

Universidad Autónoma de Baja California
FACULTAD DE DERECHO MEXICALI



LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO

Trabajo terminal para obtener el Diploma de

ESPECIALIDAD EN DERECHO

PRESENTA:

SANDRA YSABEL BECERRA

ASESORA:

MTRA. MARÍA AURORA DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN

ÍNDICE

Introducción	3
Capítulo 1.- Antecedentes	
1.1 Antecedentes	11
1.2 Análisis Conceptual	14
1.2.1 Igualdad	14
1.2.2 Discriminación	16
1.2.3 Hostigamiento Sexual	17
1.2.4 Maternidad	18
Capítulo 2.- Marco Jurídico	
2.1 Normatividad Nacional	21
2.2 Normatividad Internacional	25
Capítulo 3.- Situación Real	
3.1 Análisis y comentarios sobre los derechos de las mujeres relativos al trabajo en el ámbito Nacional	29
3.2 Análisis y comentarios sobre los derechos de las mujeres relativos al trabajo en el ámbito Internacional	30
Conclusiones	34
Recomendaciones	36
Fuentes consultadas	39

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como fin contribuir a abatir las condiciones de desigualdad de géneros que existen en el ámbito laboral, logrando con esta el acceso a oportunidades de trabajo remunerado y de capacitación en igualdad de circunstancias.

El derecho a un trato igualitario de las mujeres trabajadoras deriva del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es ley suprema.

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en los sindicatos.

Analizaremos conceptualmente la igualdad, la discriminación, el acoso sexual en el trabajo y la maternidad, sus fundamentos en la legislación nacional y en los instrumentos jurídicos internacionales.

Propondremos estrategias de información y programas de acción positiva para promover la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no solo legal.

Realizaremos el seguimiento a los compromisos adquiridos por México, a través de los diferentes instrumentos internacionales, así como la creación de mecanismos que aseguren su cumplimiento.

El problema de este trabajo es la necesidad de garantizar el goce de los derechos de igualdad de las mujeres, evitando toda forma de discriminación, de manera particular de las mujeres que trabajan.

Es necesario lograr que ninguna mujer sea discriminada por sus funciones reproductivas en el trabajo. Esto supone acabar con el despido por embarazo y el examen obligatorio de ingravidez., entre otros.

Además el cuidado infantil, en su sentido más amplio deberá ser compartido entre mujeres y hombres. Esto requiere la reformulación de ciertas cuestiones, entre las cuales las guarderías o centros de desarrollo infantil deberán tener un lugar prioritario. Se deberán reformular los horarios escolares para que sean compatibles con los horarios laborales. Y se tendrán que ampliar los permisos a hombres trabajadores por razones de responsabilidad paterna.

El artículo 1º de la Constitución garantiza a todo individuo, en el territorio mexicano el goce de sus derechos¹. Las garantías individuales protegen el disfrute de los derechos humanos. Uno de estos derechos es el relativo al trabajo.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4º. y 5º, como garantías individuales y en el artículo 123º, Apartado “A” como garantía social.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pagina 1.

Las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad.

El derecho a la igualdad se establece en el segundo párrafo del artículo 4to. Constitucional “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Con la aplicación de esta norma se entiende garantizada la igualdad jurídica de las personas de sexo femenino y masculino.

Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. La Constitución no distingue entre estos dos términos, pero tampoco los define.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre las cuales son universales, es decir son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos. El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y la época.

En esencia, el género es un elemento constitutivo de todas las relaciones sociales que distinguen a los sexos o lo que los representa o simboliza y está esencialmente vinculado al poder, porque las conductas y relaciones de género son significantes de poder, que es el más distintivo de sus constituyentes y por el cual cada género adquiere en sí, para sí y para el otro sentido y referencia².

² García Prince Evangelina. Derechos Políticos y Ciudadanía de las Mujeres. Pagina 12.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad “no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano³”.

Existen normas especiales para proteger a las mujeres al igual que a los niños porque ambos grupos se consideran vulnerables, entendiendo como vulnerable, ser fácil de explotar, de discriminar o de lastimar de cualquier forma. La explotación puede ocurrir con mayor frecuencia en las mujeres y los niños y puede ser tanto física como social. La ley dispone reglas tanto para evitarla como para corregir la desigualdad y sancionarla.

Existen leyes para atender esos problemas y se puede afirmar que formalmente existe una base jurídica para la regulación de la igualdad, pero en la realidad no siempre es un hecho. Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad deben suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacer valer los derechos de las leyes y difundirlos.

En el ámbito laboral los patrones no siempre respetan el derecho de igualdad de las mujeres, pero también puede haber incumplimiento por parte de los sindicatos respecto a las trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas.

