



UNIVERSIDAD
DE
SOTAVENTO A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LAS
REFORMAS LABORALES DEL 2012.”**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO.**

PRESENTA:

JESSICA LIZBETH DE LA CRUZ HERNANDEZ.

ASESOR DE TESIS:

LIC. DILIA DEL CARMEN ÁVILA CASANOVA.

Villahermosa Tabasco, 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS.

La presente investigación fue realizada bajo la supervisión de la Maestra Dilia del Carmen Ávila Casanova., a quien me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento, por hacer posible la realización de este trabajo. Además de agradecer su paciencia, tiempo y dedicación para que el trabajo saliera de manera exitosa. Gracias por su apoyo, por ser parte de la columna vertebral de mi Tesis.

A mi padre, por ser el apoyo más grande durante mi educación universitaria, ya que sin él no hubiera logrado mis metas y sueños.

A mi madre, te agradezco el estar siempre conmigo, en mi mente, mi corazón y acciones. Tú eres parte de este logro, que el día de hoy se hace realidad y puedo estar segura que estarás muy orgullosa de ver la mujer que creaste y a la que diste la vida.

A mis abuelos, también son parte de esto, porque aunque no estén físicamente conmigo, siempre he tenido la sensación de que me protegen desde el lugar en el que se encuentren.

A todos mis familiares, amigos y personas que han hecho realidad este proyecto.

A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir, por permitirme disfrutar cada momento de mi vida y guiarme por el camino que ha trazado para mí. Por ser el principio y el fin de todo cuanto existe y por ser el inspirador de mi vocación Licenciada en Derecho.

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	I
INTRODUCCIÓN.....	V
ANTECEDENTES.....	VII
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Justificación del problema	4
1.4 Formulación de la hipótesis	5
1.4.1 Determinación de variables	6
1.4.2 Operalización de variables	6
1.5 Delimitación de objetivos	7
1.5.1 Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivos específicos.....	7
1.6 Marco conceptual	8
CAPITULO II	
MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Ubicación geográfica.....	14
CAPITULO III	
MARCO TEÓRICO	17
3.1 Derechos de la Mujer Trabajadora	17
3.1.1 Concepto del Derecho de la Mujer Trabajadora.....	17
3.1.2 Fundamento constitucional	17
3.1.3 En la Ley Federal del Trabajo.....	19
3.1.4 En los instrumentos internacionales.....	20
3.2 Derecho a la Igualdad	22

3.2.1 Concepto de Igualdad	22
3.2.2 Fundamento constitucional	22
3.2.3 La igualdad en el trabajo	25
3.2.3.I Igualdad de oportunidades.....	25
3.2.3.II Igualdad de trato	26
3.2.3.III Igualdad de pago	27
3.2.4 En los instrumentos internacionales.....	27
3.2.5 En la Ley Federal del Trabajo	29
3.3 Discriminación por género	30
3.3.1 Concepto de Discriminación	30
3.3.2 Tipos de discriminación en el ámbito laboral	31
3.3.3 Fundamento constitucional	33
3.3.4 En los instrumentos internacionales.....	34
3.3.5 En la Ley Federal del Trabajo.....	39
3.4 Hostigamiento y Acoso Sexual.....	44
3.4.1 Concepto de Hostigamiento y Acoso Sexual.....	44
3.4.2 Tipos de Acoso Sexual y sus consecuencias	45
3.4.3 En la Ley Federal del Trabajo	48
3.4.4 Leyes sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual	49
3.4.5 Cultura de Prevención y Denuncia	51
3.5 Protección de los Derechos de la Mujer Embarazada	54
3.5.1 Concepto de Maternidad	54
3.5.2 Fundamento constitucional	55
3.5.3 En los instrumentos internacionales.....	56
3.5.4 En la Ley Federal del trabajo y en la Ley del Seguro Social.....	59
3.5.5 Licencia de maternidad	63
3.5.6 Derecho de lactancia.....	64

CAPITULO IV
PROPUESTA DE TESIS 66

a) Nombre de la propuesta.....	66
b) Justificación de la propuesta	66
c) Objetivos	67

d) Población o público	68
e) Desarrollo de la propuesta	70

**CAPITULO V
DISEÑO METODOLÓGICO 110**

5.1 Enfoque de la investigación	110
5.2 Alcance de la investigación	110
5.3 Diseño de la investigación	111
5.4 Tipo de investigación	111
5.5 Delimitación de la población o universo.....	112
5.6 Selección de muestra	112
5.7 Instrumento de prueba.....	113

**CAPITULO VI
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN 115**

6.1 Tabulación.....	115
6.2 Interpretación de resultados gráficos.....	120
6.3 Conclusiones del tratamiento estadístico.....	129

CONCLUSIÓN..... 130

REFERENCIA 132

GLOSARIO 134

ANEXOS 136

INTRODUCCION.

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis de las reformas hechas en la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año 2012, los artículos (2, 3, 56, 168 y 170) mismos que se reformaron y fueron un acontecimiento importante, que beneficia principalmente a la Mujer Trabajadora.

Es importante saber que la mujer tiene derechos como trabajadora, pero que estos muchas veces son transgredidos por los patrones, es por ello que se decidió entrar a un análisis más a fondo de las reformas realizadas a la propia ley, donde se hace mención que estas reformas van enfocadas a la protección de los derechos de la mujer trabajadora, donde se prohíbe la discriminación por género, hostigamiento o acoso sexual.

