

Scientific International Journal

Sharing knowledge. Promoting excellence.

Editorial Advisory Board

Lizzette Rojas, PhD, Editor

Norma Cruz, MD
Judith González, EdD
Miguel Oppenheimer, MD
Juan O. Ramos, ND
Edwina Sánchez, PharmD
Flordeliz Serpa, PhD
Axi Díaz, JD
Gloria Eva Rolón, JD

Scientific International Journal is an official publication of Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

Copyright © 2008 by Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. All rights reserved. Authors are fully responsible for data, statements of fact and opinion. Statements by authors do not imply an opinion on the part of the Editor, the Editorial Advisory Board and the officers. Scientific International Journal assumes no liability or responsibility for any claims, actions, or damages resulting from the publication of any article.

For advertising rates contact
Dr. Lizzette Rojas, Editor, at
nperci@nperci.org

Scientific International Journal
PMB 333, UU-1 39th St., Santa Juanita
Bayamón, Puerto Rico 00956
Telephones: 787-550-5964
787-464-4644

Cover graphic design:
Jonathan Castro

Developed in Puerto Rico.

ISSN 1548-9639

Featured Articles:

***PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DIRIGIDA[®]:
METODOLOGÍA PARA FACILITAR EL PROCESO DE
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA*** 4
Dra. Flordeliz Serpa y Dra. Lizzette Rojas

***EL JUICIO DE AMPARO Y LA NATURALEZA
JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL
MEXICANO*** 10
Dr. Manuel Jiménez López

***EL SISTEMA JURÍDICO NACIONAL Y EL DERECHO
DE LA TRABAJADORA MEXICANA A NO SER
DISCRIMINADA*** 20
Dr. Manuel Jiménez López y Dr. Carlos Sergio Quiñones Tinoco



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DIRIGIDA[©]: METODOLOGÍA PARA FACILITAR EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Dra. Flordeliz Serpa y Dra. Lizzette Rojas

INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento público, muchas organizaciones sin fines de lucro (OSFL) tienen muy poco personal y recursos para su auto-desarrollo. Particularmente, en muchas de estas OSFL existe falta de conocimiento técnico y destrezas para realizar procesos fundamentales como la planificación estratégica y la evaluación de programas. En ocasiones, existe una desconexión entre la misión y los programas y servicios, así como entre la misión y la cultura institucional.

Esta situación motivó a las investigadoras a desarrollar un modelo lógico inicial para las OSFL (Figura 1).¹ Debemos recordar que un modelo lógico es una representación simplificada de un programa, organización o una respuesta a una situación. Los modelos lógicos son muy útiles en los procesos de planificación, implantación, gerencia y evaluación, ya que muestran las relaciones lógicas entre los componentes medulares de una organización, incluyendo sus objetivos, programas, recursos y resultados esperados.

Las gestiones de cada OSFL deben enmarcarse en su **misión**, la cual debe ser el propósito fundamental que ésta tiene para con la comunidad a la que sirve. Es importante señalar que los **programas** y **servicios** de cada OSFL deben estar estrechamente asociados con la misión de la organización, así como con las metas del plan estratégico y las necesidades de la comunidad.

La planificación de programas debe estar estrechamente alineada con la **planificación estratégica**. La planificación estratégica debe considerar las necesidades de la comunidad o población servida, así como la misión, **visión**, **valores** y **metas** de la

organización. Una vez identificadas las metas estratégicas, la organización debe elaborar un plan para especificar cómo se alcanzarán las metas y objetivos, qué **recursos** utilizarán y cómo evaluarán los **resultados**.

Según la Organización de los Estados Americanos, la planificación estratégica es el establecimiento de la visión, la misión, las metas y la dirección que seguirá la organización.² La planificación es un proceso continuo y sistemático de evaluar la realidad institucional y la naturaleza de las actividades, definiendo objetivos a corto y largo plazo, identificando metas y objetivos medibles, desarrollando estrategias para alcanzar los objetivos y asignando recursos para implantar las estrategias. A través de la planificación, la organización determina la dirección hacia donde se moverá y examina diversos cursos de acción.

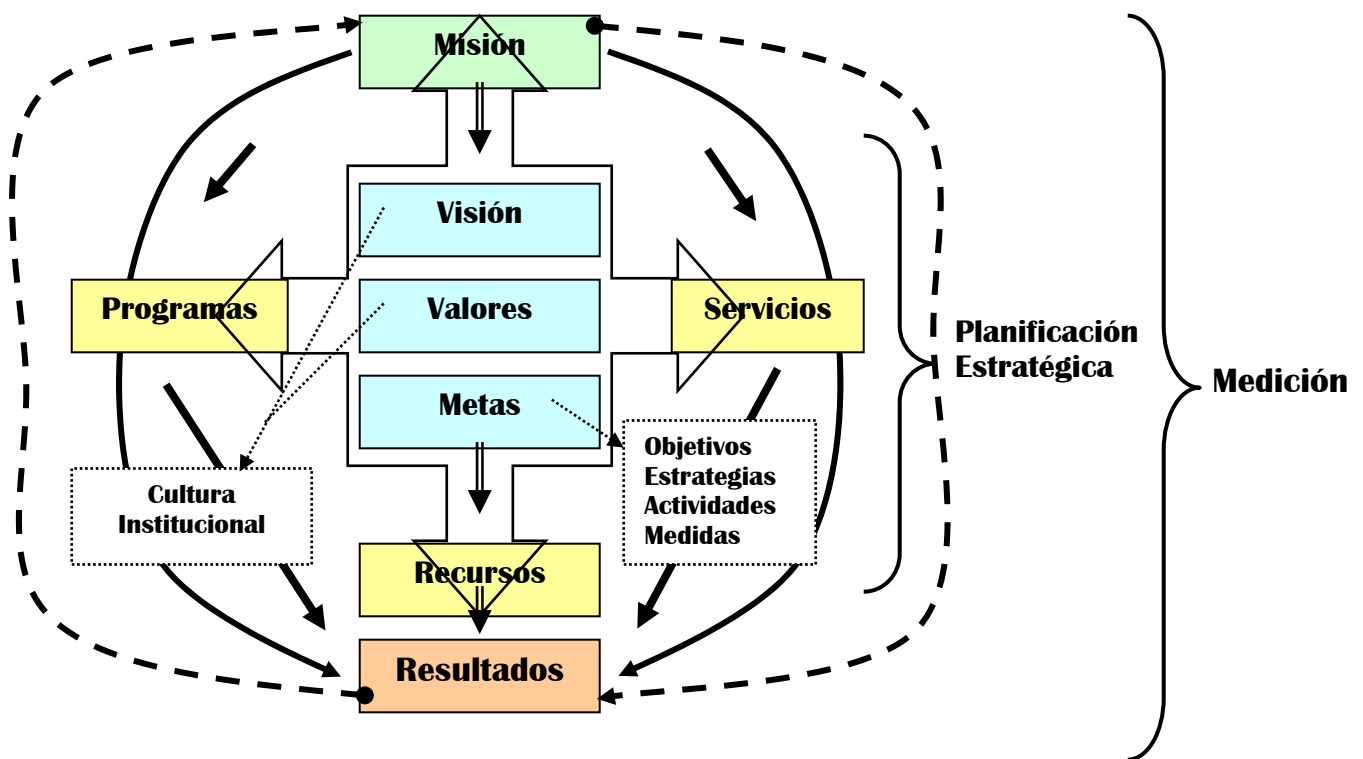


Figura 1. Modelo Lógico Inicial para las Organizaciones Sin Fines de Lucro

Modelo de Planificación Estratégica Dirigida[©]

