



# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Derecho

Posgrado en Derecho

Con Reconocimiento de Validez Oficial ante la Secretaría de Educación Pública, bajo  
acuerdo número 20200077 de fecha 26 de febrero de 2020.

---

Igualdad de remuneración en la escala salarial de un contrato colectivo de trabajo.

Tesis que para obtener el grado de

**Maestro en Derecho Laboral**

Presenta el

**LIC. ADONAI ENEAS RUIZ ROMERO**

Ciudad de México

2022.

## **Igualdad de remuneración en la escala salarial de un contrato colectivo de trabajo.**

### **a. Análisis claro de los hechos más relevantes**

- 1.- Se trata de un conflicto laboral de naturaleza jurídica, sustentado entre un Sindicato Gremial, El Sindicato Único de Trabajadores de Hospitales y Conexos de la RM (SUTH) y un Sindicato de Empresa, el Sindicato de Trabajadores Independientes del Hospital Cumbres (SINTIHC) el cuál detenta la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- El municipio donde tiene su domicilio el Hospital es Atlacomulco, Estado de México, sin embargo, la demanda se presentó en la jurisdicción de Amealco, Querétaro.
- 3.- En virtud de que se trata de una empresa privada denominada Las Cumbres, S.A. de C.V., constituida con arreglo a la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM), es aplicable el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en consecuencia las normas de la Ley Federal del Trabajo (LFT) misma que es reglamentaria del mencionado precepto constitucional.
- 4.- Originalmente la competencia en razón del territorio corresponde a las autoridades del Estado de México, por tratarse de una empresa cuyo centro de trabajo y domicilio se encuentra en el valle de Atlacomulco, Estado de México y de competencia local por exclusión, en virtud de que no se trata de ninguna de las ramas industriales o de servicios, empresas, o materias, establecidas en el artículo 123 fracción XXXI incisos a), b), c) y d) de la CPEUM, así como 527 de la LFT.
- 5.- Se infiere que el Sindicato titular del CCT es un sindicato de empresa, mismo que cuenta con la constancia de representatividad, conforme a las normas de la reforma laboral de 2019.
6. Se infiere que el Sindicato titular del CCT es un sindicato de empresa, mismo que cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa.
- 7.- El CCT fue recientemente legitimado (entre octubre de 2019 y la presente fecha, ver gráfico línea de tiempo), en consecuencia, su contenido fue aprobado en votación libre, personal, directa y secreta, por la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la empresa.

El convenio 100 de la OIT, en su artículo primero define que **“el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico, mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”**. Así mismo **“la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**

**designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”**

El sindicato actor es un Sindicato gremial de auxiliares de enfermería, y el mismo solo cuenta con una minoría de trabajadores del Hospital Privado, “Las Cumbres, S.A. de C.V.”

En relación al reclamo, considero importante precisar que el mismo versa particularmente sobre la escala salarial, dicho de otras palabras sobre el salario nominal que percibe la categoría de auxiliar de enfermería, no así sobre la remuneración total que percibe el personal que entra dentro de esta categoría, en consecuencia y cómo es común en la mayoría de los CCT que el suscrito conoce, las demás percepciones en numerario y en especie, deben estar determinadas de manera general y genérica para todos los trabajadores en general sin distinción alguna, ya sea en función del tabulador y mucho menos del sexo del trabajador que percibe esos beneficios derivados del CCT, claro con sus excepciones particulares cómo primas derivadas de actividades riesgosas o del sobreesfuerzo físico al que está sometido el trabajador, cómo lo pueden ser las primas de infecto riesgo, (que en todo caso este concepto sería pagadero muy probablemente a la categoría de auxiliar de enfermería), o bien alguna prima de riesgo al personal de mantenimiento, en cuyo caso si la prestación está definida y fundamentada en función de la actividad particular del puesto, sería difícil encuadrar una discriminación salarial en función del sexo del trabajador o trabajadora en este caso.

En ese orden de ideas, al versar la controversia únicamente sobre la escala salarial y no así sobre la remuneración completa que reciben las trabajadoras con la categoría de auxiliar de enfermería, el reclamo se aparta del espíritu del convenio 100 de la OIT ya que el mismo hace referencia a la remuneración en un sentido integral, incluido cualquier otro emolumento que la mujer trabajadora perciba con motivo de su actividad productiva, definición que se asemeja a la definición que existe en el derecho positivo mexicano, aunque con una mejor precisión semántica ya que hace la distinción entre salario y remuneración. No obstante, lo anterior, en su artículo 84, nuestra LFT establece que **“el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”**. De lo anterior se desprende que, la remuneración que perciben los trabajadores no es únicamente su percepción nominal o salario cuota diaria o salario mensual, sino que el mismo se compone de el resto de los emolumentos y beneficios que percibe una persona con motivo de sus labores con la empresa.

Ahora bien, por lo que se refiere al análisis integral sobre si existe algún tipo de discriminación de remuneración por género de mujeres trabajadoras, se debe analizar además del salario tabular, el salario integral o remuneración total a efecto de tener la justa dimensión de si efectivamente se trata de una distinción que se

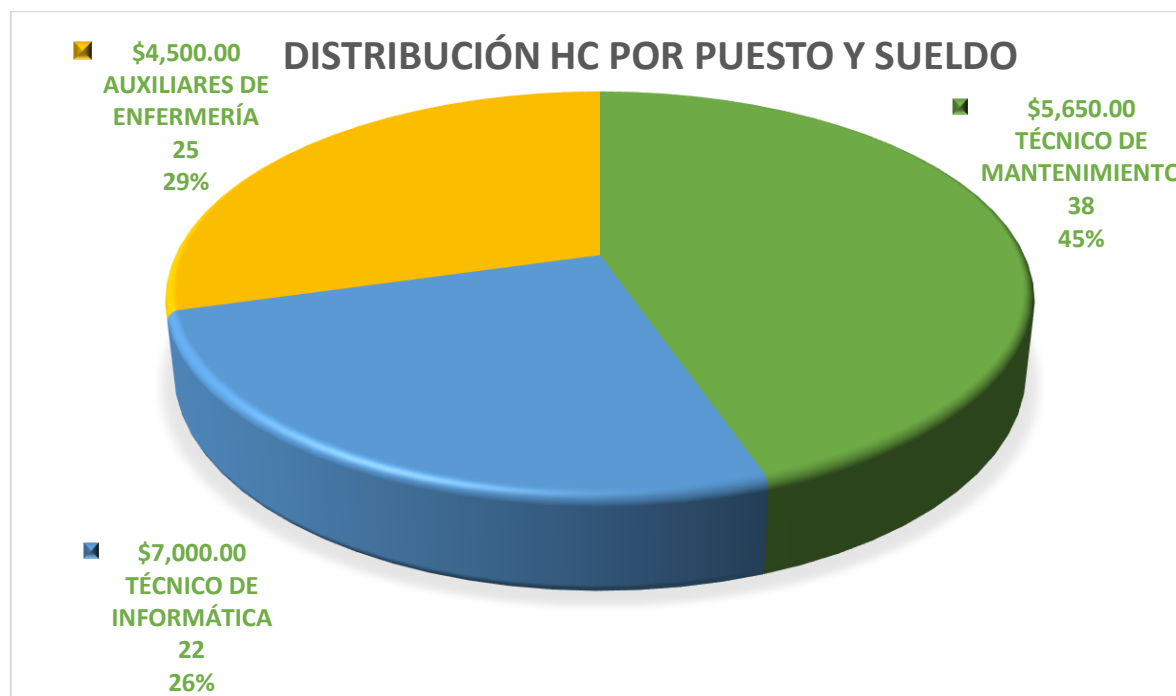
realiza en función del sexo de la trabajadora, y no así de criterios o elementos objetivos como lo pueden ser las actividades que desarrolla, el grado de especialización de las mismas, el nivel académico requerido para desempeñar el puesto, la experiencia, entre otros.