En el ámbito internacional México ha suscrito declaraciones, convenios y/o convenciones, por medio de los cuales se reconocen tanto derechos de hombres como de mujeres que los gobiernos se comprometen a cumplir, defender y a garantizar.

³Kurczyn Villalobos Patricia. Op. Cit. Pagina 10.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, Apartado “A” de la Constitución, dispone en los artículos 6^o4 y 17⁵, que las normas contenidas en los Convenios y Tratados Internacionales, celebrados conforme a la Constitución y aprobados por la Cámara de Senadores, son aplicables a las relaciones de trabajo en México, siempre que beneficien a la trabajadora.

Existen disposiciones internacionales encaminadas a defender la igualdad de las mujeres. Las trabajadoras pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los Tratados y Convenios, y exigirla a los patrones a quienes pueden demandar ante las Autoridades por su incumplimiento. Las Autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento a las normas internacionales del trabajo

El objetivo principal sería llevar a cabo programas de difusión de los derechos de las trabajadoras, en las que aparezcan los derechos consagrados en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en los instrumentos jurídicos internacionales.

No basta la declaración constitucional, reglamentaria o internacional, sino que es necesario llevar a cabo programas de acción que garanticen el goce de los derechos de igualdad.

Con pleno convencimiento de la importancia de que las mujeres conozcan sus derechos, para la construcción de una sociedad más democrática y justa, se deben promover políticas públicas y legislativas a favor de la equidad de género y el pleno ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.

⁴ Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Pagina 25.

⁵ Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge.Op. Cit. Pagina 31

Puede decirse que, en México prácticamente se ha logrado la equiparación jurídica entre los sexos por lo que desde el punto de vista legal existe una situación relativamente satisfactoria para la mujer en los aspectos fundamentales de los seis principales campos de sus derechos, a saber: civil, laboral, económico, social, educativo y político. En particular, en materia de cuestiones laborales, la legislación mexicana correspondiente cubre los dos aspectos básicos para la mujer trabajadora: por una parte, principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano, y por la otra, principios diferenciales que, en atención a su papel esencial en la procreación y a otras características propias de su sexo, la protejan y auxilien en su doble papel de madre y de agente de la actividad económica.

Aunado al proceso de expansión económica, ocurrida en México en las últimas décadas, la fuerza de trabajo ha experimentado cambios substanciales en su composición tanto en términos de la distribución en sectores económicos como en el nivel de la participación de hombres y mujeres. De tal forma encontramos que la fuerza de trabajo femenina ha visto aumentado su porcentaje en el total y elevado su presencia en ramas de actividad en las que, tradicionalmente no participaba.

La discriminación que las mujeres sufren en el mercado de trabajo, en cuanto a las restricciones a la contratación de mano de obra femenina, pueden obedecer a que la contratación implica mayores costos: como ha sido señalado en diversos estudios sobre el tema, las leyes laborales dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez y durante los primeros meses de vida del hijo pueden actuar como obstáculo para su ingreso al trabajo. En efecto para el empresario que percibe maximizar su ganancia es una práctica usual evadir la legislación, o bien restringir la contratación de mano de obra femenina⁶.

⁶ La mujer y el trabajo en México (Antología) Pagina 27

De este modo se puede concluir que la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo obedece tanto a factores jurídicos, como sociales e ideológicos. La desigualdad entre los sexos no puede ser tratada con independencia de la desigualdad entre las clases sociales. Ya que existe desigualdad entre las mujeres de los sectores populares y las demás clases sociales.

Una de las formas para promover la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

Por lo que es necesario informar a las trabajadoras y poner a su alcance los elementos convenientes para su defensa legal y evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo.

Es importante mencionar que sobre este tema se ha escrito mucho a nivel nacional e internacional, para la realización de este trabajo se buscó que las fuentes fueran lo más reciente posible por lo que además de la búsqueda que se llevó a cabo en libros y en revistas especializadas, mediante Internet se localizó información que nos fue útil para nuestro análisis. Así como los convenios y convenciones internacionales.

Capítulo 1

Antecedentes.-

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Análisis conceptual
 - 1.2.1 Igualdad
 - 1.2.2 Discriminación
 - 1.2.3 Hostigamiento Sexual
 - 1.2.4 Maternidad

1.1 ANTECEDENTES

Las normas más antiguas sobre el empleo de las mujeres tenían el propósito esencial de protegerlas contra los abusos en las condiciones de trabajo, particularmente en caso de maternidad, mientras que las normas más recientes están consignadas a conseguir que las trabajadoras gocen de los mismos derecho y tratos que los hombres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 no contemplo en ese momento los derechos de la mujer como ciudadana, sus logros inmediatos fueron en relación con las garantías sociales que el pueblo demandaba ante la educación, el reparto de la tierra para los campesinos y la situación de los trabajadores.

