

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN MÉXICO

*Antonia May de la Cruz

**José Antonio Morales Notario

*Egresada de la Licenciatura en Derecho de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

** Licenciado y Doctor en Derecho con Maestría en Administración de Justicia por la UJAT, Diplomado en Acceso a la Justicia en Materia de Derechos Humanos por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; con área de especialización en Derechos Humanos.

Artículo Recibido: 26 de abril 2017. Aceptado: 02 de agosto 2017.

RESUMEN. La relación entre capital y trabajo no ha tenido el impacto monetario adecuado en un mundo cada vez más capitalista, debido a la división existente entre hombres y mujeres. La marginación y discriminación que sufre el género femenino se hace patente en el ámbito laboral a través de los diversos obstáculos que enfrentan diariamente como lo es: la falta de oportunidades para encontrar empleo por su género, los bajos salarios, las condiciones de desigualdad que persisten en una sociedad machista en donde se menosprecia la capacidad femenina, la amenaza latente de despidos, el acoso y el impacto de la maternidad.

Palabras Clave: discriminación laboral, bajo salario, género, discriminación.

INTRODUCCIÓN.

En la sociedad mexicana, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, lo que les impiden participar en igualdad de condiciones con el hombre y lograr el desarrollo pleno y completo de sus capacidades en su bienestar personal, familiar y social. Ambos géneros constituyen el soporte fundamental de la familia y contribuyen al bienestar de la

misma con actividades propias de cada uno, para lograr el desarrollo de la sociedad.

Los roles que durante mucho tiempo se le asignó a cada uno de los géneros deben cambiar. Por la misma lucha que la mujer ha sostenido por alcanzar la igualdad de sus derechos y a raíz de las diversas convenciones internacionales y

aprobación de leyes que regulan la igualdad de género, en los últimos años la mujer ha sido incorporada al mundo laboral; esto con el apoyo de algunas empresas que esperan realizar rápidamente el trabajo y de esta forma tener un mejor resultado.

En las empresas se busca un equilibrio entre géneros, lo que facilita que la mujer se adapte rápidamente al ambiente laboral. A pesar de que existen regulaciones en materia de no discriminación hacia las mujeres (DIPUTADOS, 2016), en algunas partes todavía continúan encontrando barreras que las limitan y les impiden demostrar sus capacidades.

En México, la discriminación hacia la mujer se presenta desde el momento en que obtiene un trabajo y, el hecho de poderse embarazar representa un obstáculo para quien la quiera contratar debido al tiempo que permanecerá de incapacidad y por sus capacidades que aparentemente disminuirán; esto sin soslayar que una vez que dé a luz, contará con ciertos derechos que la alejarán de sus labores, como lo es el contar con un tiempo para amamantar a su bebé.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación es considerada un fenómeno social que daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos, a través de tratos de inferioridad, basados en criterios como la raza, el origen étnico o nacional, opiniones, entre otros aspectos (CNDH, 2012).

En materia laboral, el artículo 1, inciso a del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958) señala que se considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación hace referencia a la alteración o modificación de la igualdad entre las personas, ya sea por reducción, exclusión o restricción; cuando se alteran las condiciones de igualdad en el trabajo, se habla de discriminación laboral, principalmente cuando no hay

oportunidades en el trato, o bien diferencia en las prestaciones o en el pago, teniendo como origen el sexo y el género, así como cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad (KURECZYN V., 2004).

En la discriminación se toman en cuenta conceptos como distinción, exclusión o restricción por cuestiones o circunstancias particulares, de una persona o bien de la colectividad, con la finalidad de anular o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho (CARRASCO F., 2012).

Bajo estas circunstancias, al existir discriminación en el ámbito laboral, el talento de la mujer es desperdiciado a pesar del nivel de estudios o experiencia que tenga, pues recibe un trato inferior en la contratación, bajo salario, condiciones laborales desiguales, entre otros, lo cual es absurdo ya que la participación de la mujer es necesaria para el crecimiento del país.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.