Una vez desarrollado el modelo lógico inicial para las OSFL, las investigadoras se dieron a la tarea de desarrollar un modelo que le facilitara a las OSFL el proceso del desarrollo del plan estratégico. Esta iniciativa surgió porque muchas OSFL reportaron necesitar desarrollar sus conocimientos y destrezas relacionados a la planificación.³ Muchos de los planes estratégicos preparados por las OSFL no cumplen con los elementos claves; no consideran los recursos que serán utilizados y/o los responsables por determinadas actividades. De igual manera, no integran medidas de ejecutoria y no demuestran suficiente cohesión entre la misión, metas, objetivos y actividades de la organización.

Como la planificación es un ejercicio que requiere de estructura y dirección para lograr efectiva y eficientemente los resultados esperados, este trabajo se concentra particularmente en la planificación estratégica. Se debe recordar que la diferencia básica entre planificación tradicional y planificación estratégica es que la tradicional tiende a enfocarse en problemas y datos actuales, mientras que la planificación estratégica requiere un entendimiento de la naturaleza de los problemas y se enfoca en el futuro anticipado.

La metodología presentada en este trabajo fue desarrollada por las investigadoras para ser utilizada por planificadores, facilitadores y evaluadores en la facilitación del proceso de planificación, sin embargo, puede ser utilizada para facilitar otros procesos e iniciativas. Planificación Estratégica Dirigida[©] es una metodología que se estructura en tres fases: Preparación, Planificación e Implantación (Figura 2).

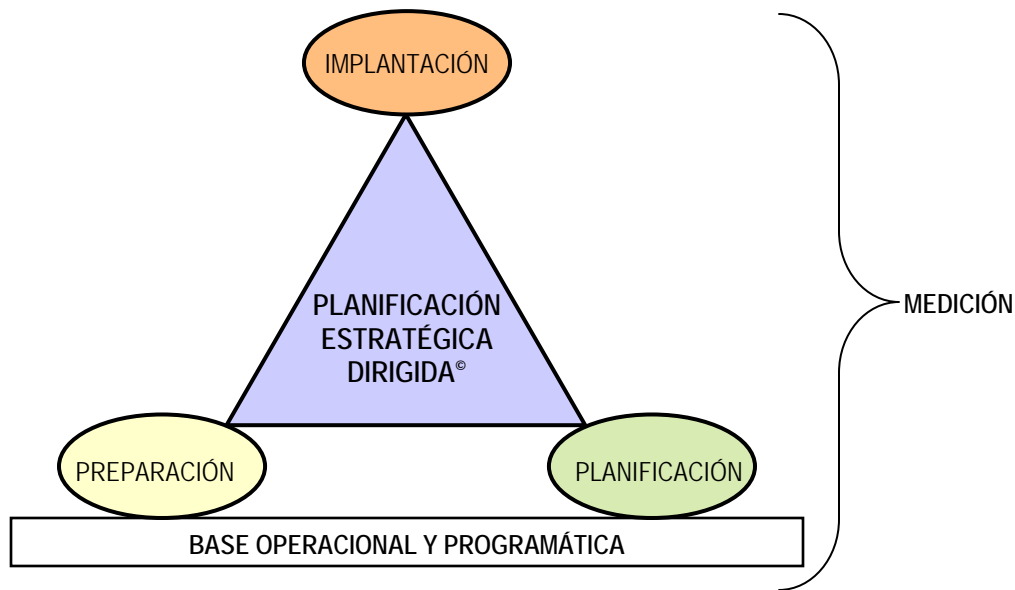


Figura 2. Modelo de Planificación Estratégica Dirigida®

Fase I: Preparación

La preparación se refiere a planificar el proceso de planificación, posicionando al equipo de trabajo en una misma página. Debemos recordar que la planificación no puede ocurrir en un vacío. Este proceso debe llevarse a cabo en equipo. El equipo debe estar compuesto por el Principal Oficial Ejecutivo, miembros de la Junta Directiva, gerentes de programa, voluntarios y personal clave de la organización. El proceso puede ser iniciado por un equipo pequeño de planificación, pero dicho proceso necesita ser trabajado y refinado por un equipo más completo, que incluya a todos los actores principales del mismo. Como señala el Dr. Jaime Otero, el plan estratégico debe ser desarrollado con el insumo de todas las personas que integran el equipo de trabajo.⁴ La opinión y perspectiva de los clientes del programa o los servicios deben ser integradas al proceso de planificación antes de que el mismo se encuentre en su etapa final.

En la Fase de Preparación, se proveen las herramientas necesarias para realizar un proceso de planificación informado, estructurado y compartido por todos los miembros del equipo de trabajo. En esta fase se cubren los siguientes aspectos, procurando que se domine la parte conceptual y la operacional, es decir, lo que representan los aspectos y la aplicación de los mismos, respectivamente:

- Fundamentos—Fomentan el entendimiento de la necesidad e importancia del proceso de planificación, enmarcado en el contexto de interés, ya sea institucional, comunitario, etcétera.
- Conceptos—Los conceptos incluyen misión, metas, objetivos, estrategias, medidas o indicadores, etcétera. El entendimiento de los conceptos es crucial para desarrollar un plan estratégico completo, responsable y efectivo.
- Procesos—Se refieren a las fases sucesivas e interdependientes en la planificación.
- Metodología—La metodología se refiere al sistema o estructura por el cual se registrarán las actividades para llevar a cabo la planificación.