Posteriormente la lucha por las reivindicaciones de la mujer y por su igualdad ante el hombre empezaron a verse satisfechas al obtener en 1953 el derecho al voto⁷.

En el texto original del artículo 123 constitucional los preceptos relativos a las mujeres marcaban diversas diferencias además de las resultantes del problema del embarazo. En la fracción II quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y el trabajo nocturno industrial. Se prohibía a si mismo, el trabajo de las mujeres en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. La fracción V se refería a la maternidad y la fracción VII definía el concepto de igualdad⁸.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores de edad. Respecto de las mujeres prohibían el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres. Así como no debía desempeñar trabajos que exigieran trabajo físico considerable. Después de una adición a este artículo que no llevo a prosperar, se ordeno el establecimiento de guarderías en las empresas con más de 50 mujeres.

⁷Las Mujeres en la Revolución Mexicana. Instituto Nacional de Estudios Históricos, Pagina 122

⁸ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Pagina 308

En las reformas de 1962 la ley estableció un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres que era una clara demostración de proteccionismo exagerado que no solo repitió los preceptos anteriores, sino que prohibió que las mujeres prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción el pago de un doscientos por ciento más del salario.

Por otra parte prohibió que las mujeres desempeñaran durante el embarazo trabajos peligrosos para su salud o la de sus hijos y les otorgó un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogables, en caso necesario, con pago de salario íntegro.

Se consagró además el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

La ley de 1970 no introdujo mayores modificaciones dentro del ámbito de protección de la mujer trabajadora.

La reforma constitucional de 1974 que se llamó de la “Igualdad jurídica de la mujer” reformó y adicionó los artículos 4to, 5to, 30 y 123 constitucional y de manera especial los artículos 5to fracción IV y XII, 133 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 423 fracción VII, 501 fracción III y IV, 132 fracción XVII de la Ley Federal del Trabajo derogándose de la misma los artículos 168 y 169.

Con una participación cada vez más intensa en la economía nacional, y que como constructora de la actual sociedad mexicana cumple un papel preponderante, aun sin el reconocimiento del impacto económico que tiene su labor doméstica como ama de casa.

Las estadísticas acerca de las condiciones de trabajo formal o informal revelan una problemática más o menos común para distintos sectores, no obstante, se ha considerado prudente enfocar la atención de este trabajo a los grupos de trabajadoras del sector privado con niveles de menor calificación que aumenta la precariedad en su remuneración y condiciones en general, además de constituir un grupo vulnerable y numeroso dentro de la clase trabajadora.

Las estadísticas reflejan que dos terceras partes de las mujeres ocupadas, aproximadamente, se desempeñan como comerciantes, sobre todo en el comercio al menudeo, con una importante presencia en los servicios domésticos, la preparación y venta de alimentos, la educación y la salud. En la industria maquiladora ocupan más del cincuenta por ciento en los puestos con los más bajos niveles en calificación y remuneración⁹.

Los cambios en la participación de la mujer en las últimas décadas ha sido impresionante, su lugar ha crecido mediante el ingreso en las filas de la población económicamente activa, ocurrida por dos razones fundamentales: la necesidad de aportar al sostenimiento familiar tanto en su condición de hijas, como de madres y esposas, así como por su realización como personas.

En ambas circunstancias la discriminación y la segregación son patentes, por ello ha debido luchar por alcanzar importantes posiciones independientemente de su capacidad.

La política de equidad y género es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, debe estar educada, informada y convencida. En tanto se dan estos presupuestos la sociedad debe ser orientada primero y cohesionada, si es el caso para actuar con apego de normas de derecho positivo que garanticen y exijan el respeto a los derechos humanos para las mujeres, el respeto a las trabajadoras.

⁹ CONAPO. Situación actual de las mujeres en México 2000. Pagina 45.

1.2 ANÁLISIS CONCEPTUAL

1.2.1 IGUALDAD

La igualdad es un derecho humano entendido como la capacidad de toda persona para disfrutar de sus derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones y excepciones que la ley le señale completamente y que se justifiquen con plenitud¹⁰. Esta definición del Lic. Ignacio Burgoa Orihuela contiene acotaciones que conducen a distinguir entre la igualdad absoluta plena y la relativa.

El considera que la igualdad es de acuerdo con la garantía consagrada en la constitución: “la posibilidad y capacidad que tiene una persona individualmente considerada de ser titular de derechos y contraer obligaciones que corresponde a otros sujetos numéricamente indeterminados que se encuentran en una misma situación jurídica.

