

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI



LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO.
PROPUESTA PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:
SANDRA YSABEL BECERRA

DIRECTORA:
MARÍA AURORA DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO.

SEPTIEMBRE DE 2010.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO 1.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	
1.1 Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	7
1.2 Antecedentes de las normas de protección al derecho laboral de las mujeres.....	23
 CAPÍTULO 2.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	
2.1 Igualdad.....	30
2.2 Discriminación.....	35
2.3 Hostigamiento Sexual.....	38
2.4 Maternidad.....	41
 CAPÍTULO 3.- MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	
3.1 Normatividad Nacional.....	46
3.2 Normatividad Internacional.....	57
3.3. Jurisprudencia.....	64
 CAPÍTULO 4.- ANÁLISIS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA.....	
	73

CAPÍTULO 5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTA

5.1.Conclusiones.....	92
5.2. Propuesta.....	94
 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	 101

INTRODUCCIÓN

A través de las diferentes épocas históricas, la mujer ha sufrido el nulo o poco reconocimiento a sus derechos como tales, pues la propia sociedad en su conjunto, le ha negado la igualdad que como ser humano tiene respecto al hombre.

El problema que aborda este trabajo es el relativo a 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.

La importancia del análisis del presente trabajo resulta evidente a la luz de la problemática actual, la que vemos rodeada de buenas intenciones y legislaciones que se han convertido en ley vigente, pero no positiva.

El presente trabajo tiene como objetivo la propuesta para reformar artículos de la Ley Federal del Trabajo para que efectivamente regulen la problemática de la discriminación laboral de la mujer, y particularmente el Título Quinto.

La corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales debe lograrse en tres modalidades: la de igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad de pago o remuneración.

Además tiene como fin contribuir a abatir las condiciones de desigualdad de géneros que existen en el ámbito laboral, logrando con esto el acceso a oportunidades de trabajo remunerado en igualdad de circunstancias, evitar el acoso sexual en los centros de trabajo por parte del patrón o de sus compañeros, sancionar

el despido por embarazo para lograr que ninguna mujer sea discriminada por sus funciones reproductivas y eliminar el examen obligatorio de ingravidez, entre otras prácticas.

Así mismo establecer que el cuidado infantil deberá ser compartido entre mujeres y varones. Esto requiere la reformulación de ciertas cuestiones, entre las cuales las guarderías o centros de desarrollo infantil deberán tener un lugar prioritario. También cuando un trabajador o trabajadora adopte a un menor de edad de edad, tendrá derecho a un permiso con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción.

Actualmente los derechos de las mujeres trabajadoras están consagrados en 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 y el producto del mismo.

El artículo 1º de la Constitución garantiza a todo individuo, en el territorio mexicano el goce de sus derechos. 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.

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.

El artículo 5to. Constitucional consagra la libertad de trabajo para hombres y mujeres al establecer que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

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.

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 de los cuidados con motivo de la maternidad "no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano".¹

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.

¹ Kurczyn Villalobos Patricia. Derecho de las Mujeres Trabajadoras. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial. México. 2001. p. 10.

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.

Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, Apartado “A” de la Constitución, dispone en los artículos 6º ² y 17³, 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 los derechos de las mujeres. Las trabajadoras pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los Tratados y Convenios, y exigirlo 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.

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.

Analizaremos los derechos de las mujeres relativos al trabajo en la Legislación Española, que ha destacado al crear la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 23 de marzo del 2007.

² Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa. México. 2006. p. 25.

³ Ibidem. p.31

El presente trabajo no se basa en posturas feministas a ultranza, sino en realidades comprobables a través de estadísticas manejadas por los mismos estados a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.

No obstante que las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo y en el conjunto de actividades productivas, la igualdad formal ante la Ley, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar lo demuestran.

La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de opresión y desventaja que les impide incorporarse plenamente a la vida productiva, enfrentando problemas que la legislación actual no contribuye a resolver.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER

1.1 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.2 ANTECEDENTES DE LAS NORMAS DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL DE LAS MUJERES

1.1 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del Siglo XX, y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

En las Leyes de las Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

En los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de las Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de que se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, en la vida social, económica y política no eran los iguales que los vencedores.

El sistema de los gremios en la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por la voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, las corporaciones fueron, por lo menos en un

principio, un instrumento de libertad. En América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

El Decreto Constitucional de Apatzingan expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del general José Maria Morelos y Pavón, declaró en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.⁴

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunidos en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa: “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.⁵

A pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció del derecho del trabajo, en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia, sin que las condiciones de los trabajadores acusaran mejoras importantes. El Código Civil de 1870 procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

⁴ De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1972. p. 40.

⁵ Ibidem. p. 41.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de Junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos y en el mes de Noviembre se iniciaron las escaramuzas en la Industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica, que destruía la libertad y la dignidad de los hombres.

El primero de Julio de 1906, el Partido Liberal, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo.

La Constitución de 1917 contiene la primera declaración de derechos sociales de la historia, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo. El derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, en él la justicia dejó de ser una formula fría, aplicada a relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

El artículo 123 de la Constitución indica que el derecho del trabajador está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los laudos del tribunal de arbitraje.

El artículo 123 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

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

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a

la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares ;

e) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 % más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe

de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectué por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) *Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;*
- b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;*
- c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;*
- d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;*
- e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;*
- f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa;*
- g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra, y*
- h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y de servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en

más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. *Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:*

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la república;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

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

asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares, y

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecerá un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado,

en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social y de los componentes de dichas instituciones; y

XIII Bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado, y

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, como la Ley del Trabajo del 14 de Enero de 1918, del Estado de Veracruz, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente, que se complemento con la de 18 de Junio de 1824.

En su primer párrafo, la Exposición de Motivos señaló las finalidades de la legislación que urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aun marginados y para superar constantemente las condiciones de vida de los trabajadores.

1.2 ANTECEDENTES DE LAS NORMAS DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL DE LAS MUJERES

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 derechos y trato que los hombres.