Fase II: Planificación

La planificación se refiere al desarrollo del plan estratégico. En esta fase, se puede utilizar cualquier modelo de planificación estratégica que provea los componentes necesarios para producir un plan estratégico completo, sencillo, ágil, flexible, práctico y útil. Dichos componentes deben incluir, por lo menos, los siguientes:

- Análisis del ambiente externo
- Análisis del ambiente interno
- Proceso de pareo
- Determinación de la misión, metas y objetivos; o revisión de los existentes
- Determinación de la población de interés (usuarios, clientes, etc.)
- Determinación de programas
- Determinación de ventajas competitivas
- Recursos
 - Presupuesto
 - Instalaciones
 - Capital humano
 - Servicios
 - Estructura institucional (desarrollo institucional, políticas, etc.)
- Líneas de tiempo
- Indicadores de ejecutoria
- Mecanismos de medición

El proceso de planificación estratégica está dirigido a conocer lo que la organización puede y no puede hacer, en lugar de concentrarse en lo que quiere hacer. Esto está considerablemente impactado por la misión y los recursos de la organización. La organización debe determinar qué va a hacer, con quién(es), cuánto, cuándo y dónde. Después de la implantación del plan, la organización deberá evidenciar lo que logró en comparación a lo que se propuso, y deberá proveer explicaciones a las discrepancias.

Fase III: Implantación

La Fase de Implantación se refiere a la planificación de aquellas actividades necesarias para lograr implantar de manera efectiva el plan estratégico. Para estructurar esta fase, pueden considerarse diversos modelos, teniendo presente que el objetivo es maximizar la probabilidad de que la organización logre implantar el plan estratégico exitosamente.

El objetivo general de esta fase es procurar que la organización cuente con la infraestructura, el capital humano, el compromiso, las prácticas y la flexibilidad para realizar las actividades necesarias, logrando alcanzar así los objetivos propuestos en el plan, en el tiempo especificado, y proveyendo evidencia válida y confiable de dichos logros.

REFERENCIAS

1. *Programa Integral de Estándares de Excelencia*[®]: *Fortaleciendo las Organizaciones Sin Fines de Lucro*. Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. Edición 2006.
2. Organización de los Estados Americanos. Departamento de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. (2006). La Planificación hacia la Excelencia. *El Terremoto Empresarial*. http://www.science.oas.org/OEA_GTZ/LIBROS/Terremoto/cap5_ter.htm.
3. Serpa, F. & Rojas, L. (2006). Necesidades de las Organizaciones Sin Fines de Lucro en Puerto Rico. *Scientific International Journal*, Vol. 3 No. 2, 36-46.
4. Otero, J. Planificación Estratégica. <http://www.odontomarketing.com/articulos/art23.htm>.

AUTORAS

Dra. Flordeliz Serpa – Investigadora y Consultora en Evaluación. San Juan, Puerto Rico.
Dra. Lizzette Rojas – Investigadora y Consultora en Evaluación. San Juan, Puerto Rico.

Copyright © 2008 Retained by Flordeliz Serpa, Ph.D. and Lizzette Rojas, Ph.D.

EL JUICIO DE AMPARO Y LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO

Dr. Manuel Jiménez López

INTRODUCCIÓN

A través del presente trabajo de investigación pretendemos demostrar que la especial naturaleza jurídica del derecho procesal laboral mexicano, le imprime una connotación específica que trasciende al mismo juicio de amparo, a través de la figura de la suplencia de la queja, que procede aún en ausencia de expresión de agravios y conceptos de violación. En base a dicha figura, el juzgador de amparo está obligado a revisar las actuaciones del proceso laboral para verificar que no haya existido, en contra del trabajador o de sus beneficiarios, violación constitucional que les impida obtener a lo que tienen derecho, por desconocimiento o deficiente patrocinio jurídico.



Hemos dividido nuestro trabajo en tres partes además de la presente introducción, en la primera de las cuales analizamos panorámicamente la parte general de la ciencia procesal; en la segunda, después de examinar la esencia y finalidad del derecho procesal laboral mexicano, exponemos nuestro concepto de tal disciplina adjetiva; en la tercera y última, abordamos el análisis de la figura de la suplencia de la queja en materia de amparo, para concluir que el derecho de amparo mexicano ha contribuido a que en nuestro país se profile el derecho procesal laboral como una rama de la ciencia jurídica, proteccionista del sujeto más débil de la relación procesal laboral: el trabajador.

LA CIENCIA PROCESAL Y LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO

La ciencia procesal es la disciplina del saber jurídico que estudia el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a las disciplinas procesales especiales, las normas que regulan el proceso jurisdiccional, así como la integración y competencia de los órganos jurisdiccionales. La doctrina procesalista es uniforme en dividir a la ciencia

procesal en dos partes: una parte general y una parte especial, constituyendo su parte general precisamente la teoría general del proceso, cuyo objeto de estudio es el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a todas las disciplinas procesales especiales;¹ en tanto que su parte especial está constituida por las diversas disciplinas procesales que se ocupan de manera específica del estudio de las normas, principios e instituciones que regulan, en particular, cada proceso jurisdiccional.²

En el estudio de la materia procesal, doctrinalmente existen dos posiciones diametralmente opuestas: 1) las que pugnan por una unidad procesal en lo general y 2) las que, tomando en cuenta la naturaleza especial de las normas sustantivas, se pronuncian por una separación de las disciplinas procesales; consideramos con Cipriano Gómez Lara, que el proceso jurisdiccional, como figura jurídica, es uno solo, que consiste en el conjunto de actos del Estado, de las partes y de terceros tendientes a resolver el litigio; la diversidad entre las distintas disciplinas se da en la clase de conflictos, que para resolverlos requieren del proceso.³ Los que pregonan la separación de las diversas disciplinas procesales atendiendo a los distintos conflictos que por medio de ellas se dirimen, se sustentan en el hecho de que, siendo diferentes los principios particulares de cada disciplina procesal, necesariamente encontramos diferencia entre los distintos derechos adjetivos, poniéndose como ejemplo que, en las materias de derecho civil y mercantil su principio fundamental es el dispositivo, a través del cual, las partes pueden disponer, no sólo de los derechos sustantivos que en el proceso se debaten, sino también del proceso mismo, situación que no es permitida en el derecho procesal penal ni en el derecho procesal laboral.

La parte de la doctrina procesal que está por la unidad esencial de lo jurídico-instrumental, estima que todo el derecho procesal, incluyendo el derecho procesal del trabajo, parte de un tronco común, que es la teoría general del proceso. Esta tesis, a la que nos adherimos, es la que tiene mayor cantidad de seguidores, ya que al analizar las diversas disciplinas procesales encontramos, en todas ellas, conceptos comunes, como son los de: acción, proceso jurisdiccional, jurisdicción y prueba, entre otros; principios comunes tales como los de contradicción, igualdad de las partes, preclusión, eventualidad, economía procesal, lealtad y probidad, siendo los principios alternos los de tendencia a la oralidad o a la escritura, en el primero de los cuales, prevalecen los

principios de inmediación, de concentración, de publicidad y de libre valoración de las pruebas; también encontramos instituciones como sería la del órgano jurisdiccional o juzgador.