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica.

Igualdad, trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales¹¹.

La ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con las obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.

¹⁰ Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Pagina 102

¹¹ De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Pagina 238.

Las mujeres tanto por su función sexual como por consideraciones de orden psicológico manifestadas durante la gestación, deben disfrutar de algunos derechos distintos que no se atribuye a los hombres, sin que por ellos se viole el principio de igualdad.

La realización de la igualdad plena hace necesario suprimir cualquier privilegio y considerar ciertas diferencias para compensar estas mismas y evitar la desigualdad.

De igual manera puede entenderse que la condición desigual entre personas respecto de ámbitos determinados, el social o el económico por ejemplo provocan una diferencia en el trato jurídico que deben nivelarse dentro del mismo campo en que se produzca, con instrumentos también jurídicos. Es la nivelación de la desigualdad a través de otras desigualdades sin crear privilegios.

La distinción entre la igualdad absoluta y la relativa se puede apreciar en la condición de hombres y mujeres en el ámbito laboral, cuando el trabajo se relaciona con las funciones biológicas de cada uno de los sexos con diferencia particular a la procreación y al desempeño de la función social de la maternidad.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenece.

La igualdad laboral tiene como objetivo lograr la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad de la valoración de trabajo y la remuneración.

Las disposiciones constitucionales y los instrumentos internacionales deberían bastar para la vigencia y cumplimiento de la igualdad de trato para las mujeres, aunque la realidad muestra condiciones distintas y la práctica entorpece la realización de la igualdad jurídica de sexos.

1.2.2 DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las oportunidades de las personas de acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹².

La alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social y cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad.

En materia laboral se distingue la discriminación en cuanto a un trabajador o trabajadora respecto de otros, al limitar el goce o ejercicio de sus derechos, para negarles licencias con tiempos restringidos o sujetándolos a condiciones no estipuladas en la ley o en los contratos; al negar estímulos o derechos económicos o prestaciones sociales y en términos generales, al modificar cualquier condición de trabajo sin justificación legal.

¹² Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Pagina 1

La Constitución mexicana no contiene disposición expresa sobre discriminación, sin embargo su prohibición queda implícita sobre normas de igualdad. Las lagunas o las imprecisiones no justifican la discriminación y puede actuarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tiene la obligación de resolver con base a las normas internacionales ratificadas por México.

Entre los efectos más frecuentes de la discriminación se pueden señalar:

- a) Rechazo a un puesto de trabajo.
- b) Exigencia de no gravidez y/o compromiso de no embarazarse por un tiempo determinado o el compromiso de renunciar en caso de embarazo.
- c) Restricciones o impedimentos para ascender.
- d) Exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento.
- e) Condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo.
- f) El acoso u hostigamiento sexual.
- g) Cancelación o disminución de cualquier derecho en el pago del salario o en cualquier otra prestación.
- h) Aumento de cargas u obligaciones (explotación).

1.2.3 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El término de acoso se utiliza como sinónimos de hostigamiento. Acosar, refiere a una acción de persecución. Perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos de tipo sexual.

En la legislación mexicana el acoso u hostigamiento sexual solo se define en las leyes penales al que define “...*al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación...*”. (Artículo 259bis del Código Penal para el Distrito Federal)¹³.

¹³ Código Penal Federal. Pagina 73

En la Ley Federal del Trabajo no la define, solo incorpora esta conducta como una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, pero recordemos que la ley penal no es fuente de derecho de trabajo, aunque sin embargo de acuerdo a la jurisprudencia las pruebas de un proceso penal deben ser estudiadas en el laudo.

La ausencia de doctrina, de legislación y de demandas interpuestas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no significan inexistencia del problema, ya que podemos hacer valer nuestros derechos a través de los instrumentos jurídicos internacionales.

1.2.4 MATERNIDAD

Las mujeres, como trabajadoras tienen derechos relacionados con la maternidad. En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

Jurídicamente la maternidad tiene la naturaleza de un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos. Es ilícita y desde luego nula cualquier condición, consideración o compromiso en contra de esta determinación.

La igualdad jurídica para ambos sexos debe pasar como tal y las distinciones hechas con motivo de la protección de la maternidad dejan de ser privilegios. Las consideraciones de orden médico, de higiene y seguridad y las de índole social, se justifican plenamente y si bien pueden considerarse como discriminación positiva, habrá que entenderlas mas como medidas de protección¹⁴.

Su fundamento constitucional se encuentra tanto en el capítulo de las garantías individuales como en el de las garantías sociales, en la Ley Federal del Trabajo y en los Acuerdos Jurídicos Internacionales.