Desde el inicio de la Nueva España y hasta hoy en día como país independiente, la mujer ha sido parte fundamental de la Nación Mexicana, recordemos a Josefa Ortiz de Domínguez “La Corregidora”, Sor Juana Inés de la Cruz, o Frida Kahlo, por no mencionar las acciones en el anonimato que realizan otras tantas mujeres.

El Día Internacional de la Mujer, fue propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca. La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año de 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras.

Sin embargo, el reconocimiento de los derechos sociales, políticos y constitucionales que ha tenido la mujer a lo largo de nuestra historia, es un pasaje olvidado y es hasta el Siglo XX donde empieza a reconocerse con claridad la

relevancia socio-jurídica de la mujer, pero sin llegar a la igualdad anhelada, discriminación por la sola razón de su sexo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 no contempló 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.

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 sí 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 igualdad.⁶

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 prohibía 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 llegó a prosperar, se ordenó el establecimiento de guarderías en las empresas con más de 50 mujeres.

Posteriormente la lucha por las reivindicaciones de la mujer y por su igualdad ante el hombre empezó a tener resultados al obtener en 1953 el derecho al

⁶ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1977, p. 308

voto.⁷ La mayoría de los autores coinciden que el camino de la mujer hacia el desempeño laboral se inicia con el reconocimiento de este derecho.

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 sólo 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, con pago de salario íntegro, prorrogables en caso necesario. 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.

⁷ Las Mujeres en la Revolución Mexicana. Instituto Nacional de Estudios Históricos. México. 1992. p.122.

En un inicio las mujeres trabajaban en actividades que se estimaron apropiados para la naturaleza femenina, tales como la limpieza, la enseñanza, el secretariado, el desempeño en los salones de belleza, como telefonistas, dependientes de comercio entre otras, vedándose las restantes por no ajustarse a la naturaleza femenina.

La discriminación laboral llegó incluso a la denominación de las profesiones, que permitía a su vez la diferenciación salarial, de tal suerte que a las mujeres que hacían de su profesión la cocina se les llamaba “Cocineras”, mientras que a los hombres se les denominó siempre “Chefs”, a las que se desempeñaban en los salones de belleza se les llamaba “peinadoras” a los hombres “peluqueros” y cuando entró la denominación de “Estilista” se utilizó en sus orígenes únicamente para el hombre.

Asimismo en el campo profesional ha resultado altamente complicado el feminizar algunos títulos profesionales, los cuales se otorgaban en masculino. Sin embargo se han ido introduciendo neologismos como Jueza, abogada, doctora, que no constituyen sino el reconocimiento de una realidad cambiante que requiere a su vez nueva terminología.

Pero desafortunadamente este cambio de la terminología no ha ido a la par con un cambio en la mentalidad social que permita laborar a las mujeres en igualdad de oportunidades y circunstancia con el varón. Por el contrario parece persistir invariable la discriminación y encontrar cada vez formas más humillantes en su aplicación con la complicidad silente de los estados que omiten regular adecuadamente el trabajo de la mujer para impedir que se actualicen tales vejaciones a los derechos humanos más elementales de ésta.

La mujer 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, que puede considerarse como trabajo, y tan es así que algunas legislaciones europeas empiezan a reconocerlo y a otorgarle un valor económico específico.

Los cambios en la participación de la mujer en las últimas décadas han sido impresionantes, 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.

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.⁸

En el caso de nuestro País, la industria maquiladora de exportación genera 29 millones de dólares en ingresos de exportación y generan más de un millón

⁸ CONAPO. Situación actual de las Mujeres en México. 2000. p. 45.

de empleos, de los cuales aproximadamente la mitad corresponde a mujeres, quienes constantemente son víctimas de discriminación, señaló la organización Servicio Desarrollo y Paz AC (Sedepac).

Una de las formas de discriminación que viven reiteradamente las trabajadoras de la maquila es el hostigamiento sexual por parte de algún jefe o compañero de trabajo, así como la constante negativa a contratar o permitir la permanencia en su puesto a mujeres embarazadas.

Sedepac, Human Rights Watch y otras organizaciones han informado sobre las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras de la maquila como en las revisiones mensuales de no-embarazo.

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.

CAPÍTULO 2

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.1 IGUALDAD

2.2 DISCRIMINACIÓN

2.3 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

2.4 MATERNIDAD

2.1 IGUALDAD

El Dr. Ignacio Burgoa Orihuela 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.⁹

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.

Rafael De Pina define la igualdad como: trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales.¹⁰

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.

El segundo párrafo del artículo 4to. Constitucional establece que 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.

⁹ Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México. 1978. p. 277.

¹⁰ De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México. 1976. p. 238.

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 y amamantan a sus hijos.

El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y la época. Como señala Evangelina García Prince: “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 referencia”.¹¹

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 atribuyen a los hombres, sin que por ello 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.

¹¹ García Prince, Evangelina. Derechos Políticos y Ciudadanía de las Mujeres. Edición Gendhu. Venezuela. 1996. p.22.

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 debe 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 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 de pago o remuneración.

El derecho a la igualdad de oportunidades se fundamenta en el artículo 5to. Constitucional. La igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a:

- solicitar un trabajo;
- ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo;
- disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional del Empleo;
- ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional;
- participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes;
- sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas;

- gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social;
- recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles, por ejemplo, y
- a ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.

La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido éste como empresa o establecimiento, las únicas diferencias de trato corresponden a las mujeres durante el período de gestación.

La igualdad de pago es sinónima de igualdad de remuneración. Este derecho genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo. De acuerdo con las normas constitucionales para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ha quedado científicamente comprobado que el sexo no indica mayor o menor capacidad intelectual o material. Existe, sin embargo, la predisposición para realizar algunas tareas por los hombres o las mujeres, lo cual, generalmente obedece a distintas circunstancias: por costumbre se dedican a las actividades que sus familias les imponen, por prejuicios sociales que catalogan actividades no bien vistas para la mujer, por la desigualdad en la educación y formación para el trabajo, por la falta de información sobre las posibilidades de capacitación entre otras.

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.

El principio de igualdad ante la ley es el que establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios. Es un principio esencial de la democracia, es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre o el colonialismo.

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 cualquiera 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 Discriminación.¹²

La alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye una 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.

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.

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.

