

LECCIÓN 5

La discriminación por razón de género en el otorgamiento de las pensiones en México

Ángel Javier Casas Ramos*

SUMARIO: I. Introducción. II. Consideraciones previas sobre el derecho humano a la seguridad social y el sistema de pensiones en México. III. La equidad de género en materia laboral. IV. La discriminación. V. La discriminación en el otorgamiento de las pensiones. VI. Conclusiones. VII. Fuentes de consulta.

I. Introducción

El derecho es tan dinámico como la sociedad misma, sin embargo, el reconocimiento de los derechos sociales no ha sido rápido, fácil y mucho menos voluntarioso. Tuvieron que ocurrir muchas tragedias para cobrar conciencia de la necesidad de contar con ciertas protecciones contra las contingencias sociales. En nuestro país esos reclamos encontraron la voz en el ejército constitucionalista durante la revolución mexicana que terminaría con el reconocimiento de los derechos de corte social en la constitución de 1917. Dentro de los derechos que se lograron incorporar al texto constitucional encontramos uno de los más importantes: Derecho a la seguridad social. Una vez reconocido ese derecho fundamental, paulatinamente se crearon los organismos que se encargarían de esa función tan trascendental.

* Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana; Maestro en Derecho, con especialidad en Derecho Laboral por la Universidad Veracruzana; Doctor en Derecho Procesal por el Centro Mexicano de Estudios de Posgrado; profesor de asignatura en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.

A la par de la instauración de las autoridades, los preceptos de las legislaciones reglamentarias se fueron materializando, conteniendo en ellas protecciones contra diversas contingencias, como la muerte o la imposibilidad de trabajar y el retiro, y para dicho propósito se establecieron las bases para el otorgamiento y pago de pensiones. Sin embargo, desde su creación no pudo evitarse contemplar algunas diferencias en las protecciones, principalmente, debido a las diferencias físicas entre hombres y mujeres, generando normas para proteger esas diferencias como la procreación.

Esas diferenciaciones que en principio atendían a la llamada Equidad de Género, se fueron replicando en prácticamente todas las legislaciones de seguridad social de nuestro país.

Sobre este respecto el intérprete constitucional, depositado en los Tribunales del Poder Judicial de la Federación ha emitido sus resoluciones y pronunciamientos respecto de la discriminación en la seguridad social y sobre todo en el otorgamiento de las pensiones en México. La discriminación entendida como una distinción es común, excepto que cuando es la ley quien distingue, suele no dársele ese carácter, empero, en algunos casos, los tribunales se pronunciaron respecto de algunos preceptos legales que atentan contra derechos fundamentales -como el de igualdad y no discriminación.

II. Consideraciones previas sobre el derecho humano a la seguridad social y los sistemas de pensiones en México.

“Una constante del ser humano ha sido la búsqueda de su protección y la de su familia, ha luchado ininterrumpidamente para superar el hambre, la enfermedad, la falta de refugio, vestido y los peligros que le han rodeado, muchos de los avances de la ciencia y de la técnica se deben a este afán de superar la inseguridad.”¹⁸² Uno de los significados de seguridad se comprende como la “ausencia de peligro.”¹⁸³ Por ello el vocablo de seguridad, puede ser conceptualizado como ausencia de riesgo, de peligro o ausencia de daño. En una concepción moderna, se puede entender por riesgo social a todo acontecimiento futuro e incierto que no es fruto de la voluntad del asegurado o que puede depender de una situación ajena a sí mismo, así los riesgos sociales pasaron a ser conceptualizados como riesgos de la sociedad.

“Al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, como lo eran jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre, la coalición figuraba como delito, por lo que en caso de enfermedad el trabajador tenía que atender sus contingencias con su propio salario. Fue así como progresivamente surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.”¹⁸⁴

Las condiciones de trabajo inhumanas e insalubres que en nuestro país sucedían de igual manera, detonarían los movimientos de Cananea y Río Blanco, dos movimientos que terminarían en tragedia, pero dejarían la voz de los reclamos de justicia social y la búsqueda

¹⁸² RUEZGA BARBA, Antonio, La Seguridad Social y sus Antecedentes, sin fecha última de actualización, disponible en <https://es.scribd.com/document/252914579/seguridad-social-2-desbloqueado-pdf>, fecha de consulta 1 de julio del 2019

¹⁸³ Lexico powered by Oxford, “Seguridad”, sin fecha última de actualización, disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/seguridad>, fecha de consulta 1 de julio del 2019,

¹⁸⁴ RUIZ MEDINA, Manuel Idelfonso, Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México, México, Universidad Autónoma de Sinaloa, 2011, p. 38, disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/>

de protección encendida y que encontraron la voz en el ejército constitucionalista durante la revolución mexicana y que lograría el reconocimiento de los derechos de corte social en la constitución de 1917.

Dentro de los derechos que se lograron incorporar al texto constitucional fueron: el derecho al trabajo, al salario, a las indemnizaciones y el derecho a la seguridad social.

La primera Ley Federal del Trabajo que vio la luz en 1931, contendría algunas protecciones contra los riesgos de trabajo como son las indemnizaciones por muerte o por incapacidad permanente. Sin embargo, esas protecciones resultarían insuficientes, por lo que para encargarse de esa tarea surgieron en primer lugar el Instituto Mexicano del Seguro Social, (IMSS) en 1943 iniciando operaciones casi un año después.

Posteriormente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, estableció:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”¹⁸⁵

Posteriormente nacería el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959, y un tanto después lo que hoy es el Instituto de Seguridad Social de las fuerzas armadas de México (ISSFAM) en 1961, a pesar de que este último ya encontraba su antecedente en la Ley de retiros y pensiones del

¹⁸⁵ Artículo 25.1, Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 17 de junio del 2019, formato html, disponible en: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

ejército y la armada nacionales de 1926, incluso antes de que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en 1966 señalara un contenido casi idéntico al establecer:

“Toda persona tiene el derecho a un nivel de vida adecuado para sí misma y para su familia, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuadas y una mejora continuada de las condiciones de existencia, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”¹⁸⁶

Así, desde hace más de 50 años se reconocería en el derecho internacional la necesidad de que las personas pudieran tener acceso a protecciones contra los riesgos sociales a través de atención a la salud, de prestaciones en especie como medicamentos y de prestaciones en dinero como ocurre con las diversas pensiones que se contemplan en las leyes de seguridad social.

En el aspecto burocrático local, en nuestra Entidad Federativa –Veracruz- tenemos al organismo denominado Instituto de Pensiones del Estado por sus siglas: IPE, el cual complementa un sistema de instituciones que se han encargado durante muchos años no solo de la salud y la seguridad social sino de una parte en especial: el otorgamiento de diversas pensiones.