El caso práctico no establece si el Sindicato actor SUTH cuenta con una constancia de representatividad expedida por el CFCRL.

Por otra parte, es relevante analizar que efectivamente (tal como está plasmado en el caso práctico), el reclamo estriba en función de puestos diferentes completamente, con actividades laborales muy diversas, es decir se trata de puestos y categorías diversas los que se están contrastando en el argumento de discriminación, ya que no se trata de actividades con igual valor y en consecuencia la aplicación del este principio establecido en el artículo 1 del convenio 100 de la OIT, así como, del análisis a la luz de lo dispuesto por el artículo 86 de la LFT, “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, será una tarea sumamente compleja, ya que no se están contrastando trabajos iguales.

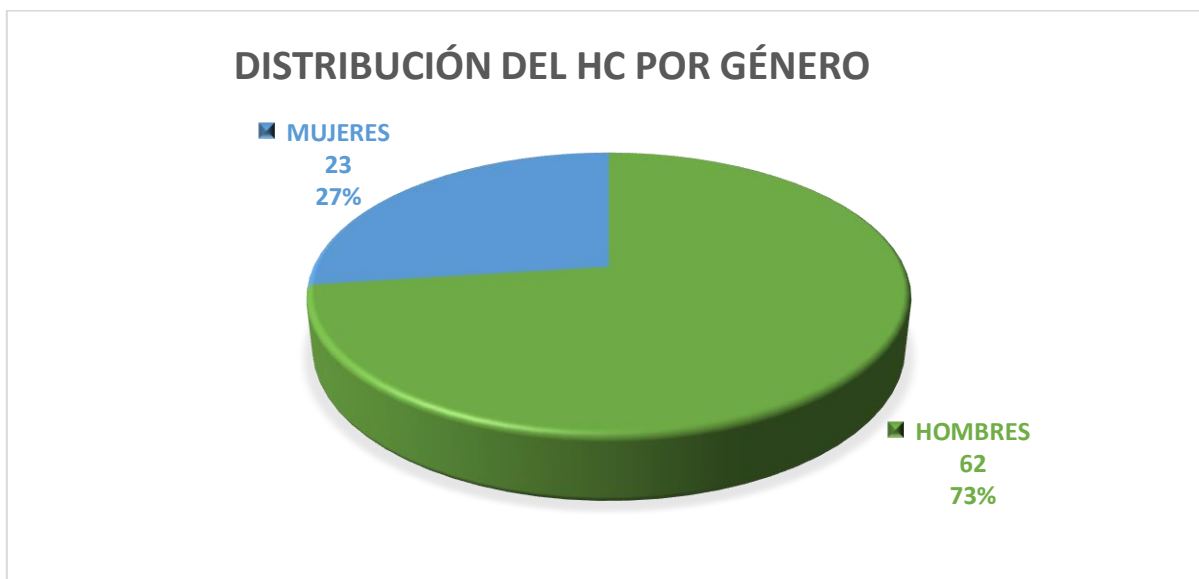
Considero oportuno hacer un análisis de los datos duros del caso, para contar con mejor información para el análisis subsecuente en la resolución del problema planteado.

La distribución salarial conforme al tabulador descrito en el caso práctico es la siguiente (HC = head count = personal en el argot corporativo de recursos humanos):



Del presente gráfico se desprende que los puestos (personal) de auxiliar de enfermería representan un 29% de los trabajadores sindicalizados, siendo en su mayoría personal femenino.

De igual forma, considero importante analizar el porcentaje (%) del personal en relación al género, toda vez que la demanda versa precisamente sobre un reclamo de equidad salarial y discriminación en función del género de las trabajadoras demandantes:



De este gráfico, se llega a la conclusión de que el personal femenino representa el 27% del total de trabajadores sindicalizados de la empresa, conformado una tercera parte los empleados cubiertos bajo el CCT. En este sentido se conformaría una minoría sindical.

#### **b. Detección de los problemas a resolver.**

1.- El primer planteamiento a resolver, es determinar si se trata de un conflicto laboral de naturaleza colectiva o bien si se trata de una controversia laboral de naturaleza individual con pluralidad de actores, aún y cuando el mismo haya sido planteado por un Sindicato. Este primer problema es de suma importancia ya que determinará el cauce de la controversia laboral, siendo inclusive para determinar competencia del tribunal laboral en razón de la especialidad de la materia, ya que, en el Estado de México, solo existen (al día de hoy) dos tribunales laborales especializados en conflictos de naturaleza colectiva.

2.- El segundo problema que detecto es verificar si es posible comprobar un acto de discriminación salarial por cuestiones de sexo, en este caso de mujeres trabajadoras, cuando la referencia de comparación son puestos con actividades totalmente diferentes, y en consecuencia la posible discriminación puede ser más sutil y compleja de evidenciar, sin que sea viable descartar que no hay

discriminación por este simple hecho y deberá realizarse un análisis profundo para dilucidar si realmente existe un acto de discriminación en términos de la remuneración equitativa que deben recibir las mujeres trabajadoras.

**3.- En mi opinión, un problema sumamente relevante a resolver es: el posible impacto y el riesgo que esta demanda pueden tener, en caso de que la autoridad laboral la declare fundada finalmente ya que, la pretensión reclamada que la escala salarial se declare contraria a la equidad de género, ello traería como consecuencia la declaratoria donde se anule la porción salarial del tabulador aplicable al puesto de auxiliar de enfermería y en consecuencia no produciría sus efectos respecto del personal con esa categoría y por lo cual el sindicato actor SUTH, podría solicitar la constancia de representatividad al CFCRL y presentar posteriormente un emplazamiento a Huelga por firma de CCT, ya que es legalmente viable que coexistan el CCT del Sindicato de empresa con un CCT administrado por este Sindicato Gremial, representando el interés profesional de los auxiliares de enfermería.**

La interpretación del suscrito tiene como apoyo las siguientes tesis aisladas:

**“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO.”**

Tesis XXXIII/2015 (10ª) con registro digital 2008308, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, página 754.

**“NO DISCRIMINACIÓN. CONSECUENCIAS DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO RELATIVO EN UN PROCESO JURISDICCIONAL, CONFORME AL ARTÍCULO 63 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.”**

**Los actos de discriminación en un proceso jurisdiccional transgreden directamente el derecho fundamental contenido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con cuatro posibles consecuencias: i) la declaración de nulidad del acto discriminatorio; ii) la indemnización de los daños causados; iii) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y, iv) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, la aplicación de sanciones penales. Así, por ejemplo, tratándose de la reparación pecuniaria, para que alcance su objetivo de subsanar la violación al derecho humano a la no discriminación, debe ser adecuada, en el sentido de permitir compensar íntegramente los perjuicios y daños efectivamente sufridos a causa del acto discriminatorio, según las normas nacionales aplicables, pues dichas consecuencias tienen plena justificación en el sistema jurídico mexicano, como se advierte del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone que, ante la existencia de una violación a un derecho protegido por ese**

tratado internacional, debe garantizarse su goce y, si resulta procedente, reparar las consecuencias generadas, así como realizar el pago de una justa indemnización a quien hubiese sufrido la lesión.”

Tesis: XI.1o.A.T.3 CS (10a.) con registro digital 201856, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3312.

En relación con los numerales 388, 393, 685 ter y 897 de la Ley Federal del Trabajo, así como artículo 1 inciso b) del convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación):

*“Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.”*

En este supuesto, no existiría un conflicto colectivo de titularidad, en virtud de que al declararse nulo el pacto salarial, la sanción legal inmediata sería que el CCT no produzca sus efectos respecto de los auxiliares de enfermería y la consecuencia subyacente sería la pérdida de la administración del CCT del Sindicato de empresa demandado SINTIHC, dejando un vacío convencional colectivo en donde el Sindicato gremial actor SUTH pueda emplazar a huelga a la empresa demandada por falta de CCT para representar el interés profesional única y exclusivamente de los auxiliares de enfermería, en donde finalmente concurrirían y coexistirían ambos sindicatos.