La discriminación se clasifica en dos formas: Es considerada *directa* cuando existen reglas o prácticas que abiertamente estigmatizan o excluyen a las

personas lesionando sus derechos; en el ámbito laboral se presenta cuando en un determinado trabajo, la oferta sólo va dirigida a un género en específico, por lo tanto, la parte opuesta no tiene la posibilidad de postularse. Ejemplo de esto, cuando una compañía necesita electricista, de sexo masculino (INMUJERES, ¡Vive sin discriminar!, Discriminación directa e indirecta, S.F.).

En cambio la llamada *discriminación indirecta* resulta de la vigencia de reglas o prácticas que aparentemente son neutrales, pero cuyos efectos excluyen derechos fundamentales, como en el caso de una empresa que requiere a una persona con disponibilidad de horario; lo que hace pensar que en estos casos el hombre tiene la ventaja, ya que si bien no ponen género, la mujer tradicional por el hecho de ser madre y esposa no cuenta con el requisito establecido porque no tendrá esa disposición de horario solicitada (INMUJERES, ¡Vive sin discriminar!, Discriminación directa e indirecta, S.F.).

Así mismo la discriminación se genera por el género, como cuando la mujer sale perjudicada, dado que en ocasiones se le

vulnera por sus capacidades físicas en el ámbito laboral y en determinados puestos, pues se considera menos apta para llevarlo a cabo. O bien, puede existir la discriminación por la edad, considerando que en ocasiones no se les da trabajo a las personas mayores de 50 años, porque no se confía en su capacidad física para ejercer determinados trabajos, aun cumpliendo con los requisitos necesarios.

La mujer en México a pesar de tener una participación en el ámbito laboral, no ha sido reconocida como tal debido a estereotipos, roles y funciones que surgen de representaciones culturales. Las funciones propias del género femenino se han asociado a actividades no remuneradas como lo son la crianza y educación de los hijos, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes, por enunciar algunas; mientras que el trabajo del varón está enfocado a actividades que generan poder, autoridad y estatus. Por ello, a las mujeres se les ha considerado dentro de esta división laboral, víctimas de maltratos psicológicos, por el hecho de limitarlas en

sus diferentes capacidades (INMUJERES, 2003).

MARCO LEGAL SOBRE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

El trabajo es un derecho que toda persona tiene, y por tanto básico para su supervivencia, aunque en algunos casos las empresas siguen discriminando a la mujer pues erróneamente creen que no tienen la habilidad para llevar a cabo el trabajo que se le pudiera encomendar.

La no discriminación se encuentra regulada en la Carta Magna y en diferentes tratados e instrumentos que luchan para combatir la discriminación contra la mujer, pero no ha sido suficiente para poder acceder al mismo trato e igualdad en el trabajo.

La Constitución Política Mexicana en su artículo 1 establece la prohibición de todo tipo de 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 (DIPUTADOS, 2016). Mientras que el artículo Cuarto establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y por lo tanto, el Estado está obligado a proteger la organización y desarrollo de la familia (DIPUTADOS, 2016).

En ese mismo tenor, el artículo 123 en su apartado A, fracciones V y VII protege la maternidad de la mujer, e indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para ello se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme la ley (DIPUTADOS, 2016).

Siguiendo los parámetros de la Constitución Política de los Estados Unidos, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, define al trabajo digno como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; asimismo, prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, entre otros aspectos. De igual forma, asegura que se tiene acceso a la seguridad social y a un salario remunerado; a capacitaciones

continuas para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y a condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. En un tercer párrafo establece la tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón (DIPUTADOS, 2015).

Empero, las regulaciones no han sido suficiente para erradicar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, pues en algunos casos el salario no se paga conforme la ley, siendo la mujer la que recibe un mayor perjuicio por su condición de género. Igualmente, y debido a estereotipos de género, no se confía en su capacidad en determinados sectores o trabajos en particular; por citar un ejemplo, en la industria de la construcción mayormente requieren hombres; sin embargo, es necesario analizar que la fuerza física no sólo depende del género, sino del entrenamiento y experiencia previa. Es importante destacar que, en muchas empresas, este tipo de obstáculos han sido eliminados, sin importar el género a contratar.