Si bien es cierto el sistema pensionario ha sufrido diversas transformaciones la más relevante se dio en 1995, en lo que llamarían Indebidamente la Ley del seguro social de 1997 -ya que fue hasta esa fecha que entró en vigor- y posteriormente la del ISSSTE en 2007, que ahora funcionan a través de sistemas autofinanciables conocidas como Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro o “Afores,” las cuales aún en esos sistemas garantizan una forma de subsistencia, pero que depende del acceso al otorgamiento futuro de una pensión.

En las mencionadas normas de seguridad social se encuentran protecciones especiales hacia la mujer, en una forma de igualar las diferencias fisiológicas en atención a la equidad de género.

¹⁸⁶ Artículo 11. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 17 de junio del 2019, formato html, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

III. La equidad de género en materia laboral

Debemos precisar que se entiende por equidad. Cuando consultamos el significado de la palabra equidad en un Diccionario de Derecho encontramos que este lo considera un “atributo de la justicia, que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, con el objeto de atenuar el rigor de la misma.”¹⁸⁷ En el ámbito común, se define a la equidad como “Igualdad de ánimo, Bondadosa templanza habitual. Propensión para dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.”¹⁸⁸

El termino de equidad “proviene del latín *aequitas* y en la concepción romana esta se presentaba frecuentemente como opuesta al derecho, aunque actualmente es considerada un elemento de derecho positivo, pues toda norma debe tener un contenido justo que debe provenir de la naturaleza misma del hombre, es decir proveniente del “derecho natural” que nace de la conciencia de los individuos”¹⁸⁹ y de igual forma se le puede considerar como un criterio de interpretación y de aplicación de las normas, por lo que ahora no se le considera como un principio ajeno y en conflicto con el derecho. De Pina, señala que “la equidad es para muchos la expresión de la idea de la justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, sino en su esfera y acepción más alta, aquella que se llama elemento filosófico del derecho.”¹⁹⁰

Por su parte García Máynez señala que “De acuerdo con la concepción aristotélica, la equidad es una de las posibles variantes de la justicia, mas no la única, hay pues formas de justicia que no son formas de equidad. “Justicia” es concepto genérico y por ende contiene al otro, “equidad en cambio” es noción específica. Luego todo lo que es equitativo es justo, mas no todo lo que es justo realiza la otra virtud.”¹⁹¹ Continúa apuntando que “hay pues, dos for-

¹⁸⁷ De pina, Rafael, Diccionario de Derecho, México, 1997, Ed Porrúa, p.270

¹⁸⁸ Diccionario de la Real Academia Española, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, formato html, disponible en <https://www.rae.com>.

¹⁸⁹ Moto Salazar, Efraín, Elementos de Derecho, México, Porrúa, 1975, p. 10.

¹⁹⁰ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, México, Ed. Porrúa, 1997, p.270

¹⁹¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Filosofía del Derecho, Porrúa, México, 2000, p. 328.

mas o manifestaciones específicas de la justicia: la legal o abstracta, genéricamente referida a casos de cierta clase, y a la que se ajusta o ciñe a las peculiaridades de una situación concreta y de acuerdo con ella las resuelve. Esta última, supletoria de los defectos de la otra, es la que recibe el nombre de "equidad."¹⁹²

La igualdad supone una identidad, en el momento en que la identidad no existe, tiene que recurrirse a una simulación para entender igual algo que no lo es. "Aun en los autores de nuestro tiempo la equidad no tiene una definición unánimemente aceptada."¹⁹³ Consideramos entonces, que desde sus inicios la equidad es una ficción que proporciona a través de un equilibrio introducido por la norma, igualdad, -al menos en el aspecto material de identidad- donde no necesariamente la hay.

Por ello hay quienes consideran que "La aplicación equitativa del derecho constituye una exigencia indeclinable derivada del principio jurídico según el cual en la aplicación de la norma general a un caso concreto procede siempre tomar en cuenta las circunstancias concurrentes, para evitar que se llegue a conclusiones injustas, una norma jurídica general aplicada sin tener en cuenta las circunstancias del caso, conducirá siempre a resultados injustos y por tanto no queridos por el legislador."¹⁹⁴

La equidad era ya un mandato de la carta magna, aunque quizás con la siempre limitante de la expresa autorización de la ley, en el sentido ultra positivista. Entonces, ¿si la equidad la podemos entender como un principio del derecho natural que suple el rigor de la ley positiva, que podemos entonces entender por equidad de género?

El concepto de equidad está vinculado a las nociones de justicia, imparcialidad e igualdad social. El género por otra parte es una clase o tipo que permite agrupar a los seres que tienen uno o varios

192 Idem

193 DE PINA, Rafael, op. cit., p.271

194 DE PINA, Rafael, idem

caracteres comunes o afines. Entonces como equidad de género podemos entender, la tendencia a la defensa de la igualdad de las personas, sin permitir privilegios en ningún aspecto de la vida social; como lo apunta Mendizábal:

“Para analizar la equidad de género en los derechos sociales mexicanos, es necesario hacer la distinción entre la denominación sexo genérica, la pertenencia a un género. La mayor parte de los diccionarios médicos y biológicos coinciden en que el sexo es la condición orgánica que distingue al macho de la hembra, y les asigna una función específica en la procreación. Bajo este supuesto los humanos pertenecemos al sexo masculino o al femenino y por tanto somos hombres y mujeres.”¹⁹⁵

Esta diferenciación entre hombres y mujeres se realizaba en correspondencia del sexo. Por otro lado, hablar de género como lo señala la autora en cambio “construye a tomar en cuenta el conjunto de características, psicológicas, sociales, políticas, y culturales socialmente asignadas a las personas generalmente ligadas al sexo que pertenecen.”¹⁹⁶ Por su parte Miguel Carbonell señalaba que:

“desde el punto de vista del ordenamiento jurídico, la sujeción evidente y humillante de la mujer por el diferente trato que se le daba en muchas legislaciones en comparación con el hombre hizo que en algunas cartas constitucionales modernas se introdujera expresamente un principio de equiparación en derechos para uno y para otro sexo.”¹⁹⁷

Es innegable lo que afirmaba Cruz Parceró, en el sentido de que “en todos los países existe exclusión y tratos discriminatorios contra la mujer, en ocasiones exacerbados por otras circunstancias como ser pobre, pertenecer a ciertas religiones, a ciertos grupos étnico-cultural, ser migrante, tener cierta profesión o modo de vivir, tener determinadas preferencias sexuales, etc.”¹⁹⁸ Ello como comentamos fue una de las circunstancias más frecuentes en los años anteriores

¹⁹⁵ MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, La equidad de género en los derechos sociales, México, Fontamara, 2010 p. 17.

¹⁹⁶ ídem.

¹⁹⁷ CARBONELI, Miguel, Derechos de las Mujeres, Legislación básica

¹⁹⁸ CRUZ PARCERO, “Derechos de las mujeres en el derecho internacional”, en Género, Derecho Y Justicia, Juan A. Cruz Parceró y Rodolfo Vázquez (Coords.), Fontamara, 2010, p. 9- 10.

a la constitución de 1917; en materia laboral, la desigualdad tanto de salario como de condiciones de trabajo, jornada y faltas de protecciones de seguridad social fueron entre otros de los principales detonantes de la revolución.