Para fijar la naturaleza jurídica, de cualquier conjunto de normas que regule cada proceso jurídico en particular, es indispensable ubicar primero las características del derecho procesal, tanto objetiva como teóricamente considerado, siendo tres las principales y representativas: a) autonomía, b) público y c) instrumental. La característica de autonomía del derecho procesal, y por ende de cualquiera de sus disciplinas procesales especiales, es derivada de que: “Posea un dominio suficientemente vasto, que posea doctrinas homogéneas presididas por conceptos generales comunes distintos de los de otras ramas del derecho y que posea método propio”.⁴

El carácter de público, tanto del derecho procesal como de cada una de las disciplinas especiales del mismo, es consecuencia de la función jurisdiccional de impartir justicia que realizan los órganos jurisdiccionales o juzgadores, término que indistintamente utilizamos en esta investigación para identificar al tercero imparcial de la relación procesal. La característica de instrumental, aplicada al derecho procesal como objeto de la ciencia jurídica, deriva de que todo derecho procesal sirve como instrumento para realizar el derecho sustantivo que se considere; relativo a nuestra disciplina, el derecho laboral sustantivo, cuando es desconocido, violado o incumplido, cuenta con el Derecho Procesal Laboral, como un instrumento para reparar el desconocimiento, la violación o el incumplimiento realizados. Las distintas disciplinas procesales, como partes especiales de la Ciencia Procesal, encuentran su punto de unión en la parte general de la segunda, es decir en la Teoría General del Proceso, cuyo objeto de estudio son el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a todas las disciplinas procesales especiales.



LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

El derecho procesal del trabajo es la rama adjetiva del derecho laboral, una de las divisiones del derecho social. Por derecho social entendemos aquel conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre económicamente

diferentes para otorgar cobertura a la parte más débil, nivelando así su desigualdad. Las tres principales ramas de este derecho social en nuestro país, objetivamente considerado, son: a) el derecho laboral, b) el derecho agrario y c) el derecho de la seguridad social; tanto en su aspecto sustantivo como en su aspecto adjetivo o procesal. La doctrina de la filosofía del derecho representada por Gustav Radbruch, dice que: “La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.”⁵

Para hacer efectivos los derechos subjetivos derivados de la parte sustantiva de las normas laborales, se crea el derecho procesal del trabajo, rama reciente del derecho objetivo, que ha hecho exclamar a Eduardo J. Couture: “...un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses.”⁶ El derecho procesal laboral, informal por naturaleza, contiene conceptos, principios e instituciones diferentes a las demás disciplinas procesales especiales que lo perfilan como ordenamiento jurídico de naturaleza social, pues basta el análisis del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo para encontrar principios expuestos que señalan sus características fundamentales y orientan el desarrollo de la actividad procesal laboral, en franca protección al trabajador y sus beneficiarios.

El principio que sustenta al Derecho Procesal Laboral, como parte del Derecho Procesal Social, es el principio de igualdad por compensación, también conocido como el principio de justicia social, mediante el cual el legislador trata de nivelar la desigualdad económica que existe en la vida real entre el empleado y el empleador, concediendo mayor ventaja al primero al momento de crear la norma jurídica, procurando impedir que los trabajadores puedan renunciar a los derechos que la norma les otorga. En el Derecho Procesal del Trabajo, el principio de justicia social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la Ley, pues es el propio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación procesal laboral.

Determinar su naturaleza es conocer su esencia, que en materia jurídica representa poder ubicarlos en las distintas ramas o figuras existentes en la ciencia jurídica, ya sea por los atributos de que gozan los sujetos procesales o por las obligaciones y funciones que les correspondan, o si por otra parte vienen a constituir categorías jurídicas especiales. Para fijar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal Laboral, es indispensable indicar primero que esta rama especial goza de las mismas características del derecho procesal: autónomo, instrumental y público.

El Derecho Procesal Laboral cuenta con las características mencionadas, ya que en relación a la de autonomía, posee un dominio suficientemente amplio que queda integrado por la conflictiva social que en materia laboral se presenta. Tiene, además, una vasta doctrina procesal laboral, que en sus líneas generales es homogénea, ya que está precedida por conceptos comunes, los cuales tienen, respecto de las otras ramas del derecho procesal, aspectos marcadamente diferentes, contando para la aplicación o interpretación de las normas con un método propio derivado del carácter proteccionista del derecho laboral. Si toda disciplina procesal tiene un carácter formal, adjetivo o instrumental, respecto del derecho sustantivo, el Derecho Procesal del Trabajo viene a constituir el instrumento jurídico para realizar el derecho laboral sustantivamente considerado.

El carácter público del Derecho Procesal del Trabajo, como una de las disciplinas especiales de la ciencia procesal, es consecuencia del ejercicio de la función jurisdiccional, actividad pública de impartir justicia que realizan las juntas de conciliación y arbitraje, al resolver vinculativamente entre partes los diversos litigios o conflictos que hacen de su conocimiento: trabajadores, sindicatos o empleadores. La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es mantener la paz laboral ofreciendo las mejores formas de solución a los diversos conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando los procedimientos que deben seguirse para la solución de los mismos. Una vez que el conflicto se presenta, el principal interesado en buscar solución será el propio Estado, quien tiene la obligación de garantizar la paz social. Consecuentemente, podemos determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores.

EL JUICIO DE AMPARO Y LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL

El juicio de amparo es un tipo de proceso constitucional, parte de la disciplina especial, derecho procesal constitucional, cuyo objeto de estudio es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el proceso destinado a solucionar los conflictos sobre la interpretación y aplicación de las normas constitucionales. Por lo tanto, integra el Derecho Procesal Publicístico, sector de la parte especial de la ciencia procesal que se caracteriza porque, las diversas disciplinas que comprende, estudian procesos en los que normalmente el Estado tiene una doble intervención, a través de órganos distintos e independientes: como parte, ya sea actora o demandada, y como juzgador, este sector también se caracteriza porque en él se otorgan, al Órgano Jurisdiccional, mayores facultades para el impulso y la dirección del proceso. Atendiendo al procedimiento que se sigue ante el juzgador de amparo y tomando en cuenta el acto de autoridad que se combata, existen dos tipos de juicios de amparo: a) Amparo Directo, del cual conocen los tribunales colegiados de circuito, cuando el acto reclamado sea una sentencia definitiva, laudo o alguna otra resolución que ponga fin al juicio y respecto de las cuales no proceda ningún otro medio de impugnación conforme al ordenamiento que regule ese proceso; y b) Amparo Indirecto, que se promueve ante los jueces de distrito, tratándose de un acto de autoridad distinto de los anteriores.