Lo cierto es que la equidad de género no se aplica conforme a la ley, en razón de que no se respetan las condiciones que se derivan de las leyes nacionales, para así poder acceder a iguales oportunidades de trabajo, por lo que el Estado debe seguir tomando medidas para cumplir con esta obligación.

Hay que tener en cuenta que a pesar de que la mujer sigue siendo vulnerada, contribuye al desarrollo del país y de la sociedad, demostrando que tienen la capacidad para diversas actividades incluyendo las laborales.

Generalmente la discriminación se encuentra en varios rubros:

BAJO SALARIO.

En cuestión de salarios, la discriminación hacia la mujer se manifiesta a través de una cantidad menor a la que recibe el hombre, aun prestando sus servicios en el mismo trabajo, sin que exista o se aplique algún criterio en cuestión de productividad o calificación laboral.

La Ley laboral establece la prohibición de pagar un salario menor a otro trabajador en

la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada; sin embargo, en la práctica no se cumple, principalmente porque a la mujer se le ofrece un menor salario, además de que sus puestos están limitados a su género, sin importar si cuenta con la capacitación y capacidad para desempeñar otro empleo; todo a causa de prejuicios (RODRÍGUEZ, R.; CASTRO, D., 2014).

Jennifer Cooper, en su programa Universitario de Estudio de Género indica que la discriminación salarial se da desde el momento en que la mujer es contratada, ya que al ver que quién solicita el trabajo es una mujer, se le cuestiona sobre su estado civil, el número de hijos, si está embarazada, entre otras interrogantes que influyen en su contratación, sin soslayar que en ocasiones la apariencia física es tomada en cuenta al momento de la decisión. Asimismo, se les restringe el acceso a algunas áreas. Aunque la mujer y el hombre sean igualmente productivos, el empresario pagará salarios más bajos al género femenino, tomando en consideración que las mujeres poseen una

oferta laboral inferior que la de los hombres (COOPER, 2001).

En ese mismo sentido, la discriminación laboral se presenta en dos supuestos: cuando en igualdad de condiciones se descarta a una persona por su personalidad y no por su capacidad y no se le da el puesto que desea; o bien, se considera ocupacional cuando algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y mal remunerados; lo que ocasiona que no puedan alcanzarse ciertos niveles de jerarquía dentro de las empresas, aunque la posibilidad esté a su alcance.

Habría entonces una parte de indiferencia de la desigualdad salarial que sí es discriminación y se expresa cuando en un puesto de trabajo que aportan igual valor o son equivalentes, corresponde una retribución distinta que no pueden justificarse por razones ajenas al género al que se asocia ese trabajo o la persona que lo ocupa. En países como México, esta desigualdad es resuelta a través de la exclusión, mientras que en otros países se resuelve brindando capacitando a todos, sin importar el género.

Actualmente, la mujer ha ido en ascenso en la actividad económica, aunque desgraciadamente no se ha visto reflejado en los salarios, ya que hoy en día los hombres siguen ganando más que las mujeres, sólo el 11% de las mujeres perciben un salario entre 20,000 y 40,000 comparados con el 17% de varones. Ejemplo de esto son los puestos como funcionarios públicos, donde las mujeres perciben un salario menor que el de los hombres (FORBES, 2016).

DISCRIMINACIÓN EN LAS MUJERES EMBARAZADAS.

Ahora bien, otro fenómeno que también ocurre en el ámbito laboral es la discriminación por razones de embarazo. Éste se produce cuando un empleado trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por estar embarazada, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad; o bien, cuando se discrimina y excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados, debido a que pueden quedar embarazadas y ante la idea de que no podrán ejercer su trabajo como debe ser.

La igualdad entre hombres y mujeres establecida en la Constitución Política del estado mexicano no señala la naturaleza diferenciada de la mujer en este aspecto, y aunque la legislación laboral lo considera, en ocasiones este estado físico impide su contratación. Algunas empresas discriminan a la mujer, pues al salir embarazada durante la duración de su contrato, consideran que sus capacidades disminuirán antes y después del mismo, además de que deberán garantizarle ciertos derechos como es el de la lactancia.