Es por ello que se logró que en el referido artículo 123, fracción VII se estableciera el principio de igualdad en el salario en cuyo texto se lee: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”¹⁹⁹ No debe perderse de vista que más allá de la igualdad en su sentido amplio, la legislación ha buscado la protección de la mujer, más que en su rol de mujer, bajo el argumento de la protección a la procreación, al considerarlo el fin último de la especie. Lo anterior se advierte del contenido de las fracciones V y XV del artículo 123 Constitucional que señalan respectivamente:

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.”²⁰⁰

De igual forma el referido artículo 123 en su fracción XV establece que:

“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.”²⁰¹

199 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin fecha última de actualización, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf, fecha de consulta 1 de julio del 2019.

200 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin fecha última de actualización, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf, fecha de consulta 1 de julio del 2019.

201 idem

Posteriormente y a raíz de la reforma constitucional de 1960 en la que se adicionó el apartado B a dicho artículo 123 -en tratándose de las relaciones entre los trabajadores del Estado- también se mostró una clara preocupación por la mujer, ya que señala en su fracción XI, inciso c) que:

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”²⁰²

En razón de lo anterior, si continuamos con la idea que la equidad es un equilibrio a la igualdad, que sin que esta última sea necesaria, asimila como tal ante el orden jurídico a dos entes físicamente distintos, recordaremos que por ello fue el legislador quien tuvo que intervenir para que dichos principios naturales fueran elevados al texto de la norma, así en 1974 el presidente Luis Echeverría en cumplimiento a sus promesas de campaña realizó una reforma constitucional al artículo 4 para que dijera que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.

Una vez que se logró elevar dicho principio a norma constitucional este se convirtió en la base de las normas secundarias y criterios de interpretación, de la cual emanan disposiciones laborales aplicables tanto a mujeres como a varones.

No es si no prácticamente hasta la promulgación de la nuestra actual constitución de 1917 que estableció en su artículo 5to que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, en-

202 CPEUM, Artículo 123, fracción XI, inciso c)

tendido como la garantía constitucional o el derecho humano de “libertad de trabajo” concatenado con el derecho o garantía de igualdad establecido en el artículo 4, tenemos que a ninguna mujer podría impedirse dedicarse a la profesión que desee.

Es curioso que en nuestro país se haya logrado la igualdad primero en el campo de trabajo, luego en tratándose de derechos civiles y finalmente alcanzo su plenitud con la igualdad de derechos políticos. Por ello vale señalar que uno de los pasos más grandes se dio en la Ley Federal Del Trabajo de 1970 que a diferencia de la ley de 1931, eliminó las restricciones colocadas por su anterior ley explicándose en la exposición de motivos que el propósito de la ley laboral debe ser la protección de la maternidad y que salvo esa distinción de la naturaleza hombres y mujeres tenemos capacidades por iguales, y por ende debe darse un trato igualitario ya que “La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico, o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política”²⁰³

En palabras de Patricia Kurczyn, La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: igualdad de oportunidades, igualdad de trato, e igualdad de pago o remuneración. Mismas que se recogen en el contenido del artículo 56 que establece lo siguiente:

“Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”²⁰⁴

Con los preceptos antes citados se dieron grandes avances en la

²⁰³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derecho de las mujeres trabajadoras, México, Porrúa p. 14.

²⁰⁴ Artículo 56, Ley Federal del Trabajo, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

tutela de la igualdad, la cual debe consistir en palabras de la autora, “en que estas gocen de los mismos derechos que los trabajadores, que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo...”²⁰⁵ Sin embargo, el derecho incluso ha ido más allá de la igualdad y precisamente al introducir el principio protector de las diferencias en la búsqueda de escenarios justos, el legislador dedicó un capítulo entero al cuidado de las mujeres que se contiene en dicho texto normativo señalando en el artículo 164 que: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” Por su parte el numeral 165 enuncia que: “Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”

En el ámbito burocrático de acuerdo con lo que se estableció en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 en su artículo 14 señaló que:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitiesen expresamente, las que estipulen: ...III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.”²⁰⁶

Es claro que en nuestras leyes originalmente se plasmó una preocupación por la procreación, y por ende por el papel que juegan las madres en los sectores productivos.

Dicha preocupación se plasmó en el contenido del artículo 28 de la ley burocrática que establece similares derechos que la Ley Federal del Trabajo (LFT). Por su parte en nuestra entidad federativa la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz establece en el artículo 25 algo muy similar, de lo que se puede concluir que las leyes laborales han buscado la igualdad entre hombres y mujeres con la excepción de la protección de la maternidad. Pero incluso en esos

²⁰⁵ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, op cit., p. 14.

²⁰⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf

escenarios también ya se otorgan licencias de paternidad, pues se entendió que el padre varón también tiene: derecho a convivir con los bebés, derecho a los servicios de guarderías, entre otros, beneficios que en sistemas modernos se otorgan incluso en parejas sin distinción, pero que antaño diferenciaban su otorgamiento en razón del sujeto.

IV. La discriminación

Con el tiempo se incorporaron nuevas medidas tutelares, que buscarían la igualdad como un principio integrador en las legislaciones sociales, como se advierte del artículo 2 de la LFT cuyo texto establece que:

“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...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 tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”²⁰⁷

La lucha por la igualdad de derechos ha sido gradual, pero universal. Es decir, con el ánimo y búsqueda que determinados principios sean reconocidos por todos los estados, así tenemos que la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789 señaló en su artículo primero que “los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales solo pueden fundarse en la utilidad común.” Como señala Cruz Parceró:

“Desde la carta de creación de las Naciones Unidas, conocida como carta de San Francisco, de 1945, en la que se incorpora la palabra igualdad en tres ocasiones, la primera mención y la más relevante se hace al referirse a los derechos del hombre, esto hace pensar que no se tenía claridad sobre lo que significaba realmente la igualdad entre las perso-

²⁰⁷ Artículo 2, Ley Federal del Trabajo, sin fecha última de actualización, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf, fecha de consulta 1 de julio del 2019.

nas, sino que el hombre seguía siendo el referente de lo humano, pese a que en este mismo instrumento se hace referencia a la prohibición de la discriminación”²⁰⁸

Como objetivos principales, dicha declaración señala en su artículo 2 que busca “fomentar entre las naciones, relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos.” Por su parte en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 estableció en su artículo 1:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Y en su artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”²⁰⁹

Años más tarde en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que entró en vigor como tratado internacional dos años más tarde, tras su ratificación por 20 países. Para 1989, en su décimo aniversario, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por dicho instrumento. Fue el resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos.

Por su parte el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Así mismo se cuenta con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convenio 111 de la OIT- relativo a la discriminación.