De igual manera el Lic. Roberto Muñoz Ramón en su Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo coincide en esta tesitura al establecer *“La fijación de los salarios en el tabulador es indispensable para la existencia del contrato colectivo de trabajo. Los convenios entre patrones y sindicatos que no contengan los salarios, aun cuando haya pasado por todas las etapas del proceso para la manifestación de las convenciones colectivas de carácter ordinario, no alcanzan la categoría de contratos colectivos de trabajo. No existiendo contrato colectivo de trabajo por falta de tabulador de salarios, los sindicatos, con apoyo en el artículo 387, podrán exigir, en ejercicio del derecho de huelga, la celebración del contrato colectivo que contenga los salarios y las demás condiciones de trabajo”*<sup>1</sup>.

En consecuencia y con fundamento en los artículos 388, 685 ter y 897, el Sindicato actor podría en su carácter de sindicato gremial representante de la minoría de empleados sindicalizados pero de la mayoría profesional de auxiliares de enfermería, celebrar junto con el sindicato mayoritario el CCT, esto no implica

---

<sup>1</sup> MUÑOZ, Ramón Roberto. *“Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría Laboral Plenihumanista, Institución de las Relaciones Colectivas de Trabajo”*- México, Editorial Porrúa, 2010. Página 409

necesariamente una pluralidad de Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con dos sindicatos diversos, podría tratarse de un único instrumento en el cual el Sindicato actor represente el interés profesional de los auxiliares de enfermería y sea el responsable de la negociación salarial y de sus condiciones de trabajo y el sindicato demandante represente el interés de los demás trabajadores los técnicos de informática y los técnicos de mantenimiento; lo anterior encuentra sustento en los artículos que a continuación se transcriben dada su relevancia:

*“Artículo 388.- **Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:***

*...*

*III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, **siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa** o de industria.”*

*“Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:*

*I. **Discriminación** en el empleo y ocupación por embarazo, **así como por razones de sexo**, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;*

*...*

*V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y...”*

*“Artículo 897.- **La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley**, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley.”*

En otro orden de ideas, si el alcance de la demanda sería diferente al planteado en el párrafo previo y en todo caso el posible impacto sería que el Hospital y el SINTIHC, se vieran obligados a renegociar el salario tabular del puesto de auxiliar de enfermería dándole un incremento que lo homologara o por lo menos cerrara la distancia con los sueldos de los otros puestos sindicalizados. Ello adicionalmente a las posibles multas a que pudieran hacer acreedora a la empresa y la directiva del sindicato por actos de discriminación en caso de que la autoridad determine que

actos de discriminación en razón del sexo en la escala tabular del CCT, por lo que al puesto de auxiliar de enfermería corresponde, esto en todo caso sería por conducto de un procedimiento de carácter administrativo que se iniciaría con posterioridad a que la sentencia laboral que así lo determinaré, causará estado, toda vez que corresponde a las autoridades administrativas STPS, o en este caso al Gobernador del Estado de México o sus funcionarios subordinados, como la Secretaría de Trabajo del Estado, en términos del artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- En cuanto a la competencia territorial encuentro un problema, ya que la empresa demandada (y centro de trabajo) tiene su domicilio en el municipio de Atlacomulco, Estado de México, no obstante ello, la demanda laboral se presentó en la jurisdicción de Amealco, al revisar la distribución geopolítica de los municipios del Estado de México, el mismo no tiene ningún municipio denominado Amealco, no obstante lo anterior geográficamente el municipio de Amealco si es cercano al municipio de Atlacomulco, sin embargo el municipio de Amealco pertenece al Estado de Querétaro, en ese sentido, se presentan dos posibles problemas, el primero determinar si las autoridades laborales jurisdiccionales del Estado de Querétaro son competentes en razón del territorio para conocer de la controversia, o si deberían ser los juzgados laborales con residencia en Xonacatlán, Estado de México, los competentes para conocer del conflicto laboral, en principio está respuesta parecería simple, ya que el centro de trabajo tiene su domicilio en Atlacomulco, Estado de México, sin embargo, no hay que omitir cómo una consideración particular que en algunas ocasiones, por prácticas de los abogados y sindicatos, algunas empresas depositaban sus CCT ante una junta distinta a la competente en razón del domicilio de la empresa, y en consecuencia si habría ciertos elementos para haber presentado la demanda en Amealco y tratar de sustentar la competencia ante las autoridades laborales de esa localidad si el CCT originalmente por alguna razón se hubiere depositado originalmente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Querétaro, no obstante que en la actualidad el CCT ya se encuentre legitimado ante el CCT, y considero relevante no soslayar este hecho que en la práctica sucede y que en ocasiones son los que complican aún más las cosas cuando se suscita una controversia como la analizada en el presente caso práctico de maestría.

Se trata de una demanda por discriminación por género, de acto que constituye violación al principio de equidad salarial.

El SUTH, cuenta con grupo minoritario de trabajadores, pero resulta necesario analizar el presente caso a la luz de los derechos de las minorías sindicales, y que el simple hecho de que el Sindicato actor no sea el que detenta la administración del contrato colectivo de trabajo con la empresa, no es causa suficiente para no entrar al estudio de fondo del conflicto planteado, toda vez que hacerlo de esa forma resultaría nugatorio de los derechos de la colectividad de trabajadores minoritaria.

### **c. Propuesta de solución a cada uno de los problemas identificados.**

1.- En relación al primer problema detectado, debemos remitirnos a la naturaleza misma de la cuestión planteada, tanto de los sujetos procesales, cómo de la propia acción planteada, en consecuencia, tendremos que pulverizar en diversos segmentos cada uno de los elementos para arribar a la respuesta adecuada;

En razón de los sujetos, tenemos que se trata de un conflicto con dos aristas, por un lado es un conflicto entre el patrón y sus trabajadores (independientemente de si es individual o colectivo) y a su vez también se trata de un conflicto intersindical, entre el sindicato actor SUTH y el sindicato SINTIHC.

En razón de su naturaleza, pudiendo ser conflictos de naturaleza jurídica o bien conflictos de naturaleza económica, en principio al tratarse de la aplicación e interpretación de un derecho humano, como es el de un salario equitativo por un trabajo de igual valor, se puede llegar a la conclusión de que se trata ciertamente de un conflicto de naturaleza jurídica, no obstante que el mismo verse sobre una cuestión económica también, como lo es el salario que perciben los auxiliares de enfermería, en los conflictos laborales la línea para distinguir la naturaleza de un conflicto no siempre será clara, ya que en propias palabras de mí querido maestro QEPD el Dr. José Dávalos Morales.

*“En la realidad los conflictos jurídicos en materia del trabajo tienen también mucho de económicos, toda vez que las normas laborales, en general, tienden a conseguir la justicia social entre los trabajadores y patrones, y esa justicia, en mucho tiene un contenido económico.*

*Así pues, la división entre conflictos económicos y conflictos jurídicos no puede ser tajante. Para su clasificación tenemos que referirnos a las notas sobresalientes en cada caso.”<sup>2</sup>*

Por otra parte, en función del interés afectado, los conflictos laborales pueden ser de naturaleza individual o de naturaleza colectiva. Esta división que por principio de cuentas pareciera simple, en realidad tiene una tenue división y en consecuencia no es sencillo dilucidar en algunos casos, cuando estamos ante la presencia de un conflicto individual y cuando ante la presencia de uno de carácter colectivo, ya que por principio de cuentas, al afectarse un interés individual de las mujeres trabajadoras como es el derecho humano a una remuneración equitativa por un trabajo de igual valor, se podría válidamente argumentar que se trata de un conflicto de naturaleza individual con pluralidad de actores (trabajadoras), máxime, que no todos los empleados con la categoría de auxiliar de enfermería podrían ejercer esta acción de discriminación por sexo, ya que existen 2 trabajadores hombres con la categoría de auxiliar de enfermería, y en consecuencia a no afectar a la totalidad

---

<sup>2</sup> DÁVALOS Morales José, “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”, 13ª ed. Actualizada, Editorial Porrúa, México 2020, página 107.

del grupo de empleados sindicalizados con el puesto de auxiliar de enfermería, sería cuestionable asumir que se trata de un conflicto de naturaleza colectiva por el mero hecho de que la demanda fue planteada por un Sindicato el SUTH.