Para salvaguardar los derechos la ley prohíbe expresamente a los patrones:

- Excluir a la madre trabajadora de beneficios, promociones, ascenso, capacitación y adiestramiento, con motivo de su embarazo.
- Rechazar a una solicitante de trabajo por estar embarazada, así como no promoverla, disminuirle la retribución o despedirla.

Sin que la ley lo exprese se entiende prohibido, ya que así debe de interpretarse de acuerdo a las normas internacionales:

- Exigir la renuncia a causa del embarazo.
- Disminuir o cancelar cualquiera de los derechos laborales o seguridad social que corresponda.

El incumplimiento de las normas para las mujeres tiene sanciones legales, pero la sanción resulta irrisoria frente a los perjuicios causados a la madre trabajadora y a su familia.

¹⁴ Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo. Pagina 25

La exigencia de la presentación de un certificado médico o la obligación de someterse a un examen médico, con el fin de comprobar que la mujer no esta embarazada, es una de las manifestaciones discriminatorias más graves que atentan en contra de la dignidad de la mujer como ser humano. Existen otras prácticas del empleador para corroborar mensualmente la no gravidez de las trabajadoras, con lo cual se corona la humillación más grave de la mujer.

Capítulo 2

Marco Jurídico.-

- 2.1 Normatividad Nacional
- 2.2 Normatividad Internacional

2.1 NORMATIVIDAD NACIONAL

Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la ley suprema y pueden considerarse como el conjunto de normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como a la protección de la maternidad en relación con ella misma y el producto del embarazo.

Los derechos laborales en su condición de garantías sociales, protegen y tutelan sus derechos haciéndolos extensivos para el desempeño de las responsabilidades sobre los hijos y la atención a la familia de acuerdo con las costumbres del medio social.

El fundamento constitucional de la igualdad se encuentra en el segundo párrafo del artículo 4to. Constitucional.

De acuerdo con la última reforma a la Constitución publicada en el Diario Oficial de la Nación (DOF) el 14 de agosto del 2001. Ahora el artículo 1ro. de la ley suprema prohíbe la discriminación por cualquier motivo “...*queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menos cavar los derechos y libertades de las personas*¹⁵.”

En este sentido el texto se proyecta de manera negativa, como prohibición, sin hacer una declaración formal de igualdad, la que sin duda queda supuesta y entendida. Tal vez una declaración bajo expresión positiva fuera más apropiada.

¹⁵ Diario Oficial de la Federación. 14 de Agosto de 2001

La norma constitucional contenido en el artículo 123 sólo se refiere a la mujer para proteger la maternidad en la fracción V y para establecer el principio de la igualdad salarial en la fracción VII.

La Ley Federal del Trabajo reproduce el derecho a la igualdad, en términos generales en los artículos 3ro, 86, 133 y 164.

Artículo 3ro. “...no podrán establecerse distinciones en los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

El artículo 86 se refiere en términos generales a la igualdad salarial.

El artículo 133 establece “...Queda prohibido a los empleadores: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.”

El artículo 164 correspondiente al Título V “trabajo de Mujeres” declara específicamente la igualdad laboral con el siguiente texto: “...las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

El nombre de este capítulo V debería de ser sustituido por el de “Protección de la Maternidad”, para llamarlo con propiedad y dejar fuera cualquier indicio de privilegio con relación a las trabajadoras.

Los derechos laborales también encuentran su fundamento en otras leyes, estatutos y reglamentos, entre los que podemos mencionar:

- a) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación.
- b) Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado.
- c) Estatutos o Leyes de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Federativas.
- d) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- e) Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- f) Ley del Infonavit
- g) Ley General de Sociedades Cooperativas.
- h) Los reglamentos federales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- i) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT (participación de utilidades)
- j) Los reglamentos internos de todas las dependencias gubernamentales incluyendo organismos descentralizados.

Corresponde a las Juntas Federales y locales de conciliación de arbitraje según sea el ámbito de su competencia prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales entre patrones y obreros.¹⁶

Correspondiendo a la Procuraduría del Trabajo representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones. Así como prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo¹⁷.

¹⁶ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pagina 263

¹⁷ Reglamento de la Procuradora Federal de la Defensa del Trabajo. Pagina 535.

3.2 *NORMATIVIDAD INTERNACIONAL*

El artículo 133 constitucional es el fundamento de los artículos 6to y 17 de la Ley Federal del Trabajo confirmando que los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por la Cámara de Senadores, son derecho positivo que de acuerdo con la tesis jurisprudencial LVII-99 se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto la constitución federal. La Ley Federal del Trabajo consigno tal obligatoriedad en 1970 antes de que la Suprema Corte de Justicia emitiera dicha jurisprudencia.