²⁰⁸ CRUZ Parceró, “Derechos de las mujeres en el derecho internacional”, op. cit. p. 12

²⁰⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Según el diccionario de la Real Academia Española, el vocablo discriminar. Viene del latín *discrimināre*. Que implica “Seleccionar excluyendo.” Y en una segunda acepción “Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”²¹⁰

En ese sentido La discriminación que proviene del latín *discriminatio-ōnis* es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato a otra persona, grupo o institución en términos diferentes al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un perjuicio o consecuencia negativa para el receptor de ese trato.

Conforme a lo antes expuesto, y en una interpretación vaga de selección excluyente, existen formas legitimadas de distinción o preferencia que podemos observar, es decir, existen formas de selección en la propia constitución, puesto que el Artículo 123 fracción XXV, dispone que “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular... En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.” La **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)** hace lo propio por poner el mismo ejemplo cuando señala en el Artículo 43 que:

“Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.”²¹¹

Sin embargo, cuando una distinción no se encuentra autorizada

²¹⁰ Diccionario de la real academia española, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, disponible en: <https://dle.rae.es/?w=discriminar>

²¹¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin fecha última de actualización, fecha de consulta 1 de julio del 2019, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf

por la ley, estamos ante la discriminación en el sentido estricto.

“La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, u otros criterios designados, que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.”²¹² Se afirma que existen tres tipos de discriminación: Discriminación de facto.- Se puede considerar como la expresión jurídica designada a la existencia de una discriminación en la realidad o en la práctica; “Discriminación de jure.- Con esta expresión jurídica se designa la existencia de alguna discriminación en la ley.”²¹³ y Discriminación indirecta.- Cuando nos encontramos frente a modos de proceder o de reglas que parecen neutrales pero que, en la práctica, surten efectos al diferenciar una determinada categoría o sexo.

Algunos autores sostienen que la discriminación de jure, cada vez es menor pues en nuestro país existe una normatividad avanzada en materia de género, pero que lamentablemente no siempre se cumple, lo que nos lleva a la discriminación de facto, no obstante no se han erradicado ninguno de los tres tipos, por lo que resultan tan indebidas como comunes, pues en los casos de las mujeres embarazadas gozan de una protección tal que los patrones desde hace algunos años prefieren esquivar las limitaciones o cuidados que implica el cuidado de la maternidad contratando a alguien más que no se encuentre en tal necesidad de protección. Por ello el estado ha tenido que intervenir en todos los ámbitos para procurar su erradicación, a través de la celebración de tratados y convenios internacionales, de la emisión de normas internas, así como a través del poder judicial quien tiene la tarea de la interpretación de estas, por ello ha establecido criterios como el emitido en 2014 que dice lo siguiente:

²¹² ACOSTA JARAMILLO, Revista de Derecho Social UNAM, núm. 4, 2007. P. 12

²¹³ Idem

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO. ...ante la presencia de un acto discriminatorio, la primera consecuencia que ello acarrea será la declaración de nulidad que sobre el mismo debe realizarse...pues de lo contrario, se tendría que aceptar que a pesar de haber calificado un acto como discriminatorio y, por tanto, como violatorio de la Constitución, el mismo deba subsistir solamente por provenir de la libertad de contratación de que gozan las personas...”²¹⁴

En ese orden de ideas se sostiene que la distinción no autorizada por la ley, causa violaciones a la esfera jurídica de tal manera que ameritan la reparación correspondiente, por ello la primera sala de la SCJN determinó que “Las medidas reparatorias pueden ser de diversa naturaleza, pero deben ser medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los Jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato...”²¹⁵ Tal y como se aprecia de la tesis publicada en enero de 2015, visible bajo el rubro: “DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO”.

En ese sentido las medidas de reparación como lo señala la tesis anterior pueden consistir en una indemnización, aunque ello no significa que su monto deba o pueda apartarse de la consecuencia material o daño, por ello en el mismo mes de enero de 2015 se publicó la tesis visible bajo el rubro: “DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA FIJACIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL JUZGADOR ESTARÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN DAÑO.” En la que se determinó que:

“La indemnización constituye la consecuencia tradicional en contra de actos que han generado un daño. En el caso de los actos discriminatorios

214 Tesis: 1a. XXXIII/2015 (10a.) Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Registro: 2008308, Página: 754.

215 Tesis: 1a. IV/2015 (10a.), Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Civil, Registro: 2008259 Página: 756

rios, al contener una violación constitucional directa, es posible que el juzgador correspondiente establezca una cantidad monetaria que deberá ser cubierta para resarcir a la persona que ha resentido el daño en cuestión... Sin embargo, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que nazca la consecuencia de indemnización, es imprescindible la existencia de un daño, al tratarse del elemento constitutivo de la misma y presupuesto ineludible en cualquier sistema de responsabilidad civil, por lo que una pretensión indemnizatoria no podría prosperar a menos de que exista un daño por el cual se deba responder..."²¹⁶

Así si bien se ha buscado la protección de la mujer, y se comparte esta idea, pero solo en aquellos escenarios donde se encuentra en una clara situación de desventaja como ocurre también con el acoso sexual y por lo cual se estimó que:

"Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, ...debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la demanda...dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral... es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad..."²¹⁷

²¹⁶ Tesis: 1a. III/2015 (10a.), Décima Época, Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Civil, Registro: 2008260, Página: 757

²¹⁷ Tesis: XIX.2o.1 L (10a.), Décima Época, Tesis: Aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Laboral Registro: 2004735, Página: 1835

V. La discriminación en el otorgamiento de las pensiones

Si partimos, como se ha venido exponiendo, que el objetivo ha sido siempre el reconocimiento de la igualdad ante la ley y el de la equidad la búsqueda de protecciones especiales donde hay una diferencia. Como ocurre cuando se está en presencia de normas protectoras de la maternidad, se podría arribar a la conclusión de que en algunos casos es necesario distinguir, dado que las normas protectoras laborales y de seguridad social de la maternidad son consecuencia de una diferencia biológica ineludible -dado que los hombres no pueden dar a luz- y por esa razón esas diferenciaciones son estrictamente necesarias. Sin embargo, continuar estableciendo distinciones atendiendo al mero hecho de ser hombre o mujer puede dar lugar a crear categorías sospechosas, estableciendo distinciones que la norma no debería contemplar, tales son los casos de otorgamiento de pensiones.

