

LA PARIDAD JURÍDICA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

—

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez
eli_ruiz@live.com.mx

Miguel Ángel De Los Santos Cruz
cderechos@hotmail.com

FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS



Para citar este artículo:

De Los Santos, M. y Ruiz, E. (2018) La paridad jurídica laboral desde la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible. *Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 7 (16) 121-133. doi: 10.31644/IMASD.16.2018.a06

RESUMEN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017), en los artículos 1º, párrafo último y 4º, párrafo primero, dispone: «Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la religión, las preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas» (p.3), «El varón y la mujer son iguales ante la ley» (p.8). Lo que implica que en el territorio mexicano está prohibida toda forma de discriminación por motivo de género y la existencia de una igualdad jurídica. En este contexto, las autoridades en el ámbito de su competencia han tomado medidas concretas para atender los problemas de derechos humanos en materia de paridad jurídica y también a desarrollar paulatinamente un cambio en la política pública que ha implicado un aumento en el presupuesto destinado a la creación o fortalecimiento de instituciones hasta la modificación del marco legal en función de la observancia de los derechos humanos. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas preocupada por lograr un mundo más incluyente en donde todos los sectores sean beneficiados con el desarrollo, ha impulsado el trabajo conjunto con los gobiernos y la sociedad civil a través del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Palabras clave

Paridad jurídica laboral; derechos humanos; Objetivos de Desarrollo Sostenible.

LABOR LEGAL PARITY FROM THE PERSPECTIVE OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

— *Abstract*—

The Political Constitution of the United Mexican States (2017), in Articles 1, last paragraph and 4, first paragraph, provides: "Any discrimination based on ethnic or national origin, gender, age, religion, sexual preferences or any other Violates human dignity and aims to nullify or impair the rights and freedoms of individuals" (p.3), " Men and women are equal before the law" (p.8). Which implies that all forms of discrimination on the ground in Mexico are prohibited Gender equality and the existence of legal equality. In this context, the authorities in the area of competence have taken concrete steps to address human rights issues in the area of legal parity and also to gradually develop a change in public policy which has led to an increase in the budget for Creation or strengthening of institutions to the modification of the legal framework based on the observance of human rights. For its part, the United Nations, which is concerned with achieving a more inclusive world in which all sectors benefit from development, has promoted joint work with governments and civil society through the achievement of the Sustainable Development Goals.

Keywords

Labor legal parity; human rights; Sustainable Development Objectives.

En junio del 2011 se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incorporando la obligatoriedad de las autoridades en todos los ámbitos de la difusión, protección y defensa de los derechos humanos, acorde a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En este sentido, la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU, 2015) aprobó la agenda para el desarrollo después del 2015, **Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, con la finalidad de que todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración revitalizada con el sector privado, la sociedad civil, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias ejecuten un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad erradicando la pobreza en todas sus formas y dimensiones, creando condiciones para un crecimiento sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente, reconduciendo al mundo por el camino de la sostenibilidad y la resiliencia. Estos Objetivos de Desarrollo Sostenible entraron en vigor el 01 de enero de 2016.

Con los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pretenden retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y conseguir lo que no logró. También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental (AGNU, 2015, p.1).

México como país integrante de las Naciones Unidas tiene la responsabilidad de su cumplimiento. Es así como el presente trabajo persigue como objetivo analizar el marco normativo nacional en materia de paridad jurídica y derechos humanos laborales con su adecuación a los indicadores internacionales y verificar si existe o no una política pública bien estructurada.

PARIDAD JURÍDICA LABORAL Y DERECHOS HUMANOS

La equidad de género como herramienta de transversalización constituye un avance importante para construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017), en los artículos 1º, párrafo último y 4º, párrafo primero, dispone: «Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la religión, las preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y

libertades de las personas» (p.3), «El varón y la mujer son iguales ante la ley» (p.8). Lo que implica que en el territorio mexicano está prohibida toda forma de discriminación por motivo de género y la existencia de una igualdad jurídica.

De ahí que, en la tesis aislada registro 2005530 emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2014), se considere que «El derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o de hecho, la cual tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social» (p. 647). Constituyendo la paridad de trato una acción afirmativa tendente a compensar la situación desventajosa en la que históricamente se han encontrado ciertos grupos.

En consecuencia, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad no sólo a la Constitución Política Mexicana, sino también a los tratados internacionales en esta materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Es así como México ha plasmado en diversos documentos su compromiso de por la difusión, protección y defensa de los derechos humanos de los mujeres y la igualdad de oportunidades para los géneros.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), dispone que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados, sin distinción de sexo, siendo iguales ante la ley, con igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación (artículos 2 y 7).