En el juicio de amparo mexicano, en materia de trabajo y por disposición expresa del legislador, concretada en el artículo 76 Bis, fracción IV, de la vigente Ley de Amparo, se contempla la figura procesal de la suplencia de la queja deficiente, dicha disposición jurídica textualmente expresa:

ARTÍCULO 76 Bis.- Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

I...

II...

III...

IV... En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador.

V...

VI...

Como podemos notar, en materia laboral, la suplencia de la queja deficiente sólo se aplica a favor del trabajador, siendo el legislador quien la estableció, en favor de sujetos específicos considerados como la parte procesal débil y con la intención de lograr un equilibrio procesal, sin tomar en cuenta las formalidades y tecnicismos de la ley, teniendo como finalidad garantizar a los quejosos, cuando se trate del trabajador y sus beneficiarios, el acceso real y efectivo a la justicia federal. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su Segunda Sala, ha definido que la suplencia de la queja deficiente opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, y a favor de los sindicatos de los trabajadores cuando en el proceso se puedan afectar los derechos de estos últimos; en tal sentido, las siguientes tesis de jurisprudencia y sus datos de localización:

Registro No. 200727, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, II, Septiembre de 1995, Página: 333, Tesis: 2a./J. 39/95, Jurisprudencia, Materia(s): laboral.

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AÚN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS.

La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATÁNDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otras fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada



tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquella, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones.

Registro No. 184002, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVII, Junio de 2003, Página: 285, Tesis: 2a./J. 42/2003, Jurisprudencia, Materia(s): laboral.

SINDICATOS DE TRABAJADORES. CASOS EN QUE SE LES DEBE SUPLIR LA QUEJA DEFICIENTE EN LOS JUICIOS DE AMPARO. Del análisis de la evolución histórica de la institución de la suplencia de la queja, prevista en el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, se advierte que el legislador, basado en el principio de justicia distributiva, la instituyó, exclusivamente, en favor de la clase trabajadora que acude al juicio de garantías, ya sea como persona física o moral constituida por un sindicato de trabajadores, en defensa de sus derechos laborales consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la legislación reglamentaria, para lograr el equilibrio procesal de las partes que intervienen en dicho juicio, y con la única finalidad de velar por el apego de los actos de autoridad al marco constitucional para garantizar a ese sector de la sociedad el acceso real y efectivo a la Justicia Federal. En consecuencia, la referida institución opera a favor de los sindicatos de trabajadores, cuando defienden derechos laborales que han sido vulnerados por cualquier acto de autoridad sin importar su origen, siempre y cuando éste trascienda

directamente a los derechos laborales de sus agremiados, y no intervengan diferentes organizaciones sindicales como partes quejosa y tercero perjudicada, toda vez que esta peculiaridad procesal implica que ninguna de las partes se coloque en una situación de desigualdad jurídica que requiera ser equilibrada y dé lugar a la obligación de suplir la queja en tanto las dos partes, al ser sindicatos, deben estimarse parte trabajadora en igualdad de condiciones. En otras palabras, cuando un sindicato acude al juicio de garantías y su contraparte es también un sindicato al que le interesa que subsista el acto reclamado con el fin de tutelar los derechos del propio sindicato, significa que no subsiste la desventaja técnico procesal que tanto el Poder Revisor de la Constitución como el legislador ordinario tomaron en cuenta para establecer tal obligación.

Estimamos que la especial naturaleza jurídica del derecho procesal laboral mexicano, como rama especial del derecho social, le imprime una connotación específica que trasciende hacia el juicio de amparo mexicano, a través de la figura de la suplencia de la queja, pues en base a ésta, el juzgador de amparo está obligado a revisar las actuaciones del proceso laboral, para verificar que no haya existido, en contra del trabajador o de sus beneficiarios, violación constitucional que les impida obtener a lo que tienen derecho, por desconocimiento o deficiente patrocinio jurídico.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En el Derecho Procesal del Trabajo, el principio de justicia social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la Ley, pues es el propio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral.

SEGUNDA: La naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es la de un conjunto de normas jurídicas adjetivas, de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores.

TERCERA: El juicio de amparo mexicano, a través de la figura de la suplencia de la queja, que procede a favor del trabajador o de sus beneficiarios y, aún en ausencia de expresión de agravios y conceptos de violación, ha contribuido a que en nuestro país se

perfile el derecho procesal laboral como una rama del derecho social, proteccionista del sujeto más débil de la relación procesal laboral: el trabajador.

REFERENCIAS

1. OVALLE FAVELA, José. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Ed. Oxford. Quinta Edición. México. 2001. Pág. 49.
2. Ídem. Pág. 50.
3. Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Textos universitarios. UNAM. México. 1980. Pág. 45.
4. ROCCO, Alfredo. *PRINCIPIOS DE DERECHO MERCANTIL*. Traducción Española. Madrid. 1931. Pág. 67. Citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Ediciones de Palma. 2ª Edición Actualizada. Buenos Aires. 1978. Pág. 1.
5. RADBRUCH, Gustav. Citado por OVALLE FAVELA. Ob. Cit. Pág. 61.
6. COUTURE, Eduardo J. Citado por OVALLE FAVELA. Ob. Cit. Pág. 61.

BIBLIOGRAFÍA

1. DE BUEN LOZANO, Néstor. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa, S.A. México. 1988.
2. ITALO MORALES, Hugo. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. 3a. Edición. Editorial Trillas. México. 1989.
3. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Segunda Edición actualizada. Ediciones Desalma. Buenos Aires. 1987.
4. PORRAS LÓPEZ, Armando. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Cajica. Puebla, México. 1956.
5. ROSS GAMEZ, Francisco. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Cárdenas Editores. México. 1991.
6. TORRES DÍAZ, Luis Guillermo. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Cárdenas Editores. México. 1987.
7. TRUEBA URBINA, Alberto. *TRATADO TEÓRICO-PRÁCTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa. México. 1965.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el V Congreso Nacional de Amparo celebrado en Morelia, Michoacán, México del 15 al 17 de marzo de 2007. Dirección Electrónica: jimlop@prodigy.net.mx.