¹ Diario Oficial de la Federación. 11 de Junio del 2003.

También, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad.

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

- a) Rechazo para ocupar 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 adiestramiento.
- e) Condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo.
- f) El acoso y 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).

Entre los tipos de discriminación se encuentran:

1. Racismo y xenofobia.
2. Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.
3. Discriminación a personas discapacitadas o enfermos.
4. Discriminación a las mujeres (machismo).
5. Diferenciación según el estrato social

6. Discriminación religiosa.

7. Discriminación positiva.

El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

Además existe una doble discriminación en los supuestos que se encuentran las mujeres que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

2.3 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En la legislación mexicana el acoso u hostigamiento sexual sólo se define en la ley penal “... 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...” en el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal.

En la Ley Federal del Trabajo no se define, sólo 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 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 significa inexistencia del problema, ya que podemos hacer valer nuestros derechos a través de los instrumentos jurídicos internacionales.

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

El hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas. Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez.

El hostigamiento sexual es una forma de persecución que suscita una inquietud creciente, abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las que se encuentran:

- Contactos físicos innecesarios, como caricias, rozamientos o palmaditas.
- Observaciones sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta; chistes, bromas o agresiones verbales.
- Invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresión física ante la negativa.
- Gestos insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.
- Miradas lascivas.
- Invitaciones a tener relaciones sexuales no deseadas.

A quien acose sexualmente a otra persona, con la amenaza de causarle algún mal relacionado con la actividad que se le vincula, se le impondrá de seis meses a tres años, con fundamento en el artículo 179 del Código Penal de México D.F.

Si el hostigador es servidor público y se aprovecha de esta circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual de prisión impuesta. Este delito se persigue por “querrela”, es decir a petición de la parte ofendida.

El hostigamiento sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas en su trabajo, la inmensa mayoría son mujeres, pues por regla general, se encuentran en posiciones laborales subordinadas.

Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existe hostigamiento y las compañeras que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja.

Temen contarlo a su familia o a sus propias compañeras y de esta manera, las presiones laborales o amenazas de perder el empleo, las deben soportar solas.. Esto provoca en la víctima una angustia creciente que deriva en trastornos de la salud y afecciones al desempeño del trabajo.

Al rechazar las proposiciones de un jefe la trabajadora se enfrenta a un proceso de hostigamiento laboral que va desde el retiro de permisos y supervisión más estricta de sus labores, hasta el cambio de horarios y centro de trabajo para perjudicarla, hasta el despido injustificado.

2.4 MATERNIDAD

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

En medicina, la maternidad, es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La ley General de Salud considera la maternidad como el embarazo, parto y puerperio en su artículo 61-I.

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.

Las mujeres, como trabajadoras tienen derechos relacionados con la maternidad. En la legislación laboral y de 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.

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 más como medidas de protección.¹³

¹³ Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial. México. 2001. p. 25.

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.

La protección legal abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación y deben abarcar:

- Cuidar su condición fisiológica;
- Cuidar el desarrollo del producto de la concepción;
- Contar con la atención médica especializada para ella y para su hijo aún no nacido;
- Conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo;
- Disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

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

- Excluir a la madre trabajadora de beneficios, promociones, ascensos, 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.
- 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. Los derechos se producen antes, durante y después del embarazo.

Antes del embarazo:

-La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos y atendida para evitar el embarazo cuando así lo solicite.

Durante el embarazo:

-Debe contar con asistencia médica, proporcionada por conducto de especialistas, medicinas y hospitalización en caso necesario.

-No debe realizar labores insalubres o peligrosas, ni trabajo nocturno industrial.

-No debe ocuparse en jornadas después de la diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio.

-No debe desempeñar horas extraordinarias.

-Tiene derecho a descansar durante seis semanas anteriores a la fecha del parto, con el disfrute de su salario íntegro.

-En caso de requerirlo, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50% de su salario.

-No deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro, como son: levantar, tirar, empujar grandes pesos; actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes: funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo; y los trabajos que puedan alterar su estado síquico o nervioso, como puede ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión.

Después del embarazo;

- Debe disfrutar del descanso postnatal, por lo menos durante seis semanas después del parto.

- Disfrutar de la remuneración íntegra, durante ese descanso.

- Cuando las necesidades de salud de ella o del recién nacido exijan un tiempo mayor de descanso podrá disfrutarlo hasta por sesenta días después de las seis semanas después del parto, recibiendo el 50% de su salario.

- Conservará su puesto de trabajo, hasta por un año después de la fecha del parto sin el goce del salario.

- Disfrutará de algunas prerrogativas para amamantar y el cuidado de su hijo o hija, tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo.

- Durante el periodo en que la trabajadora esté amamantando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a sustancias químicas que puedan afectar su salud o la de su hijo o hija.

- En relación con los descansos de la mujer embarazada, éstos pueden ampliarse o prorrogarse antes o después del parto, cuando la madre se encuentra imposibilitada a trabajar con motivo del embarazo.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER

3.1 NORMATIVIDAD NACIONAL

3.2 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

3.3. JURISPRUDENCIA

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

De acuerdo con la reforma a la Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación (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 menoscabar los derechos y libertades de las personas.”¹⁴

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

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. El fundamento constitucional de la igualdad se encuentra en el segundo párrafo del artículo 4to. Constitucional. La libertad de trabajo se encuentra garantizada en el artículo 5to de la Constitución, ambos como garantías individuales.

La norma constitucional contenida en el artículo 123, es una declaración de derechos sociales porque establecen las garantías sociales y éstas garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia . 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 de 1970, regula las relaciones de trabajo a que se refiere el apartado “A” del artículo 123 constitucional. En sus artículos 6to. y 17 dispone 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.

En su artículo 3ro. precisa que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

Establece en el artículo 5to. fracción XI, que las disposiciones de esta Ley son de orden público y no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

En el artículo 86, establece a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El artículo 132 fracción XXVIII, obliga a los patrones, a proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

El artículo 133 fracción I, prohíbe a los patrones, negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto denominado Trabajo de las Mujeres establece:

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o

peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

El nombre del 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.