El artículo 6to establece: “...*las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia*”.

El principio de aplicación de las normas que más favorezca, aplicable en derecho social se recoge en el artículo 18 de la LFT.

Principales Convenciones y Acuerdos Internacionales que ha suscrito México en materia de Derechos Humanos de las mujeres:

Firmados y/o ratificados por México en los años 30

- Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores (1932)
- Convenio 19 sobre la Igualdad de Trato 1925 (accidentes de trabajo) (1934)
- Convenio sobre la Esclavitud (1934)

Firmados y/o ratificados por México en los años 40

- Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (1948)
- Carta de la OEA (Organización de Estados Americanos) (1948)

Firmados y/o ratificados por México en los años 50

- Convenio Internacional de Trabajo No. 100 relativo con la Igualdad de Remuneraciones entre la Mano de Obra Femenina y la Masculina por un Trabajo de Igual Valor (1952)
- Protocolo para modificar la Convención sobre la Esclavitud (1954)

Firmados y/o ratificados por México en los años 60

- Convenio Internacional de Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1961)
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (1967)

Firmados y/o ratificados por México en los años 70

- Declaración No. 118 sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social) 1962 (1978)

Firmados y/o ratificados por México en los años 80

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW 1979 (1981).

Firmados y/o ratificados por México en los años 90

- Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte que tiene una declaración de principios, el cual forma parte del Tratado de Libre Comercio (TLC) como un acuerdo paralelo o complementario de 1993.
- Cuarta Conferencia Internacional de Beijing (1995)
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para) (1998)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias (1999)

Firmados y/o ratificados por México en el año 2000

- Declaración del Milenio (2000)
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad de Género (2000)
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2002)

Capítulo 3

Situación Real.-

3.1 Análisis y Comentarios sobre los derechos de las mujeres relativos al trabajo en el ámbito Nacional

3.2 Análisis y Comentarios sobre los derechos de las mujeres relativos al trabajo en el ámbito Internacional

3.1 ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES RELATIVOS AL TRABAJO EN EL ÁMBITO NACIONAL

Actualmente la búsqueda de la igualdad con equidad representa una prioridad en la agenda de trabajo del gobierno federal y del Instituto Nacional de las Mujeres.

En las dos décadas que han transcurrido desde que México ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), nuestro país ha dado importantes pasos para lograr la observación de los compromisos adquiridos en el ámbito internacional con miras de mejorar la situación de la mujer en los aspectos social, político económico y jurídico.

Este proceso a logrado impactar en la voluntad política y su visibilidad en los ordenamientos normativos del Estado Mexicano y generar la inserción de criterios de igualdad y equidad en el diseño de políticas públicas que dieron como resultado la creación del Instituto Nacional de las Mujeres.

Se crea el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD¹⁸), cuyo objetivo principal es potenciar el papel de las mujeres mediante su participación, en condiciones de igualdad con los hombres en todas las esferas de la sociedad, y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra, a fin de alcanzar un desarrollo humano con calidad y equidad.

¹⁸ Pasos hacia la Equidad de Genero en Mexico 2002. Instituto Nacional de las Mujeres. Pagina 15

En México la incorporación de la mujer ha crecido de manera importante en los últimos 30 años. En 1970 la tasa de participación económica femenina era de 17.6; en 1991, de 31.5; y en el año 2000, el 36.4 por ciento de las mujeres de 12 años y más participaba en alguna actividad económica. Este incremento en la tasa de participación económica de las mujeres ha sido notablemente mayor que en el caso de los hombres.

Hasta los años setentas, la participación de las mujeres decrecía cuando se casaban o iniciaban su vida reproductiva; y las mujeres que entraban al mercado laboral eran principalmente mujeres jóvenes y solteras. Datos recientes muestran que esta situación ha cambiado y que las mujeres permanecen en la vida económica en las edades reproductivas, extendiendo su vida laboral¹⁹.

México es uno de los primeros siete países en donde se estableció el plan de acción “Mas y Mejores empleos para las mujeres mexicanas”

3.2 ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES RELATIVOS AL TRABAJO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

La igualdad en todas sus expresiones es el objetivo principal en la agenda internacional. Existen múltiples disposiciones internacionales encaminadas a defender la igualdad de las mujeres.

El artículo 1ro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere en forma específica al derecho de igualdad: “...*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*”²⁰.

¹⁹ INEGI-STPS. Encuestas Nacionales de Empleo 1991 y 2000.

²⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948. Pagina 1

La Carta de la OEA formula la misma declaración: “... *Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación a igual protección de la ley*²¹.”

