidencia cuando consultamos información como la de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social-INEGI³⁴, en donde los porcentajes en cuanto a salarios, trabajo remunerado, trabajo informal, trabajo independiente entre otros, las mujeres representan los números más bajos frente a los hombres.

En ese contexto, de acuerdo a una interpretación conforme en términos de los artículos 1°, 3°, 4°, 5° y 123 de la Constitución federal, en las relaciones de trabajo, no basta una pequeña definición que se tenga en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, sino que se requiere de una especificación de las reglas para hacer efectiva la igualdad de trato en el ámbito del Derecho del trabajo.

Porque es verdad que la Ley General en comento de igualdad entre mujeres y hombres hace especificaciones, sin embargo, refiere a reglas pertenecientes al *soft law*, pero estas

³⁴ Evolución de Indicadores Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Laboral Empleo y Productividad Laboral, Abril, 2016, <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

categorías al momento de hacer efectivo el derecho del trabajo carecen de vinculabilidad jurídica, cuyo contenido se agota en la definición de un catálogo de orientaciones informadoras de políticas públicas en materia de igualdad, más no logra hacer efectiva esa igualdad.

El logro del objetivo de la igualdad sustantiva en el trabajo, también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer, para ello, es necesario despejar los obstáculos que le impiden acceder a puestos directivos, a trabajos remunerados con salarios iguales a trabajo igual, con acceso a oportunidades de desarrollo e independencia económica.

Conclusión

Desde esa reflexión se requiere que en las Leyes reglamentarias del Derecho del Trabajo, llámese Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Leyes estatales que regulan relaciones de trabajo entre servidores públicos de municipios y de Estados, Ley del Servicio Profesional de Carrera, deben contener los principios de igualdad de trato y oportunidad para que sea efectivo el derecho a esa igualdad sustantiva en el trabajo, esto es, que hayan vías coercitivas para hacer efectivo el derecho al acceso al trabajo, al salario remunerador, a la estabilidad y ascensos a puestos directivos.

En derecho colectivo en las negociaciones colectivas se requiere establecer los parámetros de negociación bajo principios de igualdad, ejemplo como ha pasado en España con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), además, de tener reconocimiento el tema de discriminación salariales en el Tratado de Ámsterdam, se considera la igualdad sustantiva. Pero se puede consultar que para la efectividad de lo legislado, en el mismo Decreto consolidado, se adicionaron las reformas a las diversas Leyes coactivas

relacionadas con el derecho de igualdad efectiva.³⁵ Así se puede apreciar que bajo el texto *Disposición adicional décimo primera*, dice: Modificación del texto refundado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,³⁶ desde esa forma se entiende que el propósito es que se cumpla el derecho a la igualdad sustantiva en el trabajo.

Por principio de congruencia al reglamentar la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad sustantiva, con el espíritu de derribar esos muros de obstáculos que tiene la mujer para su desarrollo y vida productiva laboral, los esfuerzos que se han hecho al respecto no han sido lo suficiente como para lograr que ese derecho de igualdad se haga efectivo. Por diversas causas, como las que son evidente que la mujer sigue teniendo el doble roll de ser empleada en el trabajo, y carga con la educación y cuidado de los hijos en el hogar, además, de llevar acuesta los trabajos domésticos del hogar, falta la conciliación efectiva laboral, donde ambos hombre y mujer compartan las responsabilidades.

Pues seguimos siendo testigos de cómo en medios de comunicación escritos los anuncios clasificados dicen “se solicita trabajador indispensable que sea hombre”, o “se solicita ejecutivo o gerente indispensable que sean hombres”, y así muchos. Pero también, vemos que muchas mujeres trabajadoras tanto por cuenta propia, como bajo el régimen subordinado siguen siendo objeto de acosos laborales, de discriminación, de inequidad e igualdad laboral.

Por no usar la palabra grave, sí es lamentable que tanto en las relaciones de trabajo que se dan en el ámbito privado, como las que se dan en el ámbito del sector público, las trabajadoras padecen el acoso laboral (*mobbing*), esa conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional

35 Valdés Dal-Ré, Fernando, *Igualdad de género y relaciones laborales: Entre la Ley y la negociación colectiva*, Madrid, REUS, 2010, p. 67 y sig.