Copyright © 2008 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

EL SISTEMA JURÍDICO NACIONAL Y EL DERECHO DE LA TRABAJADORA MEXICANA A NO SER DISCRIMINADA

Dr. Manuel Jiménez López y Dr. Carlos Sergio Quiñones Tinoco

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación tiende a clarificar el concepto del derecho a no ser discriminado, por razón de sexo, y su regulación en la legislación laboral mexicana, en el marco de los derechos fundamentales de las personas, en un estudio correlacionado con los conceptos de Equidad y Perspectiva de Género, según el enfoque de la legislación mexicana contra la discriminación. Nuestra investigación la hemos dividido, después de la presente introducción, en dos capítulos; al primero lo denominamos: **Noción Preliminar Sobre el Derecho a no ser Discriminado**, en donde precisamos la normatividad, constitucionalidad y legalidad en materia del trabajo que prohíbe la discriminación en México. Al segundo capítulo lo subtitulamos: **Equidad y Perspectiva de Género en la Legislación Mexicana**, en el que demostramos que los conceptos de “equidad de género” y de “perspectiva de género” han sido formulados en torno a las nociones de justicia y de igualdad, y se encuentran encaminados a la construcción de la equidad entre hombres y mujeres, y de manera particular a la protección de esta última. Finalizamos nuestra investigación con tres conclusiones obtenidas del cuerpo del presente trabajo, que vienen a sintetizarlo.



NOCIÓN PRELIMINAR SOBRE EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO

Universalmente, la noción de derechos humanos o derechos fundamentales parte del reconocimiento de que se trata de derechos que son inherentes a la persona humana. En el Estado constitucional democrático, la regulación normativa de los derechos fundamentales en la Constitución Política que lo rige, constituye la base de sus instituciones. De esta suerte, los derechos fundamentales establecidos normativamente

adquieren carácter de derechos públicos, puesto que constituyen facultades individuales o colectivas frente al Estado.

La doctrina de los derechos humanos o derechos fundamentales los ha considerado como “*demandas de libertad, facultades o prestaciones, directamente vinculadas con la dignidad de todo ser humano, y los agrupa en tres grandes categorías: derechos de libertad negativa, derechos de participación política y derechos económicos y sociales*”.¹

El establecimiento normativo de los derechos económicos y sociales tiene como fundamento el reconocimiento del derecho que tiene toda persona a un desarrollo humano integral. Esto significa que el Estado debe garantizar el derecho que tiene toda persona de acceder a un nivel de vida digno de su naturaleza humana, de poder adquirir bienes básicos como son alimentos, vestido y vivienda, de obtener un trabajo y que éste sea, además, bien remunerado y se preste en condiciones de higiene y seguridad, de acceder a la educación y a la cultura y de desarrollar su vida con salud en un medio ambiente sano.²

Tratándose de la última serie de derechos humanos, los derechos sociales, por su propia naturaleza, la autoridad no cumple su deber con sólo permanecer al margen, para actualizar los derechos sociales, el Estado debe tomar acciones directas que impliquen una reforma económica-jurídica, a veces de fondo o simplemente tangenciales, que permita su pleno respeto. Las garantías sociales no gozan de la misma naturaleza de las garantías individuales porque los derechos humanos de la primera generación implican un no hacer por parte del Estado, en tanto los derechos del hombre, agrupados en la tercera generación, implican por su naturaleza un hacer por parte del Estado.

De esta manera, es que el Poder Público impone una serie de cargas a sí mismo y al particular en beneficio de otro particular tales como: salarios mínimos, vacaciones, reparto de utilidades, viviendas, atención médica, escuelas, tolerar suspensiones temporales de trabajo y otras prestaciones en materia laboral; a estas prestaciones se les ha llamado comúnmente derechos sociales, reivindicaciones obreras, conquistas laborales. Pero es preciso no confundir el género con la especie: los derechos sociales, económicos y culturales son sustancia propia del individuo, la garantía social es el compromiso del Estado de encaminar sus políticas a su plena realización y las prestaciones son los medios efectivos y concretos que pone al alcance de los particulares

que reflejan el cumplimiento del compromiso del Poder público; los derechos sociales, no son invento del Estado, son producto del reclamo de los trabajadores y de los campesinos, derivado de las necesidades palpables de la realidad que vivían, que se conciben como derechos propios de su clase.

Para que los derechos sociales lleguen a cristalizarse, se requiere de una economía sólida, por un lado y, por otro, la buena disposición del Estado para comprometerse firme y cabalmente a respetar dichos derechos y crear los procedimientos pertinentes al logro de los mismos; lo que en la práctica no se presenta por lo que algunas de las garantías sociales han quedado en simples declaraciones.

En el contexto general de los derechos fundamentales, hoy en día ha cobrado gran importancia el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo. Así, el mandato en materia de igualdad entre los sexos, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene su expresión normativa en los artículos siguientes: artículo 1º, ordena que todo individuo gozará de las garantías que la misma Constitución establece y prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas; artículo 2º, que establece la obligación que tienen la Federación, los Estados y los Municipios de promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria; artículo 3º, establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación, prescribiendo además, que uno de los criterios que orientará a la educación que imparta el Estado será el democrático, considerando a la democracia no sólo como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo; artículo 4º, que establece la igualdad ante la ley del varón y la mujer, la protección al desarrollo de la familia, el derecho de toda persona a la salud, a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar, el derecho de toda familia a contar con una vivienda digna y decorosa, el derecho de los niños a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Por lo que se refiere a la igualdad entre los sexos en materia de derechos del trabajo, el artículo 5 de la Constitución, previene que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos, y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y el artículo 123, que señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, según lo establecido en el Apartado “A”, fracción VII y en el Apartado “B”, fracción V,³ y estableciendo como condiciones de trabajo nulas que no obligarán a los contratantes, aquéllas que, aún expresadas en el contrato, impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores, según lo dispone la fracción XVII, inciso h), del apartado “A” del citado artículo 123 constitucional. Para ambas disposiciones, la definición reglamentaria de igualdad entre los sexos se encuentra en los artículos 3, 4 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, que prescriben: el primero referido, la prohibición de hacer distinciones *“entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”*; por su parte, el mencionado artículo 4, establece la prohibición de *“impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito”*, y el artículo 56, que señala que las condiciones de trabajo no podrán, en ningún caso, ser inferiores a las que fije la ley, que serán proporcionadas a la importancia de los servicios y que serán iguales para trabajos iguales *“sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política”*, con la salvedad de las modalidades que se encuentren consignadas en la misma ley.

Entendemos que el propósito de estas disposiciones es el de promover y actualizar en la práctica la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto en la obtención de un trabajo como en las condiciones en que deban desarrollarlo.