En efecto, no es la totalidad de auxiliares de enfermería quienes entrarían en el supuesto de la violación al derecho de equidad de remuneración por un trabajo de igual valor, ya que existen dos auxiliares de enfermería que son hombres, y que conforme al salario tabular perciben el mismo salario que sus compañeras mujeres, incluso este puede ser un excelente argumento de defensa tanto del Hospital como del sindicato demandado SINTIHC, ya que efectivamente las trabajadoras auxiliares de enfermería mujeres perciben el mismo salario que sus compañeros hombres que realizan una labor de igual valor que es la de auxiliar de enfermería.

En razón de lo anterior, sería difícil esgrimir tajantemente que se trata de un conflicto de naturaleza colectiva, ya que no se vulnera a la totalidad de los trabajadores que pudieran verse afectados por el tabulador salarial que tienen el puesto de auxiliar de enfermería, si no únicamente a aquellas personas que son mujeres y quienes podrían de forma legítima ejercitar una acción de discriminación por equidad salarial en razón del sexo.

De igual forma, en este análisis vale la pena establecer que no nos encontramos ante ninguno de los supuestos de una acción colectiva por definición legal, tal como lo establece el artículo 450 de la LFT, cómo lo es el derecho de huelga, ya que la acción no tiende a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, tampoco (de forma inicial, como lo veremos más adelante), va encaminada a obtener del patrón la celebración del CCT (y mucho menos su revisión), tampoco está encaminada a exigir el cumplimiento del CCT, incluso la acción pretende que una porción del mismo sea declarada contraria a un derecho humano laboral, como es la igualdad de remuneración, tampoco está encaminada a exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, ni es en apoyo de otra huelga, ni está exigiendo la revisión de los salarios contractuales, a su vez el sindicato actor SUTH tampoco está peleando la titularidad del CCT con el sindicato demandado SINTIHC, y mucho menos se trata de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Pero entonces, ¿se trata realmente de un asunto de naturaleza individual?, al no encuadrar en ninguno de los supuestos que la Ley prevé de forma expresa como conflictos de naturaleza colectiva, o bien efectivamente estamos en presencia de un conflicto de naturaleza colectiva. Empezare por citar al maestro Mario de la Cueva quien nos dice en su obra: *“Resumiendo diremos que el concepto de conflicto colectivo fue fijado, con la mayor precisión por los maestros franceses Rouast y Durand: son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una*

*comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, si no que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores”<sup>3</sup>.*

En el presente conflicto laboral, podemos concluir que nos encontramos que el conflicto no afecta necesariamente a personas determinadas, ya que afecta a toda mujer trabajadora que ocupe o llegare a ocupar el puesto de auxiliar de enfermería en el Hospital independientemente del nombre de la mujer que ocupe ese puesto, bastará con que se encuentre dentro de dos supuestos, ser mujer y ser auxiliar de enfermería del Hospital, en consecuencia estamos ante un supuesto que sí a afecta a un interés de grupo, muy particular por no tratarse de la totalidad, ni del sindicato, ni de trabajadores sindicalizados, pero si de un grupo concreto que es el de mujeres auxiliares de enfermería, es decir es una parte, de la colectividad de trabajadores sindicalizados del Hospital.

Así lo robustece la tesis asilada cuyo título se cita a continuación:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.

Tesis: I.4o.T.18 L, de la 9ª época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Marzo de 1996, página 904

2.- Con relación al segundo problema identificado y que se trata de la acción principal ejercitada en la demanda laboral del sindicato actor SUTH: “... con la finalidad de se declare contraria a la igualdad de género la escala salarial del referido contrato colectivo de trabajo del Hospital...”

En primer lugar analizaré los argumentos de defensa del hospital;

- i) “La autonomía de la negociación colectiva, no le corresponde al tribunal modificar la voluntad expresada por las partes”

Este argumento, en principio es válido, ya que la libertad de negociación sindical es un principio del derecho del trabajo, reconocido en el artículo 123 de la CPEUM, así como en el convenio 98 de la OIT, por lo cual un tribunal carecería de competencia para regular los salarios que originalmente fueron pactados entre la empresa y el sindicato, esto es así porque se considera que el sindicato, al contar con las facultades de conflicto y el derecho a huelga, en las negociaciones colectivas se sitúa en una situación de equilibrio respecto del patrón, de la cuál carece un trabajador actuando de forma individual, sin embargo el sindicato si cuenta con los medios necesarios para llevar al patrón a una negociación real, donde se busque el equilibrio entre los factores de la producción.

Sin embargo, al contrastarlo contra el derecho humano a la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer previsto en la fracción VII del artículo 123

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario, “*El nuevo derecho mexicano del trabajo*” Tomo II, séptima edición 1993, Editorial Porrúa, página 517.

de la CPEUM y el convenio 100 de la OIT en su artículo 1, nos encontramos ante la colisión de dos derechos humanos, y en primera instancia tendríamos que entrar a las reglas para dirimir los conflictos de leyes en relación a sus jerarquía (lo cuál sería el caso), no obstante, esta complicada tarea se simplifica al momento que en la ecuación entra también otro derecho humano que es el de no discriminación, que también se encuentra consagrado en la CPEUM en su artículo 1, en este sentido la mayor tutela de derechos humanos correspondería al derecho al de la equidad de remuneración en relación al sexo, entre mujeres y hombres, ya que de darse el supuesto se lesionarían dos derechos humanos, y no uno como es el de la libertad de negociación colectiva.

Sumado a lo anterior vale la pena resaltar que no todos los actos de discriminación son necesariamente voluntarios, es decir, que medie la intención de los sujetos de discriminar, si no que la misma se puede dar de forma involuntaria, así lo establece la tesis cuyo título y texto relevante transcribo a continuación:

“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. ELEMENTOS PARA DETERMINAR SI UNA OFERTA DE TRABAJO ES DISCRIMINATORIA.

**El concepto de discriminación no implica, necesariamente, una conducta intencional específicamente orientada a producir discriminación. Esto es así porque las desigualdades en razón de edad, como también sucede con las de género, no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.”**

Tesis: 1a. CDXXXIV/2014 (10a.) publicado en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, página 225.

En este orden de ideas, la doctrina actual en materia del trabajo también considera que la discriminación puede ser un acto involuntario e incluso no consiente, es decir, no hay el ánimo de realizar un acto discriminatorio, sin embargo la conducta lo es finalmente, así lo menciona el Dr. Alfonso Pardio en su libro “Derecho del Trabajo” *“La discriminación constituye un actúa contrario a un recto proceder, puede ser consciente o inconsciente, personal o en grupo, en contra de una persona específica o de un conglomerado, pero sus efectos siempre lastiman la vida social y el bien común como un valor jurídico.”*<sup>4</sup>

En este sentido, debemos profundizar en el argumento y verificar si nos encontramos (o no) ante un acto de discriminación involuntario, cometido tanto por el sindicato como por la empresa, máxime que el CCT original fue celebrado en el año de 1993, época en la cual no existía la evolución actual en cuanto a derechos

---

<sup>4</sup> PARDIO Vargas, Alfonso. “Derecho del Trabajo”. México, Editorial Porrúa, 2020, p. 154.

humanos y temas de discriminación, los cuales incluso no estaban regulados en la materia del trabajo y no se incorporaron a nuestra legislación positiva hasta el año de 2012. Así las cosas, una negociación realizada en el año de 1993 y cuya actualización anual, en la revisión salarial, pudiera traer de años, y por esa causa pensar que era correcta, una distinción salarial carente de un sustento objetivo entre hombres y mujeres y como consecuencia de ello, el tribunal laboral se vería obligado a declarar nulo el acto discriminatorio si llegare a comprobar el acto de discriminación por igualdad de remuneración. Adicionalmente considero que la declaratoria de que la escala salarial es contraria a la igualdad de género y en consecuencia su eventual declaratoria de nulidad, no serían contrarias a la libertad de negociación colectiva, ya que esta consecuencia jurídica, no afectaría la totalidad de la negociación colectiva convencional, ni el CCT ni los otros salarios tabulares previstos en el instrumento de trabajo, si no que únicamente afectaría a salario tabular del puesto de auxiliar de enfermería.