En el artículo 423 fracción VII, se establece que el Reglamento Interior de Trabajo debe contener las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

En el artículo 501 fracción III y IV, se establece quienes tendrán derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador.

Los derechos laborales también encuentran su fundamento en otras leyes 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) Leyes o Estatutos de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Federativas.
- d) Ley del Seguro Social.
- e) Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- f) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda.
- 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 y Arbitraje según sea el ámbito de su competencia prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales entre patrones y obreros.

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 derecho de los trabajadores.

Es importante señalar la importancia de la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Establece que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos

federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Señala que cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

Para los efectos de esa Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Entre las medidas para prevenir la discriminación establece que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;

II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;

VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;

VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;

XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;

XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;

XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;

XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;

XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;

XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;

XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;

XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual;

XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

Entre las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades establece que los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;

II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;

III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten;

IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Además se crea un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que tiene como objeto: Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las

personas que se encuentren en territorio nacional; y Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Entre otras tiene las siguientes atribuciones para el cumplimiento de su objeto: Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación; Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural; Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno; Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación; Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación; Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia; Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos.

Así mismo establece un procedimiento en el que toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante, estas sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tengan conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia. El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer.

3.2 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

El artículo 133 constitucional es el fundamento de los artículos 6to. y 17 de la Ley Federal del Trabajo confirman que los Convenios y Tratados Internacionales aprobados por la Cámara de Senadores y ratificados por el Ejecutivo.

Con la interpretación del artículo 133 constitucional, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó la supremacía de la Constitución, al establecer que los tratados internacionales y las leyes generales se encuentran precisamente debajo de ella, lo que le permitió sentar tres tesis jurisprudenciales.

Los ministros de la Corte resolvieron una serie de asuntos relacionados con los tratados internacionales en materia comercial, donde establecieron que la Constitución, las leyes generales del Congreso de la Unión y los tratados internacionales que estén de acuerdo con ella, constituyen la “Ley Suprema de la Unión”.

Es decir, conforman un orden jurídico superior, de carácter nacional, en el cual la Carta Magna se ubica en la cúspide y, por debajo de ella los tratados internacionales, después se ubican las leyes generales federales y locales.

La tesis jurisprudencial VIII/2007, establecida por el Pleno de la Corte, señala que a partir de la interpretación del artículo 133 constitucional, las Leyes del Congreso de la Unión a las que aquél se refiere, corresponden, no a las leyes federales sino a aquellas que inciden en todos los órdenes jurídicos parciales que integran al Estado Mexicano.

Mientras que la tesis jurisprudencial VII/2007, también emitida por el Pleno, abunda al respecto al señalar que las leyes generales corresponden a aquellas respecto a las cuales el Constituyente o el Poder Revisor de la Constitución ha renunciado expresamente a su potestad distribuidora de atribuciones entre las entidades políticas que integran el Estado Mexicano, lo cual se traduce en una excepción al principio establecido por el artículo 124 constitucional.

Además, estas leyes no son emitidas “motu proprio” por el Congreso de la Unión, sino que tienen su origen en cláusulas constitucionales que obligan a éste a dictarlas, de tal manera que una vez promulgadas y publicadas, deberán ser aplicadas por las autoridades federales, locales, del Distrito Federal y municipales.

La tesis jurisprudencial IX/2007 indica que en conformidad con los principios de derecho internacional dispersos en el texto constitucional, así como con las normas y premisas fundamentales de esa rama del derecho, los tratados internacionales se ubican jerárquicamente debajo de la Constitución y por encima de las leyes generales federales y locales.

La Ley Federal del Trabajo consignó tal obligatoriedad en 1970 antes de que la Suprema Corte de Justicia emitiera dicha jurisprudencia, en el artículo 6to al establecer: “...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 benefician al trabajador a partir de la fecha de la vigencia”.

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

El artículo 1º 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 derecho, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

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”.

Los principios de la Organización Internacional del Trabajo es proteger los derechos de los trabajadores de todo el mundo. 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.

Principales Convenciones y Acuerdos Internacionales que ha suscrito México en materia de derechos humanos de las mujeres:

- 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).

- Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (1948).
- Carta de la OEA (Organización de Estados Americanos) (1948).
- Convenio Internacional de trabajo No. 102 se establecen las normas mínimas de Seguridad Social, estableciéndose la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la trabajadora.
- 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).
- 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).
- Declaración No. 118 sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social) 1978.
- Convenio Internacional de Trabajo 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 existente en el empleo.
- Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW 1979 (1981).

- 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).
- 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).

Estos documentos establecen estrategias y planes de acción para la realización de la igualdad, así como compromisos formales de los gobiernos de los países participantes.

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 adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo 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 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 casas 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.

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 tomarán 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 pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficio social;
- c) Al entrar en 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.

En su Recomendación General número 12, adoptada en 1989, señaló que la aplicación de este artículo 11 obliga a los Estados Partes actuar para proteger a la mujer de todo tipo de violencia en el ámbito laboral o en el acoso sexual en el lugar de trabajo. La aplicación de este artículo obliga al Estado a adoptar medidas enérgicas para prohibir la práctica empresarial de exigir la prueba de no embarazo, como condicionante para la contratación de las trabajadoras.

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 para su cumplimiento. Las autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

3.3. JURISPRUDENCIA

Es labor del juzgador llevar la aplicación de estos principios legales a través de los fallos judiciales, cristalizando en ellos la tutela de los derechos laborales de las mujeres.

