

VELA BARBA, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, México, Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, 2017, 231 pp.

Una de las más recientes publicaciones de Estefanía Vela Barba es *La discriminación en el empleo en México*, un estudio enfocado al análisis constitucional e internacional del derecho a la no discriminación en el empleo y sus manifestaciones, así como las brechas y exclusiones que enfrentan grupos sociales en situación de vulnerabilidad, como son las mujeres, las personas indígenas, la población afrodescendiente, las personas de color de piel oscura, las personas con discapacidad, las personas del LGBT, entre otros.

La autora realiza una crítica al marco normativo mexicano y describe los elementos mínimos de una política integral para el respeto del derecho a la no discriminación laboral, y propone algunas reformas que considera mínimas para lograr una igualdad sustantiva de las personas que laboran en un centro de trabajo.

En el primer capítulo, titulado “El derecho a la no discriminación en el empleo”, aborda el marco constitucional e internacional que salvaguarda este derecho, en donde concluye que aunque en México protegemos ampliamente el derecho a la no discriminación; sin embargo, no se ha atendido el cómo hacerlo efectivo, que atiende a la carencia de políticas públicas.

Por otra parte, analiza las normas que dentro del derecho vigente protegen a las personas que sufren discriminación laboral, así como las obligaciones que concretamente tiene el Estado en esta materia. También, explica qué debemos entender por *derecho a la no discriminación en el empleo*, así como el contenido del mismo; al respecto, manifiesta que: a) protege a las personas en el trabajo (público o privado) y todo lo relacionado con él, y b) protege a las personas de la discriminación *directa e indirecta*, entendida esta última como aquella en donde no se tenía la intención de afectar un derecho, pero se tuvo ese efecto.



Respecto del marco constitucional, la autora hace énfasis en los precedentes que ha sentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia, pues ha determinado en diversos fallos que las instituciones públicas y privadas han vulnerado el derecho a la no discriminación laboral, ya que los requisitos mencionados —por ejemplo— en las convocatorias de empleo no tienen una correlación lógica con los trabajos que se ofertan, y, por tanto, han sido declaradas como ilegítimas. También, menciona que han sido relevantes las recomendaciones que han hecho los órganos internacionales —encargados de vigilar que los Estados cumplan con el contenido de los tratados—, pues han aclarado el alcance que tienen sus preceptos en la materia.

Más adelante, Vela Barba aclara lo que debemos entender por la protección del derecho a la no discriminación laboral y *todo lo relacionado con él*. Explica que esta protección abarca todo el proceso laboral, desde la publicación de una convocatoria de una oferta de empleo. Lo anterior rompe con la premisa en materia laboral sobre proteger a la persona hasta que exista formalmente una relación laboral. Por otro lado, hace énfasis en que a cualquier persona —pertenezca o no a un grupo en situación de vulnerabilidad— se le puede violentar este derecho; sin embargo, se ha demostrado que se afecta más a determinados grupos; por ejemplo, mujeres o personas del grupo LGTB.

Acerca de la discriminación laboral por cuestiones de género, afirma la especialista que no sólo afecta los derechos de las mujeres, sino también de los hombres, pues los casos presentados ante la SCJN han demostrado que se discrimina a partir del papel que se cree debe cumplir un hombre (suministrador de bienes y servicios en una familia) y una mujer (trabajo en el cuidado del hogar). En este capítulo también se expone que la Corte ha reiterado en diversas ocasiones que no se impide a las instituciones públicas o privadas hacer diferenciaciones en las ofertas de empleo, sino que prohíbe que se hagan sin causa justificada; es decir, que no haya una correlación lógica con el trabajo que se solicite.