- ii) “El principio de igualdad de remuneración solamente se aplica al desempeño de tareas iguales o similares”.

De la misma forma, de origen este argumento es válido y aceptable, ya que el principio lo establece clara y expresamente de esta forma, en consecuencia, no se podría argumentar que hay discriminación salarial entre puestos con tareas disímiles o que no son similares o bien no tienen el mismo valor.

La premisa mayor consiste en “la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina” y la premisa menor establece “por un trabajo de igual valor”, en ese sentido el derecho humano a la igualdad salarial es en relación a labores idénticas o similares, es decir con el mismo valor, situación que en principio parece difícil de discernir ya que aun entre pares, la diferencia entre la intensidad del trabajo, la calidad de las actividades o la rapidez en el desarrollo de las tareas puede resultar tan individual como cada ser humano en sí mismo, sin embargo para mantenernos dentro de un campo objetivo, nos remitiremos únicamente a la identidad o similitud de las tareas que desarrolla el trabajador o trabajadora. En virtud de lo anterior se desprende lo siguiente:

- Todos los trabajadores con la categoría de auxiliar de enfermería del Hospital, perciben la misma remuneración de \$4,500.00 pesos independientemente de su sexo, ya que de 25 trabajadores con este puesto, hay 2 hombres que perciben exactamente la misma remuneración que sus compañeras mujeres.
- Los trabajadores que perciben una remuneración superior a \$4,500.00 pesos, tienen una categoría tabular distinta y actividades laborales de diferente naturaleza, es decir su trabajo tiene un valor distinto.
- Para robustecer este argumento de defensa del Hospital, sería oportuno mostrar una comparación con puestos y salarios similares en otras empresas, para demostrar, que no se trata de la fijación de un salario

discriminatorio sino de un salario acorde a las tareas y actividades que desarrolla el trabajador independientemente de su género (sexo).

En ese sentido la siguiente información que es de carácter público, ayudará a normar el criterio de la autoridad, en cuanto a que el pacto salarial no es un acto de discriminación (ya sea voluntario o involuntario):

#### **TABULADOR DE SUELDOS BASE**

| <b>CATEGORÍA</b>                           | <b>Jor-<br/>nada</b> | <b>Sueldo<br/>Hora-Mes</b> | <b>Sueldo<br/>Mes-Pesos</b> | <b>ESC</b> |
|--------------------------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>ENFERMERÍA</b>                          |                      |                            |                             |            |
| Auxiliar de Enfermería General             | 8.0                  | 668.02                     | 5,344.14                    | Aut.       |
| <b>SOPORTE TÉCNICO EN INFORMÁTICA</b>      |                      |                            |                             |            |
| Auxiliar de Soporte Técnico en Informática | 8.0                  | 912.08                     | 7,296.62                    | 1          |
| Oficial de Soporte Técnico en Informática  | 8.0                  | 1,120.04                   | 8,960.26                    | 2          |
| <b>CONSERVACIÓN</b>                        |                      |                            |                             |            |
| Técnico Polivalente                        | 8.0                  | 628.16                     | 5,025.34                    | 1          |
| Técnico Electricista                       | 8.0                  | 666.02                     | 5,328.18                    | 2          |
| Técnico Electrónico                        | 8.0                  | 666.02                     | 5,328.18                    | 2          |
| Técnico Mecánico                           | 8.0                  | 666.02                     | 5,328.18                    | 2          |
| Técnico Plomero                            | 8.0                  | 666.02                     | 5,328.18                    | 2          |

Cómo podemos observar, existe una diferencia salarial entre un técnico en informática (auxiliar u oficial) y un auxiliar de enfermería, donde se aprecia una particularidad es que los técnicos en conservación (mantenimiento), perciben un salario inferior a los auxiliares de enfermería. Otro punto que llama la atención es que la brecha salarial entre el auxiliar de enfermería y el técnico en informática (auxiliar) es muy similar en el caso del tabulador del IMSS es de \$1,952.48 pesos mensuales y en el CCT del hospital es de \$2,500.00 pesos la diferencia.

En este sentido nos encontramos que no solamente el trabajo es de un valor diferente, sino que además los puestos tabulares requieren de conocimientos y habilidades técnicas disímolas, en razón de lo cual, desde este punto de vista no es dable concluir que existe una discriminación salarial por distinción de género.

- iii) “La categoría de técnico informático requiere de estudios netamente superiores a la calificación requerida para ser auxiliar de enfermería, mientras que se requiere a los técnicos de mantenimiento habilidades a la vez precisas y muy variadas;”

En la página 102 del citado CCT del IMSS, en los profesiogramas se establecen las actividades de un auxiliar de enfermería general, mismas que de forma general son

actividades de cuidado de pacientes, en apoyo de las labores médicas, sin embargo, no realiza ningún procedimiento propio de enfermería como si está así descrito para el personal de enfermería, es decir sus labores son básicas en el cuidado del paciente. De igual forma por lo que respecta a los técnicos en informática establece que *“Opera y verifica el uso correcto e institucional de servidores de datos, equipos de cómputo y/o periféricos asociados. Realiza instalación, reubicación, sustitución y configuración de servidores, equipos de cómputo, portátiles y/o dispositivos asociados y auxiliares para su correcta operación. Instala sistemas operativos, manejadores de bases de datos programas aplicativos, antivirus y paquetería autorizada por el Instituto. Ejecuta programas del Sistema Operativo para explorar archivos, carpetas y unidades del equipo, verificando que sean los adquiridos legalmente por el Instituto, depurando en su caso el software que no cuente con licencia de uso. Atiende y asesora al usuario en la paquetería de uso institucional en la Delegación, Unidades Médicas y Administrativas de su ámbito. Recibe y da seguimiento de los reportes de fallas de software, hardware, comunicaciones de voz, datos, video e instalaciones físicas y eléctricas hasta la solución y cierre de los mismos y en su caso escala al siguiente nivel de atención correspondiente. Realiza visitas a las Unidades Médicas y Administrativas de su ámbito delegacional para llevar a cabo la actualización del inventario de los recursos de cómputo, comunicaciones y software institucional. Actualiza las versiones de los Sistemas Institucionales de Alcance Nacional. Reporta al jefe inmediato superior las incidencias presentadas durante la operación, así como el reporte diario. Asiste a los cursos de capacitación y actualización de acuerdo a las necesidades reales y/o del avance tecnológico e implantación de nuevos Sistemas Institucionales de Alcance Nacional, preferentemente con valor curricular y/o validez oficial. Detecta las necesidades de capacitación y promueve la cultura informática en las áreas usuarias. Vigila que se cumpla con los controles de seguridad, cableado de datos y Médicas y Administrativas de su ámbito. Vigila que los niveles de servicio otorgados por los proveedores sean los adecuados, de acuerdo a los procedimientos establecidos y con la calidad requerida. Apoya y asesora a los usuarios dando prioridad a los de atención a la población derechohabiente, en la adecuada utilización y manejo de los equipos de cómputo y periféricos asociados. Cumple con las actividades del plan de trabajo que establezcan las Áreas Delegacionales de Informática. Participa y apoya en las pruebas e implantación de los Sistemas Institucionales de Alcance Nacional. Realiza las funciones de Soporte Técnico mediante acceso remoto y en su caso asiste al sitio de las Unidades Médicas y/o Administrativas de su ámbito. Ejecuta mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de cómputo en caso de ser necesario. Verifica que se realicen los respaldos de información de los Sistemas Institucionales de Alcance Nacional, bajo los procedimientos normados. Recibe, registra, captura, verifica, guarda, intercala y distribuye documentación relativa a procesos de captura, extracción de datos en medios magnéticos y se envían para su proceso de acuerdo con las normas y*

*calendarios establecidos, asimismo obtiene los respaldos y obtención de productos respectivos.”<sup>5</sup>*

Como podemos observar, las tareas que desempeña un técnico en informática (en el caso particular el auxiliar) son mucho más amplias y sofisticadas que las de un auxiliar de enfermería, por lo que requieren de un mayor conocimiento profesional técnico.