Así una de las diferenciaciones más frecuentes y controvertidas se había venido encontrando en la Ley del Seguro Social de 1997, que establece los requisitos para el otorgamiento de una pensión de viudez y sobre la que se exigía al posible beneficiario varón, un requisito adicional en comparación con la mujer y que consistía en acreditar la dependencia económica de la finada trabajadora. Cabe señalar que desde 2008 la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que dicho precepto vulneraba el texto constitucional, lo cual vertió en la tesis de rubro:

PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 130, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL CONDICIONAR SU OTORGAMIENTO A QUE EL VIUDO O CONCUBINARIO ACREDITE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA RESPECTO DE LA TRABAJADORA ASEGURADA FALLECIDA, VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIX, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. ...el artículo 130, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social, al condicionar el otorgamiento de la pensión por viudez a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola la mencionada garantía social, pues si durante su vida laboral la extinta trabajadora cotizó para que quienes le sobrevivieran y tuvieran derecho a ello disfrutaran de los seguros previstos en la ley, entonces la pensión por viudez no es una concesión

gratuita, sino un derecho generado durante su vida productiva con el objeto de garantizar, en alguna medida, la subsistencia de sus beneficiarios.”²¹⁸

De esta manera la Corte determinaría que tratándose de seguridad social imponer requisitos adicionales anula un derecho que se ha adquirido al cumplir los elementos mínimos exigidos para otra persona de distinto género, propiciando distinciones sin una justificación mayor que la mera diferencia entre ser hombres o mujeres.

Estas distinciones sin embargo, no solo ocurrían en el caso de la Ley del Seguro Social u otros ordenamientos, sino que a menudo es y puede ser encontrada también en el texto de los Contratos Colectivos de Trabajo, pues dichos contratos pueden contener figuras que autorizadas o no por la ley pueden vulnerar derechos fundamentales, como ocurrió en su momento con las cláusulas de exclusión por separación. Por ello en el año de 2006 el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito dictó la tesis visible bajo el rubro: “PENSIÓN DE VIUDEZ. LA JUNTA DEBE INAPLICAR LA EXIGENCIA DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA TRATÁNDOSE DE LOS VARONES ESTABLECIDA PARA SU OTORGAMIENTO EN EL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, POR INFRINGIR LA GARANTÍA DE IGUALDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.” Tesis en la que se consideró que:

“...en el contrato colectivo de trabajo, en general, y en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones aludido, en particular, se deben respetar las garantías individuales contenidas en la Carta Magna, concretamente la garantía de igualdad contemplada en su artículo 4o., pues si un contrato que contempla prestaciones legales con un monto o en mejores condiciones que las establecidas en la ley, establece condiciones distintas para su otorgamiento por razón de sexo, viola la garantía de igualdad aludida, ya que si la ley en que se contienen las prestaciones legales debe ajustarse a la Constitución, con mayor razón lo debe hacer el contrato que recoge y amplía esas prestaciones.”²¹⁹

²¹⁸ Tesis: 2a. VII/2009, Novena Época, Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, Materia(s): Constitucional, Laboral, Registro: 167887, Página: 470.

²¹⁹ Tesis: IV.2o.T.113 L, Novena Época, Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV Instancia: Materia(s): Laboral, Registro: 174663, Página: 1255

Aun cuando hay litigantes e incluso autoridades que sostienen que un contrato colectivo no puede ser señalado de inconstitucional, en realidad dicha negación no podría encontrar ningún sustento, pues si una norma que en teoría, ha pasado por un proceso legislativo minucioso, puede vulnerar derechos fundamentales, con mayor facilidad podría un pacto colectivo trasgredir la esfera jurídica del gobernado, no solo por encontrarse en un plano de inferioridad en la jerarquía normativa sino que, aun cuando en respeto de la autonomía de la voluntad podría pactarse casi cualquier cosa, no podemos olvidar que los derechos humanos como ocurre con el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación es un derecho inalienable e irrenunciable por lo que lo puesto en un contrato no podría ser válido y podría en consecuencia reclamarse su ilegalidad o inconstitucionalidad y en ese sentido y bajo razonamientos similares a los antes expuestos, se publicó la contradicción de tesis 153/2009 visible bajo el rubro:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN.”²²⁰

Señala además que los contratos constituyen normas de derecho interno –que si bien solo rigen en una demarcación específica cómo puede ser una empresa o una industria- y ello no reviste la característica de generalidad que poseen las leyes eso no significa que su contenido escape al control de constitucionalidad.

La tesis citada con anterioridad, es sumamente relevante ya que al día de hoy algunos contratos colectivos como el celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) por poner

²²⁰ Tesis: 2a./J. 95/2009, Novena Época, Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Materia(s): Laboral, Registro: 166703, Página: 151

un ejemplo, contiene una cláusula que prevé el otorgamiento de una pensión en situaciones desiguales como las que aquí se han venido exponiendo y por lo que se le puede considerar como discriminatoria y por ende inconstitucional, motivo por el cual deberían ser impugnadas para que la junta y en oportunidad el Poder Judicial de la Federación realicen el control de constitucionalidad y en su oportunidad pudiera analizarse la posibilidad de desaplicación parcialmente dicho precepto contractual ya que la referida cláusula de distintos bienios hasta la fecha, exige mayores requisitos para el hombre que para la mujer, en virtud de que la cláusula 69 del contrato colectivo en comento señala: “cualquier trabajador por conducto del SUTERM, podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del salario del puesto del que sean titulares, siempre y cuando haya cumplido 25 años de servicio y 55 años de edad, o 30 años de servicio sin límite de edad; las mujeres de 25 años de servicio sin límite de edad...”²²¹

De lo anterior se advierte que las mujeres que hubieren cumplido 25 años de servicio sin límite de edad, pueden obtener el beneficio de la jubilación. En cambio, a los hombres se exige un requisito adicional como lo es el de tener determinada edad -55 años cumplidos-. Por lo que, al establecer requisitos diferentes para los hombres parecía establecer una categoría sospechosa, al diferenciar entre hombres y mujeres, con una aparente violación al derecho humano de igualdad y no discriminación tutelado en el artículo primero constitucional.

En el ejemplo que antecede, sería suficiente que el trabajador satisfaga los mismos requisitos que se exigen a las mujeres para que pueda otorgársele el beneficio de la jubilación como lo es solo el tener 25 años de servicio cumplidos.

Una situación similar ocurre con su correlativa cláusula 69 del bienio 2016-2018 del contrato colectivo CFE- SUTERM que se podría considerar igualmente discriminatoria ya que establece que:

²²¹ Cláusula 69, Contrato colectivo de trabajo CFE-SUTERM, Bienio 2014-2016.

“A partir del 1o. de enero de 2017, cualquier trabajador, por conducto del SUTERM, podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del promedio del salario de los últimos cuatro años laborados en la CFE, conforme a los siguientes criterios: los hombres siempre y cuando hayan cumplido 30 años de servicios y 65 años de edad, o 40 años de servicios sin límite de edad; las mujeres de 30 años de servicios y 60 de edad o 35 años de servicios sin límite de edad...”