Esta labor implica llevar a la sentencia el texto constitucional que tutela de manera relevante el derecho a la maternidad. Si ante la existencia de un conflicto laboral que se somete a la decisión judicial se alega un despido injustificado, ocurrido cuando la trabajadora está embarazada, el juzgador ordinario tiene la obligación legal, de ponderar, en uso de sus facultades, si la excepción común que se hace valer en los juicios, consistente en que tal despido no existió porque la trabajadora renunció voluntariamente a su empleo, si es verosímil que se haya producido tal renuncia, sopesando en ese análisis:

- a) Que el derecho de las mujeres a gozar de prerrogativas laborales antes del parto y después de él derivan de la ley fundamental;
- b) Que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, son de orden público y, por tanto, que no producirá efecto legal y tampoco impedirá el goce y ejercicio de los derechos la renuncia que la trabajadora realice, sea escrita o verbal;
- c) Que es nula la renuncia que las trabajadoras hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de las demás prestaciones que deriven de los servicios prestados;
- d) Que cuando los derechos no han sido declarados en forma definitiva, durante la tramitación de un conflicto, el convenio celebrado por las partes no puede constituir renuncia, por más que se establezca que la trabajadora consiente en no obtener todo lo

reclamado en su demanda, precisamente porque no hay decisión judicial que sea cosa juzgada en la cual se haya definido cuántos y cuáles son los derechos que se generaron en el vínculo de trabajo;

e) Si la renuncia de derechos puede pactarse por un trabajador y en consecuencia si el compromiso que adquiere de no exigir las prestaciones que, en su caso establece la ley, es no nulo, considerando que también es un derecho del trabajador el ya no prestar servicios y, por ende, el ejercicio de esa renuncia;

f) Examinar, en su caso y, de acuerdo con la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, incisos g) y h), que serán condiciones nulas, que no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que constituyan renuncia de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluso por despido; y, de igual manera, que son nulas las estipulaciones que implican renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero;

g) Finalmente, deberá considerarse al resolver aquellos asuntos en los cuales se produzca renuncia de una mujer embarazada, si adicional al escrito que en su caso se hubiese exhibido de esa dimisión, hay finiquito, en el que aparezcan circunstanciadas las cantidades que se le cubrieron por cada uno de sus derechos laborales.

Si del examen que se realice por el juzgador se llega a apreciar que la renuncia puede ser nula por virtud de que no se advierta el pago de las prestaciones laborales generadas durante el vínculo de trabajo; y, a su vez aquellas que deriven de la seguridad social con motivo del embarazo, así se debe declarar en el laudo que se pronuncie en el juicio laboral respectivo.

En su caso, el juzgador federal en su labor de tutela de la legalidad de los actos de autoridad y, haciendo una interpretación de las disposiciones constitucionales y legales, puede enmendar un fallo del que se advierta la existencia de un despido

injustificado, que obedezca al estado de gravidez de la trabajadora, que ponga de manifiesto además que obedeció a una discriminación por virtud de ese embarazo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dirimir estas controversias, deben ponderar esos aspectos y con fundamento en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo deben de resolver en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas.

Además, tanto de las facultades constitucionales y legales aludidas, las juntas están obligadas a acatar los convenios internacionales, que son parte integrante de las normas que rigen en el Estado Mexicano.

Con apoyo también en lo dispuesto por el tratado que se suscribió y ratificó por el Estado mexicano, que contiene la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por México el 23 de marzo de 1981, se puede concluir que el despido de una trabajadora, producido con motivo de su embarazo, es una forma de discriminación, con las consecuencias legales respectivas.

Lo cual si no hace el juzgador ordinario, toca a la Justicia Federal, en aras de la labor de cuidar que todo acto de autoridad se ciña al principio de legalidad previsto en el artículo 16 constitucional.

Con el propósito de conocer los criterios actuales de la Suprema Corte Justicia de la Unión, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito se transcriben las siguientes jurisprudencias y tesis, referentes a los derechos laborales de la mujer.

Novena Época
Registro: 164779
Instancia: Segunda Sala
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXXI, Abril de 2010
Materia(s): Constitucional
Tesis: 2a./J. 42/2010
Página: 427

IGUALDAD. CRITERIOS QUE DEBEN OBSERVARSE EN EL CONTROL DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLATORIAS DE DICHA GARANTÍA.

La igualdad normativa presupone necesariamente una comparación entre dos o más regímenes jurídicos, ya que un régimen jurídico no es discriminatorio en sí mismo, sino únicamente en relación con otro. Por ello, el control de la constitucionalidad de normas que se estiman violatorias de la garantía de igualdad no se reduce a un juicio abstracto de adecuación entre la norma impugnada y el precepto constitucional que sirve de parámetro, sino que incluye otro régimen jurídico que funciona como punto de referencia a la luz de un término de comparación relevante para el caso concreto. Por tanto, el primer criterio para analizar una norma a la luz de la garantía de igualdad consiste en elegir el término de comparación apropiado, que permita comparar a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. En caso de que los sujetos comparados no sean iguales o no sean tratados de manera desigual, no habrá violación a la garantía individual. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en permisos de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable, salvo que se trate de una de las prohibiciones específicas de discriminación contenidas en el artículo 1o., primer y tercer párrafos, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues respecto de éstas no basta que el fin buscado sea constitucionalmente aceptable, sino que es imperativo. La siguiente exigencia de la garantía de igualdad es que la diferenciación cuestionada sea adecuada para el logro del fin legítimo buscado; es decir, que la medida sea capaz de causar su objetivo, bastando para ello una aptitud o posibilidad de cumplimiento, sin que sea exigible que los medios se adecuen estrechamente o estén diseñados exactamente para lograr el fin en comento. En este sentido, no se cumplirá el requisito de adecuación cuando la medida legislativa no contribuya a la obtención de su fin inmediato. Tratándose de las prohibiciones concretas de discriminación, en cambio, será necesario analizar con mayor intensidad la adecuación, siendo obligado que la medida esté directamente conectada con el fin perseguido. Finalmente, debe determinarse si la medida legislativa de que se trate resulta proporcional, es decir, si guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, lo que supone una ponderación entre sus ventajas y desventajas, a efecto de comprobar que los perjuicios ocasionados por el trato diferenciado no sean desproporcionados con respecto a los objetivos perseguidos. De ahí que el juicio de proporcionalidad exija comprobar si el trato desigual resulta tolerable, teniendo en cuenta la importancia del fin perseguido, en el entendido de que mientras más alta sea la jerarquía del interés tutelado, mayor puede ser la diferencia.

Amparo en revisión 1155/2008. Ramón Ernesto Jaramillo Politrón. 21 de enero de 2009. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ricardo Manuel Martínez Estrada.

Amparo en revisión 221/2009. Wal-Mart de México, S.A. de C.V. (ahora Wal-Mart de México, S.A.B. de C.V.). 20 de mayo de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Guadalupe de la Paz Varela Domínguez.