- iv) Las tres categorías destacadas en la acción judicial son obviamente abiertas tanto a hombres como mujeres, tal como lo demuestra la presencia de dos hombres entre el equipo de auxiliares de enfermería.

Este argumento parece válido en principio, sin embargo, no debemos soslayar que materialmente en los hechos, el 100% de los técnicos de mantenimiento son hombres, el 100% de los técnicos de informática son hombres, y que el 92% de los auxiliares son mujeres, este hecho podría constituir una presunción de que hay una diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración salarial, ya que la remuneración menor corresponde precisamente a la categoría donde el género femenino es preponderante.

En ese sentido, si la empresa contara con la certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, sería un elemento objetivo de prueba que robustecería un argumento de defensa de No Discriminación Salarial por género dentro de la empresa, y en caso de no contar con el mismo, yo recomendaría iniciar el proceso de manera inmediata y si la duración de la controversia judicial lo permite, y se obtiene el certificado antes de que se dicte sentencia, la ofrecería como prueba superveniente, en particular porque la citada norma mexicana si prevé dentro de sus punto de cumplimiento la desigualdad salarial, (numeral 4.19, mismo que a su vez hace referencia al artículo 86 de la LFT, así como numerales 4.21, 4.27, 4.28 y 4.29). En este sentido, de conformidad con la citada norma mexicana también tendrían que acompañarse muy en lo particular de los documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño.<sup>6</sup>

En continuidad de la argumentación de defensa ya sea del hospital o del sindicato demandado, encuentro los siguientes puntos relevantes para esgrimir:

- 1) El sindicato reclamante carece de legitimidad y derecho para exigir que sean tomadas en cuenta, de manera obligatoria, sus peticiones en la revisión del contrato

---

<sup>5</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, “Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2023”, página 132.

<sup>6</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en “En Igualdad Laboral y No Discriminación”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, página 37.

colectivo de trabajo, puesto que tal derecho corresponde sólo al Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo conforme al artículo 398 fracción I relacionado con el artículo 388 fracción I de la LFT, en adelante la Ley. Estas disposiciones protegen la representación de la organización mayoritaria de los trabajadores que deciden formar parte de ella para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses que solicitaron y obtuvieron a través del Sindicato al que pertenecen la celebración de un solo CCT que rige la totalidad de las relaciones obrero patronales en la empresa para la cual prestan sus servicios, ya que de lo contrario, es decir, considerar a todas las organizaciones de trabajadores al servicio de un mismo patrón que se lleguen a constituir tiene derecho a solicitar la revisión, además de ser contrario a lo que establece la LFT, provocaría que se atomice o pulverice la representación de los trabajadores, restándole fuerza a la acción conjunta en su perjuicio y adicionalmente se genera un estado carente de certeza y seguridad jurídica para las partes contratantes.

2) Por otro lado y por cuanto hace a la escala salarial de la cual se duele el sindicato actor alegando un problema de discriminación por género, hay que resaltar dos cosas: i) la primera es que la determinación de tales salarios es producto de una negociación colectiva entre la empresa y el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo (el mayoritario) que rige la totalidad de las relaciones con los trabajadores operativos al servicio de la empresa, incluidos los puestos de enfermería, en pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical, la sindicalización y contratación colectiva previstos en la constitución y los convenios 87 y 98 de la OIT y por la Ley; es decir, toda vez que la determinación de los salarios no es una determinación unilateral del patrón; ii) el segundo aspecto a considerar es que el sindicato representa a la totalidad de los trabajadores y por tanto es dicha mayoría a quien corresponderá respaldar el acuerdo tomado por las partes contratantes cuando menos cada dos años, de conformidad con lo establecido en el artículo 400 Bis de la Ley y son estos quienes cuentan con los elementos objetivos para determinar si el salario pactado o modificado es remunerador, de tal suerte que si alguno de los reclamantes considera que no lo es, tiene expedita la acción individual correspondiente y no así la capacidad de desconocer o modificar el acuerdo establecido en el Contrato y/o en el convenio de revisión del mismo, lo que se confirma con el contenido de lo establecido en la fracción VI del artículo 5 de la Ley, que a la letra dice:

*“Artículo 5*

*...*

*VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal.*

*..”*

Evidentemente fuera de la vía de los acuerdos contractuales, solo corresponde al tribunal competente determinar si un salario es remunerador o no, por tanto está es

la única vía expedita para demandar la determinación de si un salario es o no remunerador, y en su caso se determine que no produjo efectos el acuerdo de las partes mediante el cual se fijó un salario no remunerador, resultando en consecuencia cualquier otra reclamación que se formule improcedente e inoperante.

Hay que insistir en que el Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo de voluntades entre el Patrón y el Sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores y qué tal acuerdo que es sometido a consulta de los mismos, quienes deben de aprobarlo por mayoría como ya se ha dicho y adicionalmente también debe ser aprobado por la autoridad competente, conforme a lo dispuesto por el artículo 399 Ter primer párrafo de la LFT, lo que presupone que la propia autoridad revisó el cumplimiento estricto de la LFT y que no exista renuncia de derechos, conforme a lo dispuesto por el artículo 33 y 34 de la Ley, lo que incluye las siguientes disposiciones y derechos:

De acuerdo con el artículo 2 de la LFT, el trabajo digno o decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, por lo tanto, permitir que un tercero ajeno a la relación entre sindicato titular del CCT y empresa interfiera y marque parámetros, sería contrario a los principios de la negociación colectiva.

Cabe destacar, en congruencia con el artículo 2 de la LFT supra indicado, en la escala salarial objeto de la reclamación, que hay igualdad de trato entre hombres y mujeres, pues ninguno de los puestos ahí incluidos limita su acceso a un determinado género, tan es así que en la posición de auxiliar de enfermería participan también personas del sexo masculino y al igual que en las otras posiciones no se establece limitante alguna para contratar a hombres o mujeres para ocupar dichos puestos. Es decir, en la empresa, conforme al pacto colectivo, se respeta el derecho a las mismas oportunidades a que se refiere la parte final del citado artículo 2 de la LFT.

3) No obstante el resultado de la contratación colectiva y el acuerdo entre las partes, la Ley laboral en México cuenta con un mecanismo de protección del salario remunerador conforme a lo previsto por los artículos 2 (trabajo digno), 3 (la no discriminación por género), 5 (no producirá efecto legal el salario que a juicio del tribunal no sea remunerador); y 85 (el salario debe de ser remunerador), acción que deberá ejercerse de forma individual, respecto de cada trabajadora que se sienta afectada por el salario y que estime que un tribunal resuelva sobre este mecanismo de protección al salario remunerador y equitativo.

4) De acuerdo con el Convenio 100 de la OIT, se debe de realizar una evaluación objetiva del empleo a fin de respetar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, cómo puede observarse en el artículo 1, inciso b) de dicho Convenio:

*“(b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”*

Tal condición se respeta en el caso que nos ocupa, ya que el salario establecido para el personal de enfermería en el CCT es uno solo y aplica para hombres y mujeres, sin distinción alguna.