Todos los Convenios y Acuerdos Internacionales procuran establecer e impulsar la igualdad entre los hombres y las mujeres en el trabajo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) fue fundada en 1919 para proteger los derechos de los trabajadores de todo el mundo. A partir de entonces se esfuerza por eliminar la desigualdad y la discriminación y de impulsar la protección de la mujer en el trabajo tanto por sus funciones reproductivas, como por los problemas de vulnerabilidad. Se promueve la igualdad y se promueve la protección por motivo de la gestación.

La OIT considera que con la igualdad de géneros se eleva el nivel de vida y se refuerza la política de justicia social.

En el Convenio No. 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (1953), busca que se fijen salarios iguales para el trabajo de igual valor²².

En el Convenio No. 102 se establecen las normas mínimas de Seguridad Social, estableciéndose la obligación de brindar atención medica-obstétrica a la trabajadora²³.

En el Convenio No. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1961) busca comprometer a los países a promover la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres²⁴.

²¹ Carta de la OEA de 1948. Pagina 1

²² www.inmujeres.gob.mx

²³ Idem

²⁴ Idem

En el Convenio No. 150, sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organización (1982) busca que se reconozca que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros, existentes en el empleo²⁵.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 11 establece que:

1. los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del desempleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicios, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, prestaciones, y a igualdad de trato con respecto o a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la elevación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción.

²⁵ www.inmujeres.gob.mx

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomaran medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin perdida del empleo previo, la antigüedad o beneficio social;
- c) Al entrar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Los trabajadores pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y convenios internacionales a los patrones a quienes pueden demandar ante las autoridades por su incumplimiento. Las autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento de las normas Internacionales del Trabajo.

CONCLUSIONES

La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de las mujeres y constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia.

Se debe condenar y eliminar la discriminación contra la mujer, asegurando su pleno desarrollo con el objeto de garantizarles el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, en las esferas políticas, social, económica y cultural.

Debemos evitar la discriminación, entendida esta por alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera discriminación laboral.

La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

La discriminación por género abarca temas relacionados con el hostigamiento sexual y la maternidad, concretamente los referidos a la exigencia de la presentación de un certificado de no gravidez anexo a la solicitud de empleo.

Estos temas de práctica frecuente representan dos perspectivas de atención urgente y continua para proteger los derechos de la mujer trabajadora. Se pretende combatir las prácticas desiguales en contra de la mujer.

El orden jurídico constitucional y el internacional aplicable, contiene claras disposiciones acerca de la igualdad jurídica de la mujer y del varón. Con este fundamento de relevancia, cualquier diferencia estatuida o pactada debe considerarse nula en derecho.

La práctica en cambio presenta una faceta distinta y la desigualdad forma parte de lo cotidiano. Es hasta estos últimos años, justamente al fin del siglo, cuando se inician las gestiones a favor del feminismo laboral que deben concretarse de inmediato.

La desigualdad, cualquiera que sea su expresión, es el preámbulo de la discriminación.

Los caminos abiertos por las autoridades laborales significan un paso importante en esa batalla por la igualdad laboral, pero en realidad esta incumbe a la sociedad íntegra, es decir, a mujeres y varones.

Ambos géneros como integrantes de los núcleos sociales han de desarrollarse en niveles igualitarios.

Es inútil hablar de democracia en tanto no se diseñen y operen políticas públicas para impulsar la equidad y se resuelvan los problemas de discriminación.

RECOMENDACIONES

Con pleno convencimiento de la importancia de que las mujeres conozcan sus derechos, para la construcción de una sociedad más democrática y justa se deben promover políticas públicas y legislativas a favor de la equidad y género y el pleno ejercicio y goce de los derechos de las mujeres

Una de las formas para promover la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad y género para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

Las razones por las cuales las mujeres no exigen sus derechos y no buscan la defensa de los mismos ante las autoridades son múltiples, entre los cuales sobresalen: la ignorancia, el temor, la inseguridad y la necesidad económica.

Las primeras pueden combatirse mediante la divulgación de los derechos, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la concientización de la sociedad sobre la igualdad.

En cuanto a la necesidad de obtener ingresos tanto para el sostenimiento principal de la familia como para complemento del mismo resulta mas complicada su solución, por la situación económica que vivimos.

Igualmente puede invocarse el desconocimiento por parte de los empleadores y los sindicatos así como de los trabajadores en general, de las disposiciones de los convenios internacionales ratificados por México. Al no ser conocidos por los abogados postulantes o no invocarlos surge la hipótesis de que algunas autoridades jurisdiccionales también las desconocen.