Este tipo de discriminación se presenta de diferentes formas: al momento de realizar la selección de trabajadoras femeninas en una empresa, se les pide como requisito una prueba de embarazo y si sale positiva no se les contrata; si en dado caso se embarazan durante el desarrollo del trabajo, lamentablemente son despedidas de forma inmediata, aunque lo justifican de otra manera, para que así la empresa no salga perjudicada o resulte demandada.

Cuando un hombre aun laborando, se entera que va a ser padre, la empresa considera que sus gastos y responsabilidades aumentaran y en

algunos casos hasta se les incrementa el sueldo, en proporción de que estas ven con mayor capacidad al hombre que a la mujer, y que si es despedido sería una gran desventaja (HERNÁNDEZ & RIVA PALACIOS, 2013).

Por esta razón las empresas no quieren contratar mujeres en determinadas áreas con la justificación de que el costo es mayor que el contratar a un hombre, debido a que genera gastos cuando sale embarazada, lo que lleva a pedir permisos para la lactancia y cuidados maternos al bebe.

De acuerdo al programa anual para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal (MANCERA, 2013), en el año 2011, en la ciudad de México el 9.8% de las mujeres percibió ingresos superiores a los 5 salarios mínimos, mientras que el mismo ingreso lo recibieron 13.5% de los hombres que realizaron alguna actividad económica.

Aunque aparentemente se están cambiando las perspectivas de trabajo hacia la mujer aún tiene que elegir entre ser madre o trabajadora. Y no es que a

ellas les afecte el embarazo, sino que “laboralmente” su rendimiento no es suficiente para continuar con su empleo. Dentro de una empresa el hecho de no contratar a una mujer por su estado o despedirla por lo mismo, es causa suficiente de ilegalidad.

CONCLUSIÓN.

La discriminación laboral por género aún es palpable en nuestra sociedad. Sin embargo, el problema irá desapareciendo debido a que las empresas cada vez juegan un papel fundamental e indispensable en este tema, además de que continuamente muestran preocupación, por la presión internacional y la globalización e internacionalización. Atendiendo las necesidades y motivando a

los trabajadores sin importar el género, se lograrán los objetivos y metas que se propongan, los cuales pueden ser cumplidos en un ambiente de igualdad y equidad. La visión de las empresas debe estar enfocada en la inclusión de la mujer al mundo laboral, sin importar su género, pero tomando en consideración sus funciones. Si se toma conciencia de que la discriminación daña a la sociedad y se toman las medidas adecuadas para prevenir los casos que surgen de las relaciones laborales, entonces se logrará beneficiar a las empresas y a los trabajadores. Un ambiente menos machista, más equilibrado entre géneros y con mejores condiciones en las empresas de nuestro país logrará la equidad laboral.

LITERATURA CITADA.

CARRASCO F., F. (2012). *Discriminación laboral por motivos de género*. En G. e. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, *Condiciones de trabajo y seguridad social* (págs. 135- 159). México: UNAM.

CNDH. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.

COOPER, J. (2001). *Prevalece la segregación femenina en el mercado laboral*. Obtenido de Boletín UNAM-DGCS-154: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2001/2001_154bbb.html

DIPUTADOS. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

DIPUTADOS. (2016). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf

FORBES. (7 de Marzo de 2016). Las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Obtenido de Revista Forbes : https://www.forbes.com.mx/las-mujeres-siguen-ganando-menos-los-hombres/#gs.VzI_39U

HERNÁNDEZ, M., & RIVA PALACIOS, D. (2013). *El éxito también es para las mujeres*. México: McGraw-Hill.

INMUJERES. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres.

INMUJERES. (S.F.). *¡Vive sin discriminar!, Discriminación directa e indirecta*. Obtenido de Instituto Nacional de las Mujeres: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/seccion2.html>

KURECZYN V., P. (2004). *Acoso sexual y discriminación*. México: UNAM.

MANCERA, M. (2013). *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal*. México: COPRED.

OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Ginebra: OIT.

RODRÍGUEZ, R.; CASTRO, D. (2014). *Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones*. *Economía, Sociedad y Territorio*, septiembre-diciembre, 655-686.