Por cuanto hace al comentario de la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de 2020, en la que solicita al gobierno mexicano que tome las medidas necesarias para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor consagrado en el convenio, en donde señala que es necesario modificar el artículo 86 de la LFT, a fin de proscribir la discriminación salarial entre hombres y mujeres que realizan trabajos diferentes pero de igual valor (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párr. 679), es necesario hacer notar qué tal análisis no toma en consideración que esta situación está debidamente protegida en la legislación conforme a las disposiciones antes señaladas que deben analizarse concatenadas entre sí:

El artículo 85 de la LFT establece que el salario debe de ser remunerador y el artículo 86 ratifica el principio de que, a trabajo igual, debe corresponder salario igual.

Por su parte el artículo 2 de la LFT de ese mismo ordenamiento señala que el objetivo de las normas laborales es propiciar el trabajo digno o decente, en el que se respete la dignidad humana y que sea libre de discriminación por género, además de que se perciba un salario remunerador. De igual manera identifica la igualdad sustantiva que supone el acceso a las mismas oportunidades.

El artículo 3 de la LFT, reitera el reconocimiento entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley y la no discriminación por género; adicionalmente, el artículo 5 de la LFT establece que no producirá efecto legal el salario que a juicio del tribunal no sea remunerador, así como tampoco un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento o Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

De acuerdo con los criterios de la OIT, un puesto de trabajo se determina que es ocupado predominantemente por un género, cuando más del 60% del personal que lo desempeña es del mismo sexo.<sup>7</sup>

De lo anterior se desprende que la Ley Laboral mexicana cubre, incluso en exceso, los alcances a que se refieren los instrumentos internacionales señalados.

#### **d. Aspectos éticos vinculados a los problemas del caso.**

En cuanto a las cuestiones éticas, debemos considerar en primer lugar lo mencionado sobre la discriminación muy en particular la tesis invocada en la página 12 de este trabajo “DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL...”, en ese sentido cómo asesor legal del Hospital o del Sindicato demandado, debemos hacer una evaluación seria y responsable, y de haber algún indicio de discriminación aunque sea involuntaria, en un ejercicio de congruencia y ética sería nuestra responsabilidad recomendar a nuestro cliente que se realicen acciones de remediación encaminadas a eliminar cualquier indicio de discriminación, ya sea real o percibido; el primero de ellos a través de una evaluación salarial y determinación responsable de si es necesario realizar algún incremento salarial a los auxiliares de enfermería, o bien si el elemento de discriminación no fuera real pero si percibido también habría que tomar acciones laborales para mitigar ese sentir por parte del personal, ya que un mal clima laboral originado por dicha causa, además de generar inconformidad entre las trabajadoras, puede dar paso desmotivación, baja productividad, reducción del nivel de compromiso de las trabajadoras, e incluso incrementar el índice de rotación del personal en esta categoría, lo que generaría impactos negativos en el propio hospital incluso de carácter económico, por lo cual, de no ser una opción viable un incremento salarial, sería razonable establecer pláticas de sensibilización al personal para mejorar su percepción de la problemática y tal vez cursos o becas de capacitación para los auxiliares de enfermería (abierto a hombres y mujeres), para acceder a un título de enfermero (a), y a su vez la posibilidad de acceder a un puesto de mayor nivel como el de enfermera con un mejor salario, este tipo de acciones serían deseables en un ámbito de relaciones laborales que busquen equilibrar las condiciones laborales del personal y una mejora constante de los empleados del hospital.

Otra cuestión importante para recomendar al hospital, sería generar una política de sueldos y compensaciones, diseñada sobre elementos objetivos para la fijación de la remuneración de todas las categorías salariales, incluyendo al personal no

---

<sup>7</sup> MARTÍN Oelz, Shauna Olney y TOMEI, Manuela, “Igualdad Salarial, Guía introductoria”, OIT, 2022, p. 49. [fecha de consulta 4 de septiembre de 2022]  
Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf)

sindicalizado y al de confianza, misma que deberá basarse en criterios objetivos para la determinación salarial y beneficios de los trabajadores cómo lo son el grado de estudios mínimo y máximo requerido para el puesto, experiencia laboral requerida, habilidades y destrezas necesarias o deseable para acceder a la posición, antigüedad, trayectoria y desempeño e incluso hasta estudios de mercado y de compensación salarial de consultores externos que proporcionen una escala comparativa sobre la remuneración que otras empresas e instituciones le dan a sus trabajadores y trabajadoras en puestos idénticos o similares.

La recomendación al hospital y/o el sindicato demandado sería, tal cómo se expuso previamente, realizar la certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, ya que el proceso de evaluación para la certificación, coadyuvaría desde un punto de vista objetivo y con criterios previamente establecidos en una norma mexicana de cumplimiento voluntario, en el establecimiento de prácticas y procedimientos laborales libres de discriminación, este tipo de recomendación en mí opinión cubren el aspecto ético de consultoría, asesoría y defensa de nuestros clientes y no únicamente remitirnos a la defensa irrestricta de los casos, sino profundizar en los consejos que damos a nuestros clientes, procurando encaminarlos a mejores prácticas en el ámbito laboral y en sus prácticas empresariales, hechos que en la práctica contribuyen a la mejora de las relaciones obrero-patronales, y de las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido no debemos pasar por alto que el poder judicial tiene la obligación no solamente de puntualizar la violación específica, sino que también está compelido a disuadir un cambio de conducta en la sociedad y de los potenciales actores, mejorando las relaciones socialmente establecidas, así lo establece la tesis aislada “VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. DEBER DE REPARAR.”<sup>8</sup>

Por último, sería sugerible que el hospital buscará la inclusión real de personal femenino dentro de las categorías de técnico en mantenimiento y técnico informático, por medio de la contratación de mujeres en dichas categorías y que además el porcentaje fuera realista y representativo del género femenino con análisis y estudios objetivos sobre el número de mujeres que ejercen la actividad en el mercado laboral y también el número de mujeres profesionistas en informática que existe en la media nacional y en el Estado de México.

*“Desde una perspectiva de igualdad de género, debe tomarse en cuenta que, las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total y solo*

---

<sup>8</sup> Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, página 458, tesis CLXV/2015 (10ª).

*acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios que generan y perciben las personas, correspondiendo el otro 62% a los hombres.”<sup>9</sup>*

## **CONCLUSIONES**

**Primera:** En función de los derechos de las minorías sindicales; el sindicato actor SUTH promovió una legítima acción de naturaleza colectiva, en representación de sus agremiados quienes constituyen una minoría sindical, pero cuyos derechos colectivos y defensa deben ser respetados por la autoridad laboral juzgadora.

**Segundo:** Conforme a la convencionalidad y los derechos humanos colectivos de las auxiliares de enfermería representadas por el SUTH, el Tribunal Laboral que conozca del juicio **deberá entrar al fondo del estudio y determinar con base en el caudal probatorio, si existe un acto de discriminación por equidad salarial,** por lo que corresponde a la escala salarial de las trabajadoras con el puesto de auxiliar de enfermería del contrato colectivo de trabajo que el hospital tiene celebrado con el sindicato demandado SINTIHC, ya sea un acto realizado de forma consiente o incluso un acto que se suscitara de manera involuntaria cómo el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.

**Tercero:** Resultaría contrario a la convencionalidad que el tribunal dictara una resolución fundada únicamente en el respeto a la autonomía de los derechos de negociación colectiva entre el Sindicato titular del CCT y la empresa, toda vez que, en atención a la tutela de los derechos de la minoría sindical, existe una acción legítima de la disidencia de la mayoría sindical de promover la acción colectiva por la declaratoria de la nulidad de la escala salarial de las auxiliares de enfermería y una consecuente obligación del Juzgador Laboral de entrar de fondo al estudio de la cuestión planteada, y determinar con fundamento en elementos objetivos, debidamente razonado y motivado si existe o no discriminación contraria a la equidad salarial por cuestiones de género en el tabulador salarial de los auxiliares de enfermería.