Lo anterior si bien podría haberse considerado discriminatorio, en vista de la diferenciación, no encontró aparente respuesta por parte de los tribunales, en el 2008-2018, ello ocurría por que en algunos casos en los que el reclamo de inconstitucionalidad de la exigencia del requisito de edad era formulado, no alcanzaban la etapa de laudo, al conciliarse sin dejar precedente alguno, y en los que llegaban a ver la etapa de laudo, las juntas de conciliación y arbitraje no realizaban pronunciamiento alguno sobre ese punto, y por diversas cuestiones no alcanzaban a promover el juicio de amparo.

En cambio, sobre los puntos de la viudez el diálogo jurisprudencial continuaba abundando, ya que en febrero de 2009 la SCJN emitió un criterio en el que reiteraba las consideraciones expuestas en tesis anteriores al emitir la que se lee bajo el rubro: “PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 130, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL CONDICIONAR SU OTORGAMIENTO A QUE EL VIUDO O CONCUBINARIO ACREDITE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA RESPECTO DE LA TRABAJADORA ASEGURADA FALLECIDA, VIOLA LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN.” En la que se reitera el argumento principal de que al exigir mayores requisitos se imponen mayores deberes a una parte tomando en consideración únicamente el sexo al que pertenece y por lo cual se determinó que:

“...el artículo 130, segundo párrafo, de la Ley del Seguro Social, al condicionar el otorgamiento de la pensión por viudez a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, a diferencia de la viuda o concubina de un asegurado, a quien no se le exige ese requisito, sin otra razón que las diferencias por cuestión de género y las económicas, viola las citadas

garantías individuales, al imponer al varón una condición desigual respecto de la mujer.”²²²

En consecuencia, el pronunciamiento de la igualdad tanto del hombre como la mujer es un postulado fundamental ordenado por el texto supremo que no puede ignorarse, debiéndose subordinar cualquier legislación ordinaria a dicho mandato constitucional, por esa razón, en el mismo año 2009, la Segunda Sala de nuestro máximo tribunal emitió la tesis: PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ACREDITAMIENTO DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA RESPECTO DE LA TRABAJADORA ASEGURADA FALLECIDA A QUE CONDICIONA EL ARTÍCULO 130, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PARA SU OTORGAMIENTO, SE ESTABLECIÓ TANTO PARA EL VIUDO COMO PARA EL CONCUBINARIO, SIN EMBARGO, TAL CONDICIONANTE HA SIDO DECLARADA INCONSTITUCIONAL POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN”²²³. En la que se reiteró la consideración discriminatoria de diferenciación de requisitos entre asegurados derivadas de su género.

Fue hasta el año de 2012 que el Segundo Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Cuarto Circuito emitió una tesis en la que el análisis de constitucionalidad alcanzó a la legislación burocrática, al abordarse la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de nuevo león, misma que se publicó bajo el rubro:

PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 95, FRACCIÓN III, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, AL ADICIONAR REQUISITOS PARA EL VIUDO EN RELACIÓN CON LOS EXIGIDOS A LA VIUDA PARA SER BENEFICIARIOS DE AQUÉLLA, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE IGUALDAD.”²²⁴

²²² Tesis: 2a. VI/2009, Época: Novena Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX Materia(s): Constitucional, Laboral, Registro: 167886, Página: 470.

²²³ Tesis: 2a./J. 132/2009, Época: Novena Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXX, Materia(s): Constitucional, Laboral, Registro: 166338, Página: 643

²²⁴ Tesis: IV.2o.A. J/15 (9a.), Décima Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XII, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Registro: 159964, Página: 1408.

En dicho criterio nuestro tribunal supremo señaló que: En el artículo 1o. constitucional se prohíbe toda discriminación motivada por el género; también apunta que el cardinal 4o. dispone que el varón y la mujer son iguales ante la ley por lo que el principio de igualdad jurídica debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado; que el valor superior que se persigue consiste en evitar que existan normas que produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares, lo que se traduce en desigualdad jurídica.

Posteriormente en enero de 2013 la tesis: “PENSION POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 95, FRACCIÓN III, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, AL EXIGIR MÁS REQUISITOS PARA EL VIUDO EN RELACIÓN CON LOS EXIGIDOS A LA VIUDA PARA SER BENEFICIARIOS DE AQUÉLLA, TRANSGREDE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.” Retoma las ideas de la tesis que antecede y en esta ocasión se expone además lo siguiente:

“...la decisión del legislador de imponer mayores exigencias para el viudo en relación con las previstas para la viuda, transgrede los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación... toda vez que dicha distinción no se encuentra justificada en razones objetivas, situación que además genera una discriminación de género, pues de igual forma el varón integra una familia con la pensionada, razón por la cual no debe tratarse de forma desigual o discriminatoria, imponiéndole mayores requisitos para poder tener derecho a la pensión por viudez correspondiente.”²²⁵

En agosto de 2013 se publicó la tesis “ASIGNACIONES FAMILIARES PARA LOS BENEFICIARIOS DEL PENSIONADO. EL ARTÍCULO 164, FRACCIÓN I, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIOLA LOS

²²⁵ Tesis: IV.3o.A. J/12 (10a.) Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVI, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Registro: 2002590, Página: 1827

ARTÍCULOS 1o., 4o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIX, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1997).²²⁶ En la que se determinó que al contener un requisito de diferenciación injustificada excluía del goce de esa ayuda al esposo o concubinario de una pensionada, transgrediendo los derechos a la no discriminación por razón de género, de igualdad y seguridad social. Más tarde, en marzo de 2015, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito emitió la tesis visible bajo el rubro y texto:

“PENSIÓN POR VIUDEZ DEL VIUDO O CONCUBINARIO. EL ARTÍCULO 14, INCISO A), TERCER PÁRRAFO, DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES INSERTO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (BIENIO 2011-2013), DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL ESTABLECER COMO REQUISITOS PARA OBTENERLA QUE EL INTERESADO ACREDITE ENCONTRARSE TOTALMENTE INCAPACITADO Y HABER DEPENDIDO ECONÓMICAMENTE DE LA TRABAJADORA FALLECIDA, CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA Y VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.”²²⁷

En abril de 2016, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito emitió la tesis visible bajo el rubro: “PENSIÓN POR JUBILACIÓN. EL ARTÍCULO 16, FRACCIONES I Y II, DE LA LEY DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES Y DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE MORELOS, QUE PREVÉ EL ESQUEMA RELATIVO PARA LOS MIEMBROS DE ÉSTAS, AL DAR UN TRATO DESFAVORABLE A LOS VARONES RESPECTO DE LAS MUJERES, VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO.” En el cual se estimó que:

“Los derechos humanos indicados, reconocidos en los artículos 1o. y

²²⁶ Tesis: 2a. XCIV/2013 (10a.), Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 2, Materia(s): Constitucional, Registro: 2004649, Página: 1303.