36 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.³⁷ Con la pena que no hay procesos eficaces para evitar dichas situaciones, sino que solamente, pueden ejercer acciones cuando el agresor ha logrado su cometido.

Concluyendo por lo tanto, si bien la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es un referente para las autoridades del trabajo; es necesario hacer las reformas a las diversas leyes que regulan el Derecho al trabajo y el Derecho del trabajo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el derecho del trabajo y por un trabajo de igual valor, superar la discriminación, logrando el cumplimiento de derecho humano que es *jus cogens*; porque toda forma por discriminación de género son violaciones de los derechos humanos y un obstáculo significativo para la paz y el desarrollo en lo individual y colectivo.

Bibliografía

- BANERA, Jorge Daniel, *La estrategia ante el acoso laboral*, Buenos Aires, Ediciones de la República, 2009.
- BAUMAN, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, México, Gedisa, 2011.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6ª Ed., México, Porrúa, 2007.
- PLASCENCIA VILLANUEVA, Raúl, *Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, estudio introductorio*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2009.
- MAC-GREGOR POISOT, Eduardo, Carlos, “Estándares sobre igualdad y no discriminación.” En Mac-Gregor Poisot, Eduardo *et al*, (Coord.) *Derechos humanos en la Constitución comentarios de jurisprudencia Constitucional e Interamericana*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación-Konran Adenauer Stiftung, 2013. , t. I.

37 Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, p. 138. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

MONTORO GIL, Gonzalo, *Mobbing Bullying. El acoso desde el punto de vista jurídico, jurisprudencia actualizada*. Buenos Aires, Ediciones D&D, 2013.

ROJAS RIVERA, Vitorino, “La horizontalidad de los derechos fundamentales en el control de convencionalidad”: En Suprema Corte de Justicia de la nación, *Control de la convencionalidad para el logro de la igualdad*, México, PJJ, 2012, t. II.

VALDÉS DAL-REÉ, Fernando, *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid, REUS, 2010.

Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Documentos

AGONU. *Declaración de los Derechos Humanos*, resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.

AGONU. La Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entró en vigencia el 3 de diciembre de 1981.

Carta de la Organización de las Naciones Unidas, Firmada en la ciudad de San Francisco, el 26 de junio de 1945. Entró en vigencia el 24 de octubre de 1945.

Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), Convenio Núm. 111 (1958). Adoptado en la 42ª reunión en Ginebra 25 de junio de 1958. Ratificado por México en 11 de septiembre de 1961. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EX PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Convenio 100, 1959, Convenio sobre la igualdad de remuneración, OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008502/lang--s/index.htm.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 22ª ed., Real Academia Española, Espasa, 2001.

Dharam, GHAI, “Trabajo decente concepto e indicadores.” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, 2003, núm. 2.

Discriminación y los estereotipos de género, UNESCO 2013. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001807/180740S.pdf>

Evolución de Indicadores Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Laboral Empleo y Productividad Laboral, Abril, 2016, <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr73/es/>.

Glosario de Género, INMUJERES, noviembre 2007.

Guía para la Igualdad de Género y Trabajo Decente, Convenios y Recomendaciones claves para la igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo, 2012, p. 3 y sig.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_05.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE Núm. 71 de 23 de marzo de 2007, España.

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

OEA. *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*. Adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá Colombia, 1948.

OEA. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José Costa Rica, 22 de noviembre de 1969 (Pacto de San José).

OEA. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Adoptada en Belem do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994. Entra en vigencia para México el 12 de diciembre de 1998.

- Organización Internacional del Trabajo. La Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015). <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Opinión Consultiva OC-18/03. *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. Decisión de 17 de septiembre de 2003, párr. 101. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>
- Participación laboral femenina, OCDE, 2012. <http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf>
- Recomendación Núm. 90, 1951 sobre Igualdad de Remuneración, OIT. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090
- Registro Núm. 23183; Novena Época; Pleno; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro I, Octubre de 2011, Tomo 1, página 313.
- Tesis: P. XX/2015 (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, Página: 235.- IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.
- Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, Página: 523.- ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- Tesis: XIX.2o.1 L (10a.), Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, Página: 1835.- OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.
- Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Página: 138.- ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.