**Cuarto:** El argumento de defensa IV del hospital, resultaría ineficaz comparado contra un análisis objetivo de que, de hecho el puesto de auxiliar de enfermería está conformado mayoritaria y preponderantemente por mujeres, y que además los otros dos puestos tabulares restantes, el de técnico en mantenimiento y el de técnico informático son en su totalidad ocupados por hombres, en consecuencia atendiendo al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan, la realidad es que la categoría con el salario tabular menor es la que está integrada

---

<sup>9</sup> COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS “*Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*”, pág. 91 párr.5. [consulta 6 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>

preponderantemente por mujeres y que las demás categorías tabulares están integradas en su totalidad por hombres, independientemente de que los puestos estén abiertos para que una mujer pueda ocuparlos.

**Quinto:** El análisis comparativo de sueldos y compensación que perciben las personas trabajadoras ejercen el oficio de auxiliar de enfermería, demostró que si bien es cierto que en el mercado laboral el puesto de técnico en informática percibe un salario superior al de los auxiliares de enfermería, no debemos pasar por alto que el salario si es inferior en la comparativa a los de técnico en mantenimiento quienes en el tabulador salarial del CCT del hospital perciben un salario superior al de las auxiliares de enfermería.

Así mismo, debemos de tomar en consideración que el puesto de auxiliar de enfermería es una actividad directamente relacionada con la actividad preponderante del hospital, que es el cuidado de los enfermos y la recuperación de la salud de los mismos, por lo que la actividad laboral de estas trabajadoras está íntimamente relacionada con la principal actividad económica del patrón, hecho que debería contar con un peso importante a la hora de la determinación de los salarios de este puesto, sin soslayar la importancia que un técnico en informática pudiera tener, ya que hoy en día el funcionamiento de un hospital y de una gran cantidad de empresas en general no sería viable sin el uso de equipos informáticos que son fundamentales para casi cualquier tarea hoy en día de la vida cotidiana, y que sin duda un fallo en los sistemas de un hospital podría afectar el funcionamiento y operación mismos de la empresa, al igual que el debido mantenimiento de las instalaciones físicas del centro de trabajo, la luz por ejemplo, que es indispensable para el funcionamiento del equipamiento médico y de soporte vital que todo hospital necesita.

**Sexto:** Conforme a los derechos de las minorías sindicales, el sindicato actor tiene legitimación plena para ejercitar la acción por discriminación salarial en función a la equidad de género conforme a las recientes tesis de los tribunales colegiados de amparo en materia del trabajo.

*“a) Es inadmisibile que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción;*

*b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso;*

*c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y,*

*d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales.”<sup>10</sup>*

**Séptimo:** En mi opinión, considero que existen elementos de una duda razonable sobre la existencia de un acto de discriminación laboral por equidad de género, ya en virtud de que no existen elementos de prueba que hayan aportado el hospital ni el sindicato, que sustenten que la determinación salarial se fundó en elementos objetivos y criterios metodológicos aceptables en la fijación de los salario de auxiliares de enfermería, tales como estudios de mercado laboral sobre sueldos y salarios, análisis sobre el esquema de compensación de las trabajadoras auxiliares de enfermería considerando su actividad laboral íntimamente ligada a la actividad preponderante de la patronal, las consideraciones objetivas de las descripciones de puesto, requisitos objetivos de nivel académico y de experiencia profesional para el desempeño de los puestos, ni su comparativo objetivo con los demás puestos sindicalizados, se carece de criterios objetivos de tasación del valor de las actividades de cada uno de esos puestos, también carece de un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.

En este sentido, el tribunal laboral contaría con elementos para determinar que tanto el Hospital como el Sindicato demandado por un acto involuntario derivado de prácticas que son el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida, cómo lo fue la fijación original en 1993 del tabulador salarial, que si bien se carece del dato de los salarios de esa fecha en el presente caso, se puede llegar a la conclusión de que la proporción de incremento salarial ha sido la misma y que desde el principio el salario tabular siempre ha sido discriminatorio.

*“Como se mencionó, los artículos 1° y 4° de la CPEUM establecen que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, así como la garantía de igualdad de todas las personas. De esta forma, todas las autoridades, incluidas las jurisdiccionales, tienen la obligación de respetar dichos artículos y evitar que sus actuaciones no materialicen algún acto discriminatorio en razón del género (Contradicción de Tesis 422/2016).*

*La Primera Sala de la SCJN ha establecido que utilizar la perspectiva de género es una obligación que se actualiza de oficio, pues se encuentra implícita en las facultades jurisdiccionales de las personas juzgadoras. De esta forma, las autoridades deber utilizar una metodología que permita mirar*

---

<sup>10</sup> Sentencia de Amparo Directo DT.204/2021 Nacional Monte de Piedad, I.A.P. RELACIONADO CON EL DT.- 202/2021 Y DT.-203/2021. páginas 232 y 233.

*y detectar posibles situaciones de desventaja o de impactos desproporcionados (Escuela de Formación Judicial, 2021, p. 15).”<sup>11</sup>*

Un argumento de defensa para el hospital y el sindicato en este sentido, podría ser un análisis histórico del género de los auxiliares de enfermería que han ocupado históricamente este puesto, el cual sería muy sencillo obtener de las listas del SUA del IMSS con los nombres y números de seguridad social de los trabajadores que hubieran ocupado estos puestos, si es que el hospital no lleva un archivo histórico de expedientes de trabajo, pero este análisis solamente sería en favor de los demandados si se pudiera demostrar que más hombres y una proporción total de ellos han ocupado este puesto de auxiliar de enfermería, si por el contrario hubieran sido ocupados preponderantemente por mujeres esto solo robustecería la existencia de una discriminación salarial por equidad de género.

---

<sup>11</sup> Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, pág. 82. consultada el 7 de septiembre de 2022, disponible en: [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf)

## **Glosario de términos y abreviaturas:**

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**CCT:** Contrato Colectivo de Trabajo, en general y para efectos del presente examen el celebrado entre el Hospital y el SINTIHC.

**CFCRL:** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**LFT:** Ley Federal del Trabajo.

**LGSM:** Ley General de Sociedades Mercantiles.

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo (ILO por sus siglas en inglés).

**SUTH:** El Sindicato Único de Trabajadores de Hospitales y Conexos de la RM.

**SINTIHC:** Sindicato de Trabajadores Independientes del Hospital Cumbres.

**Hospital:** Hospital Privado con la denominación social, Las Cumbres, S.A. de C.V.

## BIBLIOGRAFÍA

- DÁVALOS Morales José, *“Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”*, 13ª ed. Actualizada, Editorial Porrúa, México 2020.
- DE LA CUEVA, Mario, *“El nuevo derecho mexicano del trabajo”* Tomo II, séptima edición 1993, Editorial Porrúa.
- MARTÍN Oelz, Shauna Olney y TOMEI, Manuela, *“Igualdad Salarial, Guía introductoria”*, OIT, 2022.
- MUÑOZ, Ramón Roberto. *“Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría Laboral Plenihumanista, Institución de las Relaciones Colectivas de Trabajo”*- México, Editorial Porrúa, 2010.
- PARDIO Vargas, Alfonso. *“Derecho del Trabajo”*. México, Editorial Porrúa, 2020.
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS *“Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos”*
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en *“En Igualdad Laboral y No Discriminación”*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015
- Instituto Mexicano del Seguro Social, *“Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2023”*
- Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Sentencia de Amparo Directo DT.204/2021 Nacional Monte de Piedad, I.A.P. RELACIONADO CON EL DT.- 202/2021 Y DT.-203/2021
- Semanario Judicial de la Federación, Sistematización de Tesis publicadas de 1917 a la fecha (septiembre de 2022).