²²⁷ Tesis: I.13o.T.116 L (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 16, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2008623, Página: 2445

4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, implican que el varón y la mujer son iguales ante la ley y la prohibición de toda discriminación motivada por el género, debiendo otorgarles igual protección. En estas condiciones, el legislador no puede introducir diferencias injustificadas y discriminatorias en las condiciones en que hombres y mujeres prestan sus servicios y desarrollan sus actividades, o bien, en el sistema de seguridad social al que tienen derecho, excepto aquellas referidas a la condición biológica de la maternidad, que necesariamente deben otorgarse a las mujeres...”²²⁸

Finalmente, en el mes de noviembre de 2019 la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la contradicción entre los criterios de rubros: “PENSIÓN POR JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. EL ARTÍCULO SEXTO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTELEÓN, REFORMADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL EL 24 DE DICIEMBRE DE 1993, QUE FIJA UN PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO DE COTIZACIÓN NETO INFERIOR PARA LOS HOMBRES, AUNQUE TENGAN LOS MISMOS AÑOS DE SERVICIO QUE LAS MUJERES, VIOLA LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO ANTE LA LEY, PREVISTA EN LOS ARTÍCULOS 4o. y 123, APARTADO A, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.”, aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito de abril de 2007, vale la pena apuntar de manera breve, que en dicha legislación se establecía una tabla de porcentajes de salarios en los cuales el porcentaje del salario sobre el que se concedía la pensión podía ser mayor o menor, lo cual no solo tenía que ver con los requisitos exigidos para su otorgamiento, sino para determinar las condiciones en las que se disfrutaría, lo cual se traducía en condiciones desiguales por razón del sexo.

Otra de las tesis que fue analizada por la segunda sala de la SCJN en la Contradicción de tesis 128/2019, fue la establecida bajo el rubro “PENSIÓN POR JUBILACIÓN. EL ARTÍCULO 16, FRACCIONES

²²⁸ Tesis: XVIII.1o.2 A (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, Abril de 2016, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2011464, Página: 2524.

I Y II, DE LA LEY DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES Y DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE MORELOS, QUE PREVÉ EL ESQUEMA RELATIVO PARA LOS MIEMBROS DE ÉSTAS, AL DAR UN TRATO DESFAVORABLE A LOS VARONES RESPECTO DE LAS MUJERES, VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO.”, aprobada por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito y publicada en abril de 2016, y: “PENSIÓN POR JUBILACIÓN. EL ARTÍCULO 58 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS, AL ESTABLECER UN TRATO DIFERENCIADO ENTRE MUJERES Y VARONES PARA CONCEDERLA, VIOLA LOS ARTÍCULOS 1o. Y 4o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.”, de las que resulto la tesis, visible bajo el rubro y texto siguiente:

PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 4o., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE. Las leyes burocráticas que prevén un trato diferenciado en favor de la mujer trabajadora, en el sentido de que se le exigen menos años de servicios que a los hombres para obtener el máximo de una pensión de retiro, y la consecuente diferencia porcentual que se mantiene entre ambos sexos en un orden decreciente, resulta acorde con las diferencias que corresponden a cada uno, pues en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales, además, el hecho de que los roles sociales entre mujeres y hombres hayan evolucionado a fin de superar las diferencias existentes, no es razón para suponer que el trato diferenciado actualmente sea discriminatorio en perjuicio de los hombres, ya que los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva, pues la igualdad de género en el trabajo no es real, y el mercado de trabajo está diseñado en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no está incluida. Consecuentemente, esa asimetría en los años de servicio exigidos para la obtención del porcentaje máximo de una pensión entre mujeres y hombres –en favor de las

primeras– no viola el primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Federal que establece que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”, pues el privilegio que se otorga aspira a lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos. Asimismo, las legislaciones burocráticas referidas tampoco violan el principio que recoge la fracción V del artículo 123, apartado B, constitucional, en el sentido de que “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”, toda vez que en lo único que reside la desigualdad es en el tiempo laborable exigido y no en el monto del salario base con el cual se otorga la pensión, ya que el trabajador queda en condiciones de aspirar al porcentaje máximo de esa prestación de seguridad social, pero para ello debe acumular más años de servicios que la trabajadora.²²⁹

Determinar hasta este punto si el criterio emitido por la Corte es acertado o no, no solo es complejo sino relativamente subjetivo -en especial si no se tiene conocimiento o no se toma en cuenta el protocolo para juzgar con perspectiva de género. También deben memorarse las claves que a lo largo del diálogo jurisprudencial aquí narrado, fueron estableciendo los tribunales y que consisten en la igualdad de circunstancias o igualdad de hecho, lo que puede no ocurrir en el caso de estudio -pues no se somete a la potestad jurisdiccional una verdadera igualdad- no si partimos de la idea que el varón solo tiene una jornada simple, pues históricamente se ha desentendido de las labores del hogar o contribuye a la educación de los hijos en una menor medida.

Por su puesto lo anterior no significa que no haya personas a las que podría parecerles injusto porque, aun sin el ánimo de discriminar, a simple vista así parece al permitirse esa distinción, pues en la actualidad no solo hay mujeres que se dedican al trabajo y al hogar de manera simultánea, sino que ello ocurre -en una medida inferior- en el caso de algunos hombres también, pero sobre todo porque existirán casos en los que no necesariamente existen en los centros de trabajo mujeres aseguradas con hijos y hoy día, pensar en que todas tienen o todas quieren hijos, implicaría reforzar un estereotipo a un género que se encuentra en una lucha inacabada

²²⁹ Tesis: 2a./J. 140/2019 (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): (Constitucional) Registro: 2020994

por decidir libremente si tener o no tener descendencia. Es por ello que al generalizar -suponiendo que sí- implicaría otorgar dicho beneficio a quienes no se encuentran en la hipótesis que sirve de base a la determinación de la Corte.

Es verdad que nuestro máximo tribunal parte de lo que considera la necesidad de una protección atendiendo al género, pero ello implica también sin quererlo, diferenciar, aun con justificación, aunque quizás en este último caso una discriminación necesaria.

A pesar de ello, criterios como el transcrito con anterioridad desde luego constituye un esfuerzo no solo por reivindicar la inserción de las mujeres en el campo laboral, sino compensar el hecho de que ciertamente en la gran mayoría de los casos, la mujer -sobre todo aquella que desempeña una doble jornada en el trabajo remunerado y las actividades de su hogar o al cuidado de los hijos, sin duda encuentra mayores obstáculos para el desarrollo de su vida laboral.

VI. Conclusiones

Aun cuando el legislador en cumplimiento a los compromisos derivados de tratados y convenios internacionales ha pretendido brindar una mayor protección a las mujeres, los criterios que se habían emitido por los tribunales en la interpretación de esas normas, reflejaban una postura más estricta, cuidando el equilibrio en el que dichas distinciones solo podían provenir de circunstancias como la protección de la maternidad y de la niñez dejando fuera cualquier otra razón como ocurría con los criterios relativos a las pensiones por viudez como consecuencia del género, que pudiera entrañar en el fondo un escenario de discriminación o distinción precisamente bajo el principio de igualdad ante la ley del hombre y la mujer.