Esta presunción se basa en la falta de señalamientos y fundamentos de las resoluciones en normas internacionales ya que los laudos y las sentencias en los juicios de amparo carecen hasta ahora de referencias a dicha normatividad.

La importancia de divulgar los derechos y las prestaciones de trabajo redunda en la seguridad que se da al trabajador o trabajadora acerca de sus derechos y las garantías en el cumplimiento de las leyes. Esta debe ser:

- a) Entre los trabajadores, deben conocer las formas de defensa que la ley les reconoce; saber a que autoridades deben dirigirse y recurrir para obtener asesoría, orientación y representación legal; conocer los medios legales para denunciar las violaciones a la igualdad en general y respecto a la discriminación sexual en particular; estimular la exigencia en el cumplimiento de sus derechos laborales y del resarcimiento de los daños y perjuicios que le sean ocasionados.
- b) Entre los empleadores en general, con el propósito de sensibilizarlos respecto a las ventajas y desventajas que el incumplimiento a estos derechos laborales representa para ellos mismos y para la sociedad.
- c) Entre los sindicatos, para crear conciencia de la ofensa que representa el acoso sexual y la necesidad de imponer políticas internas sindicales para prevenir y combatir en el seno del mismo semejantes conductas.
- d) Entre las autoridades encargadas de la elaboración de leyes y de la aplicación de las normas del trabajo y de seguridad social, para actualizar sus conocimientos y uniformar criterios.
- e) Entre los estudiantes de ciencias jurídicas, políticas y sociales en general, estimulando la investigación y el análisis, así como la enseñanza con técnicas didácticas modernas con la inclusión de temas sobre derechos humanos y discriminación, con la extensión a políticas en contra del hostigamiento sexual en las Universidades e instituciones de educación en general.

La divulgación de los derechos debe quedar a cargo de expertos en comunicación y consistiría:

- 1) Imprimir y divulgar folletos, historietas, volantes.
- 2) Grabar videos.
- 3) Realizar programas de radio y televisión
- 4) Promover conferencias:
 - a) Con los medios de comunicación para abrir la discusión de los temas referidos.
 - b) Sobre el acoso sexual dirigido a funcionarios, empleadores, sindicatos y trabajadores en general.
 - c) Sobre discriminación sexual y segregación en general.
- 5) Elaboración de guías:
 - a) Para los trabajadores para la defensa de su derecho.
 - b) Para las empresas acerca de políticas preventivas.
- 6) Organización de talleres de trabajo sobre temas de discriminación

FUENTES CONSULTADAS

NORMATIVAS

- 1 Código Penal Federal. Edición Gonero 1999
- 2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Delma. México 2000
- 3 Ley Federal del Trabajo. Edición Porrúa. México 2004.
- 4 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 5 Reglamento de la Procuraduría Federal de la defensa del trabajo. Edición Porrúa. México 2004.

BIBLIOGRÁFICAS

- 5 Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Edición Porrúa. México 1982.
- 6 De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Edición Porrúa. México 1979.
- 7 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Porrúa. 1972.
- 8 De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Edición Porrúa. México. 1976.
- 9 García Prince Evangelina. Derechos Políticos y Ciudadanía de las mujeres. Edición Gendhu. Venezuela. 1996.
- 10 Juzgar con Perspectiva de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2002.
- 11 Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Instituto de investigaciones jurídicas. México 2000.
- 12 Kurczyn Villalobos Patricia. Derechos de las mujeres trabajadoras. Instituto de investigaciones jurídicas. México 2001.
- 13 La Mujer y el Trabajo en México (Antología) STPS México 1986.
- 14 Las Mujeres de la Revolución Mexicana. Instituto Nacional de Estudios Históricos. México 1992.
- 15 Mora Bravo Miguel. La Igualdad Jurídica del varón y la mujer. CONEPO México 1985.
- 16 INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo 1991 2000

- 17 Pasos hacia la Equidad de Géneros en México 2002. Instituto Nacional de las Mujeres.
- 18 Situación actual de las mujeres en México. CONAPO 2000.
- 19 Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edición Porrúa. México 1998.

INSTRUMENTOS JURIDICOS INTERNACIONALES

- 20 Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte de 1993.
- 21 Carta de la OEA de 1948.
- 22 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asamblea de las Naciones Unidas 1979.
- 23 Declaración de los Derechos Humanos de la ONU de 1948.
- 24 Las Normas Internacionales de Trabajo. Oficina internacional de trabajo. Ginebra 4ta Edición.

INFORMÁTICAS

- 25 www.juridicas.unam.mx/
- 26 www.consortio.org.mx
- 27 www.google.com
- 28 www.sicedaw.inmujeres.gob.mx
- 29 www.inmujeres.gob.mx