“La discriminación sufrida por las mujeres –dice Fernando Rey Martínez- es la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido (desde la simple y brutal violencia hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores), la que afecta al mayor número

*de personas y la más primaria, porque siempre se añade a las demás discriminaciones”.*⁴

Sobre esta situación puede señalarse que la misma se origina sobre la falsa base de atributos y valores que la sociedad todavía asigna a la mujer a partir de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas y de las que se pretende derivar una ineptitud natural para el desempeño de ciertas actividades, creencia que se traduce en ideas y prácticas discriminatorias que ponen a la mujer en desventaja social; es una situación que aún permea en el mundo del trabajo.

EQUIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA



El desarrollo social y económico de la clase trabajadora pasa necesariamente por el camino de la promoción de la igualdad entre los sexos por parte tanto del Estado como de la organización empresarial, a partir de una perspectiva de género. Sin embargo, ni en la *Constitución General de la República* ni en la *Ley Federal del Trabajo* -que previenen, como ya se ha visto, la prohibición de discriminación por razón de sexo- se definen conceptos esenciales como serían *discriminación, equidad de género, perspectiva de género y las conductas discriminatorias*, conceptos cuyas definiciones son fundamentales para que la autoridad promueva y ejecute la igualdad entre los sexos con acciones eficaces, y por otra parte para que las mujeres que se encuentren ante situaciones discriminatorias puedan hacer valer su derecho a obtener un trabajo acorde con sus capacidades y a que el trabajo que desempeñe lo haga en las condiciones y con la remuneración imperante en el mercado del trabajo.

El tema de la igualdad de género y su promoción en el mundo del trabajo demanda una solución sistemática y formal. En la necesidad de acabar con la discriminación por razón de sexo, de la cual las principales víctimas han sido siempre las mujeres, se encuentra la motivación de la expedición de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, ambas definidas como leyes de orden público e interés social, por lo que su observancia corresponde a todas las autoridades y a todos los gobernados y su aplicación a todos los

tribunales en el ámbito de su competencia para la resolución de las controversias que les sean planteadas en atención a su competencia por materia.

Ambos cuerpos normativos, por ser reglamentarios del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo, derivado de las disposiciones constitucionales citadas al inicio de este estudio y que es tutelado por la *Ley Federal del Trabajo* para protección de la mujeres trabajadoras, y por poseer, además, un nivel de jerarquía igual con la ley laboral, se encuentran en una relación de coordinación en la tutela de este derecho fundamental, que protege principalmente a las mujeres, para que sea efectivo y eficaz en la práctica.

El artículo 1º de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, establece que su objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. En el artículo 4º define la discriminación como “*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*”; esta disposición también entiende como discriminación la xenofobia y el antisemitismo. A su vez, el artículo 9º prohíbe “*toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades*”.

El conjunto de las anteriores disposiciones legales tienen su fundamento en la idea jurídica de igualdad, derivada como principio del artículo 1º constitucional. “*La igualdad no puede entenderse como una obligación de que todos los individuos sean tratados exactamente de la misma manera (igualdad no es identidad), ni tampoco por el contrario puede permitir toda diferenciación (en cuyo caso se disolvería la misma idea de igualdad)*”.⁵

El principio constitucional de igualdad que sustenta este derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo, si bien significa la posibilidad de alguna diferenciación de trato a sujetos desiguales, ésta debe ser razonable y no arbitraria; desde

otro punto de vista, la igualdad es el principio incluyente que permite que colectivos en desventaja, sean escuchados; y desde otra perspectiva, la social, la igualdad, al no significar identidad, permite la diferenciación de trato legítimo que garantiza la igualdad de oportunidades.⁶

En la *Ley del Instituto Nacional de la Mujer* destacan las siguientes disposiciones con referencia al derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo: de acuerdo con el artículo 1º, son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, párrafo segundo de la Constitución General de la República.

De acuerdo con el artículo 2, se crea el Instituto Nacional de las Mujeres, como un órgano público descentralizado de la administración pública federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios y con autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines. Los sujetos de los derechos que la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres* garantiza son –según el artículo 3 de la misma–, todas las mujeres mexicanas y extranjeras que se encuentren en el territorio nacional, y las mujeres mexicanas que se encuentren en el extranjero, sin distinción de origen étnico, edad, estado civil, idioma, cultura, condición social, discapacidad, religión o dogma.

Según el artículo 4 de la referida ley, el Instituto Nacional de las Mujeres tiene por objeto promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. El desempeño de estas atribuciones se regirá por los principios de “*Equidad de género*” y “*Perspectiva de género*”.

Ambos principios son definidos en el artículo 5 en los siguientes términos:

Equidad de género: concepto que refiere el principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

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 equidad de género.

Puede advertirse que ambos conceptos han sido formulados en torno a las nociones de justicia y de igualdad, y están encaminados a la construcción de la equidad entre hombres y mujeres. Resulta, en consecuencia, que es a partir de ambas nociones de donde podrá definirse la función que se le asigna a la equidad de género.

Es inconcuso que la justicia, sin ser un elemento esencial de la definición del derecho, constituye su finalidad. John Rawls nos enseña que:

“Las diversas concepciones de la justicia son el producto de diferentes nociones de sociedad ante el trasfondo de opiniones opuestas acerca de las necesidades y oportunidades naturales de la vida humana. Para entender plenamente una concepción de la justicia tenemos que hacer explícita la concepción de cooperación social de la cual se deriva”.⁷

Es por lo anterior que el mismo autor ha considerado que:

“... el objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad o, más exactamente, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determina la división de las ventajas provenientes de la cooperación social. Por grandes instituciones entiendo la constitución política y las principales disposiciones económicas y sociales”.⁸

A la luz de los anteriores razonamientos, podremos entender la noción de justicia contenida en los conceptos equidad de género y perspectiva de género definidos en la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*; ambos conceptos tienen como fundamento jurídico constitucional el artículo 4, párrafo segundo de la Carta Magna que establece que: “*El varón y la mujer serán iguales ante la ley*”, expresión que es cobijada por una concepción de justicia social, que es aquella que se considera como la que marca la pauta para la distribución de derechos y deberes y define la división correcta de las ventajas

sociales. Así, en el caso que nos ocupa, justicia es sinónimo, al mismo tiempo, de paridad y de justicia distributiva.