En este tenor, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que una de las más frecuentes y silenciosas formas de *violación de los derechos humanos es la violencia de género*; el Informe de las Naciones Unidas en referencia al *Objetivo 3 Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer*, da a conocer que los cargos ocupados por mujeres tienden a ser de menor jerarquía, menor salario y peores condiciones laborales; las mujeres con una buena educación han avanzado y la proporción de mujeres en cargos de dirección está aumentando, pero la mayoría continúa en cargos inferiores y menos valorados y enfrenta mayores obstáculos para alcanzar cargos superiores (Naciones Unidas, 2008, p.18).

En consecuencia, para la sostenibilidad de las sociedades será necesario reconocer y garantizar la universalización de los derechos económicos, sociales y culturales, o derechos humanos de segunda generación.

LA PARIDAD JURÍDICA EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL Y NACIONAL

México ingresó como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 12 de septiembre de 1931, fecha a partir del cual ha suscrito convenios internacionales; entre ellos, el 111, relativo a la discriminación.

Para los efectos del Convenio 111 de la OIT (1958), el término discriminación implica: «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 u trato en el empleo u ocupación» (Artículo 1º).

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981), dispone que el hombre como la mujer tienen en igual el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; a las mismas oportunidades de empleo; el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio; el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar (Artículo 11).

Es así como en la última reforma laboral mexicana de noviembre del 2012, se incorporan en los artículos 2º, 3º Bis, 47, fracción VIII, 51, fracción II, 56, 132, fracción XXVII y 170, el concepto de trabajo decente, la igualdad de oportunidades y de trato, la igualdad sustantiva, distinciones no discriminatorias, la no discriminación por razones de sexo, estado civil, amplía las causas de licencias por maternidad e incorpora razón de adopción, la no violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento laboral (LFT, 2013).

Por consiguiente es importante que nuestras autoridades laborales deban de resolver a verdad sabida, buena fe guardada y con apreciación de los hechos en conciencia, como se aprecia en la Tesis Aislada 2002752 de la SCJN (2013), de rubro:

DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA.- Los artículos 1 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prohíben el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, entendida ésta como la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales... En consecuencia, cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece la renuncia, la Junta debe ponderar desde una perspectiva de igualdad (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo, pues, de lo contrario, no resuelve desde una perspectiva de equidad de género, es decir, considerando las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, ya que sólo considera lo que a ella le perjudica (p.1353).

LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN MATERIA DE PARIDAD JURÍDICA LABORAL EN MÉXICO

La Declaración Universal de Derechos Humanos, los Tratados Internacionales de derechos humanos y la Declaración del Milenio constituyen documentos importantes en los que se basó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a efecto de aspirar a un mundo en el que los ciudadanos de cada país que la integran disfruten de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, de trabajo decente, desarrollo social, la erradicación de la pobreza y el hambre para todos; un mundo en que se respete el entorno nacional, la democracia, la buena gobernanza y el estado de derecho con apego al entorno internacional propicio (AGNU, 2015, p. 4).

Las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que tienen relación directa con la paridad jurídica laboral, previstas en los instrumentos y tratados internacionales, son:

Meta	Contenido
4.4	Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

En la Agenda 2030, de manera unánime, los países firmantes coinciden en que el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sólo puede lograrse respetando el margen normativo nacional y las normas de derecho internacional.

En así como en México de manera gradual y progresiva, con base en los avances de los Objetivos del Desarrollo del Milenio, prosigue con las reformas constitucionales y reglamentarias que permiten hacer compatibles la normatividad interna con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las políticas públicas que rigen en la materia.

De un análisis a los artículos 50 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política del Estado de Chiapas y la Ley Federal del Trabajo, se observan las reformas constitucionales y legales realizadas por nuestro órgano legislativo mexicano en pro a adecuar el marco normativo a la observancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Cuadro Comparativo

Objetivos de Desarrollo Sostenible: Metas	Normatividad Nacional
--	-----------------------

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**Artículo 123...**

xiii. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

...

Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen **las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales,** para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Ley Federal del Trabajo:**Artículo 3o...**

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

39- A, 39-C, 39-D, 39-E.

Capítulo III BIS. De la Productividad, Formación y Capacitación de los trabajadores. Artículos 153-A a 153-X.

Constitución Política del Estado de Chiapas

Reconocer y valorar los cuidados y el **trabajo** doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Artículo 5.- En el Estado de Chiapas se garantiza que:

vi. El trabajo de la mujer en el hogar se valorará económicamente, por lo que en caso de separación, cesación del concubinato u abandono, las mujeres tienen derecho al menaje del hogar y a permanecer en el domicilio conyugal, hasta en tanto se resuelva su situación jurídica.