Empero la visión del juzgador constitucional a raíz de la contradicción de tesis 128/2019, ha dado un giro relativamente inesperado, al introducir el elemento de la coexistencia de la maternidad con las relaciones laborales, -aun cuando este no este demostrado en autos en el caso específico- como un elemento compensatorio, para justificar con cualquier distinción que la norma laboral realice, en el otorgamiento de beneficios de seguridad social; de tal suerte que al juzgar con perspectiva de género, el juzgador afirmó en días recientes, prácticamente que se puede desatender el contenido de la norma e incluso ignorar las pruebas y tratar de adecuar la resolución de una manera más justa a la posible realidad en que se encuentran las mujeres hoy en día, una determinación sin duda controversial, pero probablemente justificada.

Así, tanto legisladores, como las partes que intervienen en la celebración de contratos colectivos, deben poner especial cuidado en no establecer diferenciaciones en cuanto al trato o los requisitos para el otorgamiento de prestaciones de salud, de seguridad social, sea en especie, o en dinero. Como ocurre con las diversas pensiones que pueden ser otorgadas como son: las de invalidez, incapacidad permanente, cesantía, vejez o viudez, sea cual sea el caso; pero también a la luz de los nuevos criterios, procurar que en caso de existir distinciones estas se justifiquen a la luz de la equidad de género.

Continuar otorgando pensiones realizando distinciones sin una justificación clara, es riesgoso y coloca al derecho en una posición complicada, pues los escenarios son imprevisibles, por poner solo algunos ejemplos: ¿Qué pudiera pasar en los casos en los que un hombre en se identifica a sí mismo como mujer, o en los casos que una mujer se considere así misma como varón, al solicitar la jubilación que requisitos le impondríamos? si decimos que al hombre que se identifica como mujer, le exigiríamos más años de servicio para poder jubilarse únicamente por que no cumpliría con el argumento de la maternidad, daría lugar sin dudas a una categoría sospechosa, o estableceríamos una discriminación en razón de la imposibilidad biológica de ser madre, ¿Qué pasaría en los casos en los que incluso se sometan a procedimientos quirúrgicos para cambiar su identidad sexo genérica y reclamaran menor antigüedad para obtener la jubilación? A ellos si se les otorgaría una distinción y a los que no se sometieran a ese procedimiento se le negaría?, ¿Cómo consideraríamos hombres exigiéndoles mayores requisitos o como mujeres exigiendo requisitos menores para la obtención de una pensión?

Y en un país como el nuestro donde suele buscarse ventaja de las lagunas jurídicas, ¿que sucedería con aquellos que únicamente fingieran tener una identidad sexo genérica distinta para efectos de la obtención de dichos beneficios sin ser o pertenecer verdaderamente a un género diverso ¿dónde quedaría el argumento de la coexistencia de la maternidad a que se refiere la Corte en la contradicción de tesis 128/2019?.

Las interrogantes antes planteadas por hablar solo de algunas seguramente encontrarán respuesta en la praxis, en el dialogo jurisprudencial que es cada vez más frecuente, relevante y necesario.

El juzgador constitucional tiene sobre sus hombros una gran responsabilidad, asegurar que todas las leyes o regulaciones y sobre todo aquellas que establecen beneficios como las pensiones no solo sean en términos de igualdad, sin que existan disposiciones discriminatorias, sino que sobre todo tiene que velar por que sean justas, una cuestión que debería privilegiarse en todo momento y en todos los escenarios. A contrario sensu, plantear distinciones en las leyes pensionarias sin argumento o razón suficiente contribuiría al grave problema que se vino presentando en las normas laborales

y de seguridad social, como en los casos de los otorgamientos de pensiones por viudez, un tema que se resolvió con una reforma a la Ley del Seguro Social, por ello debe buscarse que las mismas se otorguen en un plano de igualdad y evitando así incurrir en actos de discriminación, dando a los asegurados mayor beneficio en la medida de lo posible pues al final, si el objeto de la seguridad social es la protección del ser humano contra las contingencias sociales, la pensión otorgada por igual no solo los protege contra la falta de sustento sino que crea condiciones de una sociedad más justa.

VII. Fuentes de consulta

CARBONELL, Miguel, Derechos de las Mujeres, Legislación básica.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, consultada 1 de julio de 2019 disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

CRUZ PARCERO, Derechos de las mujeres en el derecho internacional, 2010 p. X

DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, México, 1997, Ed Porrúa.
Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano consultada 1 de julio de 2019 disponible en: https://www.conseil-constitutionnel.fr › bank_mm › espagnol › es_ddhc

Declaración Universal de los Derechos Humanos consultada 1 de julio de 2019 disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, www.rae.com.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Filosofía del Derecho, México, 2000, Ed Porrúa

GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del trabajo, México, Porrúa.
Kurczyn Villalobos, Patricia, Derecho de las mujeres trabajadoras, México, Porrúa

Ley del Seguro Social, consultada 1 de julio de 2019 disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consultada 1 de julio de 2019 disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf

Ley Federal del Trabajo consultada 1 de enero de 2019 disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, La equidad de género en los derechos sociales

MOTO SALAZAR, Efraín, *Elementos de Derecho*, México, Porrúa, 1975.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consultado 1 de noviembre de 2018, disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

RUEZGA BARBA, Antonio, *La Seguridad Social y sus Antecedentes*, ubicado en <https://es.scribd.com/document/252914579/seguridad-social-2-desbloqueado-pdf>

Tesis: 1a. XXXIII/2015 (10a.) Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, enero de 2015, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Registro: 2008308, Página: 754.

Tesis: 2a. XCIV/2013 (10a.), Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 2, Materia(s): Constitucional, Registro: 2004649, Página: 1303.

Tesis: 2a. XCIV/2013 (10a.), Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 2, Materia(s): Constitucional, Registro: 2004649, Página: 1303.

Tesis: 2a./J. 140/2019 (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): (Constitucional) Registro: 2020994

Tesis: 2a./J. 140/2019 (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): (Constitucional) Registro: 2020994

Tesis: I.13o.T.116 L (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 16, , Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2008623, Página: 2445

Tesis: I.13o.T.116 L (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 16, , Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2008623, Página: 2445

Tesis: IV.2o.A. J/15 (9a.), Décima Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XII, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Registro: 159964, Página: 1408.

Tesis: IV.3o.A. J/12 (10a.) Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVI, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Registro: 2002590, Página: 1827

Tesis: IV.3o.A. J/12 (10a.) Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVI, Tomo 3, Materia(s): Constitucional, Registro: 2002590, Página: 1827

Tesis: XVIII.1o.2 A (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2011464, Página: 2524

Tesis: XVIII.1o.2 A (10a.), Época: Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, Abril de 2016, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Registro: 2011464, Página: 2524.

Tesis: 1a. IV/2015 (10a.), Décima Época, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Civil, Registro: 2008259 Página: 756