Por lo que se refiere a la noción de igualdad, es necesario definir su sentido y alcance; al respecto, Fernando Rey Martínez nos dice:

“Ahora bien, ¿qué significado tiene la idea jurídica de igualdad? La igualdad según la tradición jurídica occidental, no puede entenderse ni como una obligación de que todos los individuos sean tratados exactamente de la misma manera (igualdad no es identidad), ni tampoco, por el contrario, que se permita toda diferenciación (en cuyo caso se disolvería la misma idea de igualdad). La igualdad supone, en realidad, un criterio de lo que históricamente se pretende razonable para medir la legitimidad o ilegitimidad de una desigualdad jurídica de trato entre un conjunto de individuos dado, respecto de un criterio previamente determinado (un tertium comparationis). En otras palabras, la idea de igualdad sirve para determinar, razonable y no arbitrariamente, que grado de desigualdad jurídica de trato entre dos o más sujetos es tolerable.”⁹

El autor en cita advierte que la igualdad es un criterio que mide el grado de desigualdad jurídicamente admisible, y al momento de la aplicación judicial o administrativa del Derecho se traduce en diferenciación de trato, en este caso, el criterio para determinar la diferenciación de trato (o la menor desigualdad posible) es razonable y, por consecuencia, no discriminatoria; el criterio será discriminatorio en el caso de que la diferenciación de trato jurídico se establezca a partir de rasgos tales como la raza, el sexo, la religión, la ideología, o cualquier otro que la experiencia histórica evidencie como tendiente a considerar a determinados grupos o individuos como inferiores. La desigualdad jurídicamente admisible y los criterios razonables de diferenciación de trato deben darse a favor de colectivos sociales que se encuentran en desventaja, tales como la infancia, discapacitados físicos y síquicos, personas de la tercera edad, desempleados, la familia, etc.

Atendiendo a este criterio, y considerando que la perspectiva de género se define como una metodología para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, con el fin de promover y fomentar las

condiciones que impidan la discriminación y posibiliten la igualdad de oportunidades y de trato, la noción de igualdad contenida en las definiciones de equidad de género y de perspectiva de género se traduce en la determinación de las condiciones que permitan jurídicamente un trato desigual razonable que beneficie a las mujeres empatando consideraciones, oportunidades y trato con los hombres para el desarrollo armonioso de sus capacidades, que les permita superar las exclusiones de que son objeto, para que puedan acceder a los espacios de toma de decisiones de una manera activa y responsable.

La debida aplicación en la práctica de los principios de equidad de género y de perspectiva de género, es condición para garantizar la prevalencia de los intereses sociales que debe producir un desarrollo armónico de la sociedad. La regulación de las relaciones sociales con una perspectiva de género debe ser un factor importante para eliminar los conflictos que presionan el orden social, y



constituye la respuesta a la demanda social, y en especial de las mujeres, por la igualdad jurídica de todos los integrantes de la sociedad, sin importar sexo, origen, condición social, credo religioso o ideario político; demanda que, como elemento extrajurídico, ha constituido una fuente real de la norma, en este caso de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, que busca mejorar las condiciones de las mujeres para superar la brecha de disparidades que lamentablemente aún existen.

El derecho de la trabajadora mexicana a no ser discriminada para la ocupación de vacantes o plazas de trabajo, derivado de las disposiciones constitucionales y legales reseñadas al principio de esta ponencia -que se refieren de manera genérica al derecho a no ser discriminado por razón de sexo-, encuentra una vía de materialización y de protección en el enfoque del Estado Mexicano acerca de la equidad y perspectiva de género, conceptos que al ser instituidos como principios jurídicos de protección a la mujer, constituyen al mismo tiempo los fundamentos legales para el ejercicio de acciones, ante los tribunales del trabajo, derivadas de actos discriminatorios ejecutados en su contra por empleadores debido a su condición de mujer.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las garantías sociales no gozan de la misma naturaleza de las garantías individuales, pues los derechos sociales, o derechos humanos de tercera generación, implican por naturaleza un hacer por parte del poder público; los derechos sociales son sustancia propia del individuo, la garantía social es el compromiso del Estado de encaminar sus políticas a su plena realización.

SEGUNDA: En el sistema jurídico mexicano, los conceptos de “equidad de género” y de “perspectiva de género” han sido formulados en torno a las nociones de justicia y de igualdad, y se encuentran encaminados a la construcción de la equidad entre hombres y mujeres, materializados por la garantía contemplada en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERA: La debida aplicación en la práctica de los principios de equidad y de perspectiva de género, es condición para garantizar la prevalencia de los intereses sociales para el desarrollo armónico de la sociedad, ya que constituye la respuesta a la demanda de las mujeres por la igualdad jurídica.

REFERENCIAS

1. CIFUENTES MUÑOZ, Eduardo. *¿Qué son los Derechos Humanos?* <http://www.unilibre.edu.co/catedra-ger/molina/derechos.htm>. 2006.
2. CANESSA MONTEJO, Miguel F. *Los Derechos Sociales en el marco de los Derechos Humanos*. www.cajpe.org.pe/rij/bases/gma1/canes-1.htm. 2006.
3. Atendiendo a los límites de extensión de este trabajo y en virtud de que en el Apartado “B” del artículo 123 de la CPEUM se contienen básicamente los mismos principios que en el Apartado “A”, el presente estudio fue realizado con base en el contenido de éste último y de su ley reglamentaria.
4. REY MARTÍNEZ, Fernando. *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. México. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2005. Colección Miradas 1. Pág. 17.
5. Íbidem. Pág. 20.
6. Íbidem. Págs. 21-27.
7. RAWLS, John. *Teoría de la justicia*. México. Fondo de Cultura Económica. 1995. Pág. 23.
8. Íbidem. Pág. 21.
9. REY MARTÍNEZ, Fernando. *El principio de igualdad y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Revista ABZ. Número 121. Julio 2000. Págs. 42–58.

BIBLIOGRAFÍA

1. Carbonell, Miguel. *El principio constitucional de igualdad*. México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2003.
2. Cueva, Mario de la. *El Derecho del Trabajo y la equidad*. Citado en Ana Luisa Izquierdo y de la Cueva. *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (Antología)*. México. Universidad Nacional Autónoma de México y Fondo de Cultura Económica. 1994.
3. Rawls, John. *Teoría de la Justicia*. México. Fondo de Cultura Económica. 1995.
4. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo de 1970*. México. Editorial Porrúa. 1985.
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
6. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
8. Ley Federal del Trabajo.
9. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
10. Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/public/spanish/mdex.htm. 2006.
11. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Número 100).
12. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Número 111).
13. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Número 156).
14. Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Número 183).

AUTORES

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el V Congreso Internacional de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas” celebrado en San Juan, Puerto Rico del 7 al 9 de noviembre de 2007. Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx.

Dr. Carlos Sergio Quiñones Tinoco – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el V Congreso Internacional de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas” celebrado en San Juan, Puerto Rico del 7 al 9 de noviembre de 2007. Dirección electrónica: carlosergioq@yahoo.com.mx.

Copyright © 2008 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.