Amparo directo en revisión 1818/2008. Martha Ponce de León y otros. 24 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Amparo en revisión 2131/2009. Carlos Ruiz Carrillo y otros. 11 de noviembre de 2009. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Blanca Lobo Domínguez.

Amparo en revisión 50/2010. Minera Peñasquito, S.A. de C.V. 3 de marzo de 2010. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 42/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de abril de dos mil diez.

Novena Época.

Registro: 169877.

Instancia: Primera Sala.

Jurisprudencia.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XXVII, Abril de 2008.

Materia(s): Constitucional.

Tesis: 1a./J. 37/2008.

Página: 175.

IGUALDAD. CASOS EN LOS QUE EL JUEZ CONSTITUCIONAL DEBE HACER UN ESCRUTINIO ESCRITO DE LAS CLASIFICACIONES LEGISLATIVAS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).

La igualdad es un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo que se predica siempre de algo, y este referente es relevante al momento de realizar el control de constitucionalidad de las leyes, porque la Norma Fundamental permite que en algunos ámbitos el legislador tenga más amplitud para desarrollar su labor normativa, mientras que en otros el Juez debe ser más exigente a la hora de determinar si aquél ha respetado las exigencias del principio de igualdad. El artículo 1o. de la Constitución Federal establece varios casos en los que procede dicho escrutinio estricto. Así, su primer párrafo proclama que todo individuo debe gozar de las garantías que ella otorga, las cuales no pueden restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que la misma establece, lo que evidencia la voluntad constitucional de asegurar en los más amplios términos el goce de los derechos fundamentales, y de que las limitaciones a ellos sean concebidas restrictivamente, de conformidad con el carácter excepcional que la Constitución les atribuye. Por ello, siempre que la acción clasificadora del legislador incida en los derechos fundamentales garantizados constitucionalmente, será necesario aplicar con especial intensidad las exigencias derivadas del principio de igualdad y no discriminación. Por su parte, el párrafo tercero del citado precepto constitucional muestra la voluntad de extender la garantía de igualdad a ámbitos que trascienden el campo delimitado por el respeto a los derechos fundamentales explícitamente otorgados por la Constitución, al prohibir al legislador que en el desarrollo general de su labor incurra en discriminación por una serie de motivos enumerados (origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil) o en cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. La intención constitucional es, por lo tanto, extender las garantías implícitas en el principio de igualdad al ámbito de las acciones legislativas que tienen un impacto significativo en la libertad y la dignidad de las personas, así como al de aquellas que se articulan en torno al uso de una serie de criterios clasificatorios mencionados en el referido tercer párrafo, sin que ello implique que al legislador le esté vedado absolutamente el uso de dichas categorías en el desarrollo de su labor normativa, sino que debe ser especialmente cuidadoso al hacerlo. En esos casos, el Juez constitucional deberá someter la labor del legislador a un escrutinio especialmente cuidadoso desde el punto de vista del respeto a la garantía de igualdad.

Amparo directo en revisión 988/2004. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalba Rodríguez Mireles.

Amparo en revisión 459/2006. 10 de mayo de 2006. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz.

Secretario: Roberto Lara Chagoyán.

Amparo en revisión 846/2006. 31 de mayo de 2006. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa.

Novena Época.

Registro: 191689.

Instancia: Pleno.

Tesis Aislada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XI, Junio de 2000.

Materia(s): Constitucional.

Tesis: P. XC/2000.

Página: 26.

GARANTÍA DE IGUALDAD. ESTÁ CONTENIDA IMPLÍCITAMENTE EN EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL.

El análisis del primer párrafo del artículo 5o. constitucional, que establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. ...", permite constatar, en principio, que este precepto garantiza a todos los gobernados, entre otras cosas, el ejercicio de las libertades de comercio y de industria que sean lícitas y, en segundo término, que esa facultad se otorga a todas las personas sin distinción alguna, es decir, sin hacer diferencias de nacionalidad, raza, religión o sexo, ya que su contenido no establece salvedad alguna al respecto; circunstancia que constituye un fundamento importante de la garantía de libertad de comercio, ya que el artículo 5o. constitucional, al permitir a todas las personas ejercer el comercio o la industria que les acomode, siempre y cuando sean lícitos y no opere alguna de las limitantes a que alude el mismo numeral, excluye implícitamente de tal prerrogativa todo trato desigual que no pueda ser justificado constitucionalmente o apoyado en el interés público, puesto que no debe soslayarse que el disfrute pleno de la garantía otorgada por la Carta Magna en el imperativo de cuenta exige necesariamente la actualización del principio de igualdad material o real entre los titulares de esa garantía, dado que jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, cuyo número es indeterminado, que participen de la misma situación, tengan la posibilidad y la capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y obligaciones que emanen de la ley aplicable frente al Estado, lo cual estará en función de sus circunstancias particulares. En este sentido, el numeral 5o. constitucional prevé sustancialmente ese principio fundamental de igualdad, en virtud de que tiene como finalidad colocar a todos los gobernados, cualquiera que sea su categoría o condición social, en igualdad de condiciones frente a la necesidad de vida de escoger el comercio, el oficio, el trabajo o la industria que les acomode, con las únicas salvedades de que éstos sean lícitos y de que no ataquen los derechos de terceros ni ofendan los intereses de la sociedad.

Amparo en revisión 2352/97. United International Pictures, S. de R.L. 6 de marzo de 2000. Mayoría de ocho votos. Disidentes: Presidente Genaro David Góngora Pimentel, José Vicente Aguinaco Alemán y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Amparo en revisión 222/98. Twentieth Century Fox Film de México, S.A. 6 de marzo de 2000. Mayoría de ocho votos. Disidentes: Presidente Genaro David Góngora Pimentel, José Vicente Aguinaco Alemán y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 2231/98. Buena Vista Columbia Tristar Films de México, S. de R.L. de C.V. 6 de marzo de 2000. Mayoría de ocho votos. Disidentes: Presidente Genaro David Góngora Pimentel, José Vicente Aguinaco Alemán y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy veintinueve de mayo en curso, aprobó, con el número XC/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintinueve de mayo de dos mil.

Novena Época.