En el segundo capítulo centra el análisis en México. Describe algunas manifestaciones de discriminación en el empleo, brechas y exclusiones entre los grupos sociales en situaciones de vulnerabilidad frente a los que no se encuentran en ellas. Cruza factores de género, edad, condición económica, ubicación geográfica, características físicas, situación familiar, escolaridad, entre otros. Con los datos que resultan de lo anterior, sobresale la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Acerca de la argumentación en las quejas presentadas, la autora señala que, si bien la Constitución y los tratados afirman que las categorías de discrimi-

nación son independientes entre sí, eso no significa que en la práctica operen de manera aislada, sino todo lo contrario, ejemplo de ello es la discriminación a mujeres indígenas. Aquí encontramos la categoría de género y personas indígenas.

Asimismo, expone algunos datos acerca de las quejas presentadas ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en donde podemos ver que el motivo más recurrido es el de las mujeres embarazadas, seguido del de la condición de salud, género y apariencia física; también, que hay una disminución cuando los actores de la discriminación tienen un rango jerárquico superior a la o al del quejoso. Por lo que hace al acoso sexual, si bien no se encuentra entre los principales motivos de queja, es inevitable considerar el universo de —principalmente— mujeres que lo viven cotidianamente y no lo denuncian.

Por otro lado, Vera Bravo expone algunos de los factores ajenos a los lugares de trabajo que afectan la productividad del o la trabajadora, como las políticas económicas y fiscales, el acceso a la justicia laboral, el sistema de transporte, entre otros. Cabe mencionar que este último afecta directamente un derecho expuesto en el artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “el descanso, el disfrute del tiempo libre”<sup>1</sup> de la o el trabajador.

La regulación de la no discriminación en el empleo es el eje central del tercer capítulo. Explica la autora los elementos mínimos de una política integral para el respeto del derecho a la no discriminación laboral. Continúa con una exposición crítica de la normatividad mexicana —principalmente la federal, debido a que el Congreso de la Unión es quien tiene competencia exclusiva en materia laboral—. En este capítulo expone la falta de un mecanismo para detectar y denunciar la discriminación indirecta, y de otro que efectivamente castigue a las empresas e instituciones públicas y privadas. Finalmente la autora menciona la falta o ineficacia de un sistema de indicadores y mecanismos de rendición de cuentas en los centros de trabajo.

Si bien en años recientes se han implementado indicadores de resultados de los programas y políticas encaminados a erradicar la discriminación laboral, éstos han sido insuficientes e ineficientes para el diseño de nuevas políticas públicas que aproveche el amplio marco normativo que tenemos en esta

---

<sup>1</sup> Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Fecha de consulta: 5 de septiembre de 2018. Disponible en: <https://www.obchcr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

materia. La autora explica que esto se debe a que en los indicadores aún no se incluye el contexto que enfrentan las y los trabajadores, y, por tanto, los resultados sólo reflejan una parte de la realidad. A manera de ejemplo, se encuentra la falta de políticas públicas que permitan un adecuado desarrollo familiar a la trabajadora.

En toda la obra la especialista evidencia lo ineficaces —por insuficientes— que han resultado las políticas públicas en materia de discriminación. También, expone con diligencia los efectos negativos que en cadena se generan por la vulneración del derecho a la no discriminación laboral; en concreto, la afectación de otros derechos y las repercusiones en la salud física y emocional de las personas.

Por otra parte, y desde un punto de vista utilitarista, podemos apreciar en esta obra que la violación del derecho a la no discriminación laboral no sólo afecta a las y los trabajadores, sino también a las empresas, debido a que la productividad de las personas se ve disminuida por los efectos negativos antes mencionados. Ahora bien, desde un punto de vista estructural, el Estado también se ve afectado, pues debe pagar un costo que antes no identificaba; es decir, el aumento de la violencia, resultado de la desigualdad social que genera la discriminación laboral.

Todo lo anteriormente descrito tiene la finalidad de invitar al lector a consultar el valioso estudio que realizó Estefanía Vela, quien les demostrará que la discriminación laboral es parte de un fenómeno más amplio y complejo de lo que se cree. 

Jessica Avelina MARROQUÍN VENTURA\*

---

\* Licenciada en derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM. Ayudante de investigador en el SNI del Conacyt.