Ley Federal del Trabajo:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Lograr el empleo pleno y productivo y el **trabajo decente** para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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.

...

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**Artículo 123. ...**

xv. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.
...

Constitución Política del Estado de Chiapas**Artículo 4...**

Proteger los derechos laborales y **promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos** para todos los trabajadores, incluidos los **trabajadores migrantes**, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

III. El respeto y protección de los derechos humanos de los migrantes, entre ellos el derecho a la salud, derechos laborales, derecho a la seguridad pública y a la procuración de justicia.
...

Ley Federal del Trabajo:

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

RESULTADOS

La Ley Federal del Trabajo incorporó en el artículo 2º, párrafo segundo, en atención a los tratados internacionales que México ha celebrado y la observancia de los derechos humanos laborales, el propiciar el Trabajo Digno o Decente en los centros laborales, reforzando la necesidad de respetar la dignidad de los trabajadores en los centros de trabajo, condiciones generales de trabajo no discriminatorias, óptimas de seguridad e higiene, capacitación continua para el incremento de productividad, salario remunerador y tutela de la igualdad sustantiva, respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, elementos que han sido reconocidos constitucionalmente como derechos humanos.

En este contexto, el *Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018 del Gobierno de México*, en su eje México Próspero, Objetivo 4.3. Promover el empleo, Estrategias 4.3.1. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral; 4.3.2. Promover el trabajo digno o decente; 4.3.3. Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo; y 4.3.4. Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador, prevén como líneas de acción: impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente; promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social; consolidar las políticas activas de capacitación para el trabajo y en el trabajo; promover la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad. (DOF, 2013).

Es este tenor, el Gobierno del Estado con el objetivo de disminuir la desigual de género y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades, insertó en el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2013- 2018, como política transversal y como política pública 2.2.6., a la igualdad de género.

Dicho Plan Estatal de Desarrollo (2014) también incorporó las estrategias del Acuerdo por la Igualdad de Género firmada el 18 de abril de 2013, priorizando la conjunción de los tres poderes de gobierno y la participación de los ayuntamientos y organizaciones no gubernamentales en defensa de los derechos de las mujeres a través de la transversalidad en los procesos de planeación y presupuesto de las políticas públicas y armonización legislativa con visión de género para el desarrollo económico y social de las mujeres (p.99).

Entre las acciones ejecutadas alineadas a dichas políticas públicas se creó el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la armonización legislativa de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas, con las últimas reformas de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enfatizando la firma de convenio de colaboración con el Instituto Estatal de Participación Ciudadana. (2do Informe de Gobierno, 2014, pp.128 -132).

CONCLUSIÓN

La desigualdad y exclusión social existente reflejan la ausencia de una política pública bien estructurada en la materia que permita la consideración de la paridad jurídica y los derechos humanos como un eje transversal e indispensable en el proyecto de gobierno, siendo necesaria una evaluación institucional formal

y material de las políticas públicas conforme a indicadores internacionales, de tal manera, que el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible dependerá no sólo de la adecuación del ordenamiento normativo interno a las políticas internacionales sino de su inclusión bien estructurada en las políticas públicas, planes y programas de desarrollo.

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas** (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (2017). México: PAC.
- Diario Oficial de la Federación** (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465
- Gobierno del Estado de Chiapas** (2013). *Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2013-2018*. Recuperado de <http://www.chiapas.gob.mx/media/ped/ped-chiapas-2013-2018.pdf>
- Gobierno del Estado de Chiapas** (2014). *2do Informe de Gobierno*. Recuperado de <http://www.chiapas.gob.mx/media/informes/2012-2018/2do-informe-2014/2do-Informe/2o-Informe-de-Gobierno-2014.pdf>
- Ley Federal del Trabajo** (2013). México: INEF.
- Naciones Unidas** (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas** (1981). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Naciones Unidas** (2008). *Informe Objetivos de desarrollo del Milenio*. Recuperado de http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2008_SPANISH.pdf
- Organización Internacional del Trabajo** (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Suprema Corte de Justicia de la Nación** (2013). *Tesis Aislada 2002752: XXI.20.C.T.1 L (10ª)*. Recuperado de <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2002/2002752.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación** (2014). *Tesis Aislada 2005530: 1a. XLI/2014 (10a.)*. Recuperado de <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2005530&Clase=DetalleTesisBL&Semana=0>