Registro: 167850.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Tesis Aislada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XXIX, Febrero de 2009.

Materia(s): Laboral.

Tesis: IV.3o.T.272 L.

Página: 2035.

RENUNCIA. SI PARA DETERMINAR SOBRE SU VEROSIMILITUD LA JUNTA NO TOMÓ EN CUENTA EL ESTADO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, INFRINGE LOS PRINCIPIOS PREVISTOS EN EL NUMERAL 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en lo conducente, que ésta, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Asimismo, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó dicho precepto en la tesis P. IX/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 6, de rubro: "TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.", y determinó que los tratados internacionales se ubican por debajo de la Carta Magna y por encima de las leyes generales, federales y locales. Por otra parte, el artículo 11, punto 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificada por México el 23 de marzo de 1981, cuyo decreto promulgatorio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, prohíbe el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra. A su vez, los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo obligan a las Juntas a que, al dictar sus laudos, resuelvan en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, y en congruencia con lo alegado por las partes. En esa tesitura, si la Junta para resolver sobre la verosimilitud de la renuncia formulada por la trabajadora no tomó en cuenta que ésta se encontraba embarazada, infringe los principios previstos en el citado numeral 841, y la garantía de no discriminación prevista en el artículo 1o. de la Constitución Federal, así como la aludida convención al no considerar el estado de embarazo y la posible violación a ésta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 799/2008. María Guadalupe Sánchez Niño y otra. 1o. de diciembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica Lucio Rosales.

Novena Época.
Registro: 167851.
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Tesis Aislada.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
XXIX, Febrero de 2009.
Materia(s): Laboral.
Tesis: IV.3o.T.269 L.
Página: 2034.

RENUNCIA. PARA DETERMINAR SOBRE ELLA LA JUNTA NO DEBE CONSIDERAR EXCLUSIVAMENTE LOS DICTÁMENES PERICIALES CONCLUYENTES DE QUE LA FIRMA QUE CALZA EL ESCRITO ES DE LA TRABAJADORA, SINO QUE DEBE VALORARLOS EN RELACIÓN CON EL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EXHIBIDO POR ÉSTA.

Cuando una trabajadora demanda que fue despedida injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo, a él le corresponde demostrar tal evento, y si para ello ofrece el escrito de renuncia, la Junta no debe considerar exclusivamente el resultado de los dictámenes periciales en materia de grafoscopia, concluyentes de que la firma estampada en tal escrito es de la trabajadora, sino que si ésta exhibe el certificado de incapacidad por maternidad postnatal que le fue otorgado, también debe valorarlo, y conforme al principio de conciencia que rige su actuación, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, determinar si es creíble que una trabajadora con una incapacidad de tal índole renuncie a su empleo, pues con tal acto lo estaría haciendo también respecto a los derechos de asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad postnatal, entre otros, el relativo al periodo de lactancia consagrado en el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, y que en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 518/2008. Yaneth Elizabeth Rojas Martínez. 13 de noviembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.

Octava Época.
Registro: 231441
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Tesis Aislada.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988.
Materia(s): Laboral.
Página: 343.

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD, PAGO DE SALARIOS EN LOS CASOS DE.

Los periodos de descanso a que tienen derecho las trabajadoras con motivo de embarazo, deben ser forzosamente con goce íntegro de salario y de los derechos adquiridos por la relación laboral, lo cual impide que se realice una compensación con los salarios cubiertos por los días de descanso anteriores al parto, no disfrutados, pues de hacerlo se estaría transgrediendo la norma constitucional que así lo establece. (Artículo 123, Apartado "A", fracción V y Apartado "B", fracción XI, inciso C).

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4405/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria: Lourdes Alejandra Flores Díaz.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA.

ANÁLISIS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN ESPAÑA.

Dentro de los países europeos, destaca la legislación española al crear la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del 23 de marzo del 2007 que establece en su exposición de motivos:

“ La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995”.¹⁵

En la misma se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas: en materia de igualdad de trato, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

¹⁵ Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. España. 2007

Establece que resulta necesaria, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevé, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley, define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

Se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los

trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social. En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

Regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración.

Así como a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, , alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Establece que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo y supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en

los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Así mismo no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Define la Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Define el .Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Establece la discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Garantiza la igualdad frente a represalias; se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Sobre las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias se establece que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Establece las siguientes acciones positivas:

1.- Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

En relación a los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos establece:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Se establecerá un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, el Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

En las políticas de empleo garantiza el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral:

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Establece la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Constituye los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Instituye la obligación a las empresas para la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación

laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Propone medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Fija la igualdad en la responsabilidad social de las empresas: Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

En publicidad fija las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad. Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Establece la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, que es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Además modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores; En relación a los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedan redactados en los siguientes términos:

4to. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de

suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5to. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado».

También se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción: Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Establece que el Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

5.1 CONCLUSIONES

5.2 PROPUESTAS

5.1 CONCLUSIONES.

La igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras de John Stuart Mill hace 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos

Como se desprende del presente trabajo la lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y esta vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no solo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

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.

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.

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.

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 divulgación debe darse:

- 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 de trabajo y de seguridad social, para actualizar sus conocimientos y uniformar criterios.

La lucha contra la discriminación no sólo es deber de los gobiernos: es responsabilidad de todos. Empresas, organizaciones de empleadores, de trabajadores víctimas de discriminación y sus asociaciones, tienen interés y un papel que desempeñar a la hora de lograr la igualdad en el trabajo.

5.2 PROPUESTAS

Analizados los aspectos anteriores y como punto de partida en la búsqueda de un trato laboral equitativo y respetuoso hacia los derechos más elementales de la mujer se propone:

Modificar la Ley Federal del Trabajo, para que no sólo se refiera a la protección de la mujer por razones de maternidad, sino que efectivamente regule la problemática de la discriminación laboral de la mujer, para quedar en el siguiente tenor:

A) Adicionar el artículo 47 de la ley para quedar como sigue:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.-.....;
- II.-.....;
- III.-.....;
- IV.-.....;
- V.-.....;
- VI.-.....;
- VII.-.....;
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales o **de hostigamiento sexual contra cualquier persona** en el establecimiento o lugar de trabajo.
Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;
- IX.-.....;
- X.-.....;

- XI.-.....;
- XII.-.....;
- XIII.-.....;
- XIV.-.....;
- XV.-.....;

B) Adicionar el artículo 51 de la ley para quedar como sigue:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I.-.....;
- II.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, **abuso u hostigamiento sexual** u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;

- III.-.....;
- IV.-.....;
- V.-.....;
- VI.-.....;
- VII.-.....;
- VIII.-.....;

IX. Ser víctima la trabajadora de la violación de alguna de las normas protectoras del trabajo de las mujeres contenidas en el título quinto de la presente ley; y

- X.-.....;

C) Adicionar el artículo 133 para quedar como sigue:

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

- I.-.....;
- II.-.....;
- III.-.....;
- IV.-.....;
- V.-.....;
- VI.-.....;
- VII.-.....;
- VIII.-.....;
- IX.-.....;
- X.-.....;
- XI.-.....;

XII. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIV. Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores; y.

XVI. Establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el género que tenga por objeto o de cómo resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de

oportunidades o de trato en el empleo, con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.

D) Adicionar el artículo 135 para quedar como sigue:

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I.-.....;
- II.-.....;
- III.-.....;
- IV.-.....;
- V.-.....;
- VI.-.....;
- VIII.-.....;
- IX.-.....;
- X.-.....;

XI. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo

Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;

E) Adicionar el TÍTULO QUINTO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES para quedar como sigue:

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, **garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares asegurando la igualdad de trato y oportunidades.**

Artículo 165.-Las modalidades que se consignan en este **título** tienen como propósito fundamental **proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la familia, así como promover la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de la familia.**

Se garantiza a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la de su producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo

Artículo 166.-.....

Artículo 167.-... ..

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso. **El patrón estará obligado en dichas circunstancias a asignarles labores diferentes a las habituales, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que las trabajadoras sufran perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos;**

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, **debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. La madre podrá optar por disfrutar de un descanso de cuatro semanas anteriores y ocho posteriores al parto. En los supuestos de parto múltiple o de nacimiento de hijos con capacidades diferentes, el periodo de recuperación posparto se incrementará en dos semanas;**

III.....;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, **por un lapso de seis meses**, para alimentar a sus hijos, en el lugar

adecuado e higiénico que designe la empresa; si la guardería donde se encuentra el menor no esta cercana a la fuente de trabajo, la madre podrá optar por acumular estas dos medias horas para reducir su jornada diaria en una hora;

V.....;

VI.....;

VII.....;

VIII. Cuando un trabajador o trabajadora adopte a un menor de seis meses de edad, tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción;

Artículo 171.....

Artículo 172. No podrá condicionarse la contratación de la trabajadora a la presentación de exámenes médicos que incluyan prueba de embarazo bajo ningún supuesto. Tampoco podrá condicionarse su permanencia en su puesto de trabajo a la acreditación de ausencia de embarazo.

Queda prohibido expresamente condicionar la contratación de la trabajadora a que cuente con determinado estado civil o permanezca en él.

La trabajadora tendrá derecho a que se respete su posibilidad de ascenso de conformidad al escalafón de la fuente de trabajo donde labora, sin que el ascenso pueda condicionársele por razones de sexo, estado civil, embarazo o cualquier otra circunstancia estimada como discriminatorio.

Artículo 172 Bis.- Cualquier tratamiento irrespetuoso, familiaridades e insinuaciones del patrón o sus representantes a la trabajadora serán considerados como hostigamiento sexual para los fines del desempeño laboral y sancionados en los términos de la presente ley.

La violación a cualquiera de los derechos previstos en el presente título acarreará las sanciones a que se contrae el artículo 995 y dará lugar a la

rescisión de la relación obrero patronal por parte de la trabajadora sin responsabilidad alguna para ella en los términos que se contrae el diverso numeral 51 de la presente ley.

El artículo 995 establece: Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

FUENTES DE INFORMACIÓN

NORMATIVAS

- Código Penal Federal.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la defensa del trabajo.

BIBLIOGRÁFICAS

- Burgoa Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Edición Porrúa. México. 1982.
- CONAPO .Situación actual de las mujeres en México. 2000
- De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Edición Porrúa. México. 1979.
- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Porrúa. 1972.
- De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Edición Porrúa. México. 1976.
- García Prince Evangelina. Derechos Políticos y Ciudadanía de las mujeres. Edición Gendhu. Venezuela. 1996.
- INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo 1991-2000
- Instituto Nacional de Estudios Históricos. Las Mujeres de la Revolución Mexicana. México. 1992.
- Instituto Nacional de las Mujeres. Pasos hacia la Equidad de Géneros en México. 2002.
- IUS. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Junio 1917-Junio2010.
- Juzgar con Perspectiva de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2002.

- Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Instituto de investigaciones jurídicas. México. 2000.
- Kurczyn Villalobos Patricia. Derechos de las mujeres trabajadoras. Instituto de investigaciones jurídicas. México. 2001.
- Mora Bravo Miguel. La Igualdad Jurídica del varón y la mujer. CONEPO México. 1985.
- STPS .La Mujer y el Trabajo en México (Antología) México. 1986.
- Torres Lagunas José Luis. La Discriminacion Laboral de la Mujer por su Estado de Embarazo. Revista del Instituto de la Judicatura Federal Numero 29.2009.
- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edición Porrúa. México. 1998.

INFORMÁTICAS

- **www.inmujeres.gob.mx** . Portal Oficial del Instituto Nacional de las Mujeres. (consultada el 5 de septiembre del 2010).
- **www.onu.org**. Portal Oficial de la Organización de las Naciones Unidas. (consultada el 10 de septiembre del 2010).
- **www.oas.org**. Portal Oficial de la Organización de los Estados Americanos. (consultada el 25 de agosto del 2010).
- **www.oit.org.mx**. Portal Oficial de la Organización Internacional del Trabajo. (consultada el 12 de agosto del 2010).
- **www.juridicas.unam.mx**. Portal Oficial del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (consultada el 21 de abril del 2010).
- **www.scjn.gob.mx**. Portal Oficial del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (consultada el 15 de Mayo 2010).