Motivo por el que se hizo un desarrollo a fondo de los temas como el Derecho de Igualdad que se encuentra comprendido en el artículo 2 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, donde se especifica que tanto el hombre como la mujer deben ser ante el patrón deben ser iguales, es decir, se deben otorgar las mismas oportunidades de trabajo, trato digno e igualdad en remuneración, ya que de no ocurrir esto se estaría violentando dicho artículo.

Asimismo, se hace mención sobre la Discriminación por género, que se encuentra contemplado dentro del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, donde hace mención que queda prohibido cualquier tipo de discriminación en contra de la mujer trabajadora dentro del Centro de

Trabajo. De la misma forma se habla sobre el Hostigamiento o Acoso Sexual, temas que define en su artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, y donde se describe a que corresponde o que se debe entender por estas dos figuras, que en su mayoría las mujeres son víctimas o han sufrido alguna vez de hostigamiento o acoso sexual dentro del trabajo.

Y por último y de mucha importancia como los anteriores temas desarrollados hablamos sobre el derecho de Mujeres trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, comprendido en los artículos 168 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que fueron reformados para brindar mayor protección a la Mujer Trabajadora cuando esta se encuentre en cualquiera de los dos periodos anteriormente mencionados.

Tras haber hecho el análisis de dichas reformas realizadas, y al haber elaborado una serie de preguntas en una encuesta la cual nos da como resultado que hay mujeres que se encuentran en el campo laboral que saben que tienen Derechos como Mujer Trabajadora, pero no saben cómo ejercer su Derecho si este fuera vulnerado por los patrones.

ANTECEDENTES.

La necesidad de protección y una mejor calidad de vida para los trabajadores surgieron como una de las principales demandas de estos desde la Revolución Industrial que se dio en el siglo XVIII en Gran Bretaña y que llegó a nuestro país hasta mediados del siglo XIX.

En México la existencia de una legislación laboral que protegiera los intereses de los trabajadores y regulara sus relaciones con los patrones se dio hasta el año de 1931 cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo en la que se establece lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.¹

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 tuvo un impacto significativo en la vida de los mexicanos de cómo durante las cuatro décadas que siguieron a su creación. El resultado más visible de la misma fue la mejora en la calidad de vida de millones de trabajadores en el país con un aumento en sus percepciones económicas y con jornadas de trabajo más cortas.²

Otro de los resultados de esta ley fue el respeto a los derechos de los trabajadores y el aumento de la importancia del sindicalismo.

Una de las mayores expresiones de esto se suscitó el 24 de febrero de 1936 con la fundación de la Confederación de Trabajadores de México de la cual Vicente Lombardo Toledano se convirtió en Presidente.

¹ Esponda., B. (1981). Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, D.F.: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

² Esponda, B. (1981). Pascual Ortiz Rubio y la primera Ley Federal del Trabajo. México, D.F.: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Debido a la creciente industrialización de México y el aumento de la importancia de algunos sindicatos, el tema laboral fue uno de los más importantes en la vida cotidiana del país, al grado, que en el año de 1940 se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para responder a las demandas laborales de una manera más eficiente.³

Una nueva Ley Laboral se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, y contenía originalmente 890 artículos de carácter permanente y 18 artículos transitorios.⁴

De acuerdo con el primer artículo transitorio, la ley entraría en vigor el 1 de mayo de 1970, y dejaría sin efectos precisamente la expedida en 1931.

Entre el 1 de mayo de 1970 y el 29 de noviembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo tuvo 25 modificaciones, de las cuales destacaron por su importancia aquellas reformas que se realizaron en materia de vivienda, el 24 de abril de 1972; la inclusión de las disposiciones que regulaban la capacitación, el adiestramiento, y la seguridad e higiene, del 28 de abril de 1978, y desde luego, las modificaciones que en materia procesal se efectuaron el 4 de enero de 1980.⁵

Durante la década de 1980 la Ley Federal del Trabajo tuvo una serie de modificaciones muy importantes, como lo fueron los Títulos

³ Lastra, J. (1999). El Sindicalismo en México. Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de Anuario Mexicano de Historia del Derecho

⁴ Fernández, A. (s.f.). La Reforma Laboral de 1980 y sus efectos en el Derecho Colectivo de Trabajo en México. Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de Universidad Autónoma de Yucatán.

⁵ De Buen Lozano, N. (Enero de 2006). La Reforma Intentada a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de Revista Latinoamericana de Derecho

catorce, quince y dieciséis para tener un nuevo derecho procesal laboral.

Debido a los rápidos cambios económicos a nivel nacional e internacional, esta ley que hasta el año 2012 seguía casi igual y con sólo cambios mínimos comenzó a ser insuficiente por la falta de regulación de algunos temas laborales que cada vez se presentaban con mayor frecuencia.

Para incluir en la legislación laboral temas que no se encontraban regulados y actualizar a la situación actual del país, el 30 de noviembre del 2012 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se incluyeron nuevos temas al respecto.⁶

Entre los aspectos incluidos con la reforma laboral destacan temas como el de la subcontratación, las relaciones de trabajo con contrato a prueba, contrato de capacitación inicial y contrato por temporada.

Asimismo también se incluyeron artículos referentes a garantizar la protección de los Derechos de la Mujer, llámese trabajadora, a partir de su incursión a un mercado laboral, donde podemos aplicar que a pesar de los años, sigue existiendo la discriminación por género.

Al mismo tiempo, los patronos también se mostraron insatisfechos con las modificaciones por considerarlas insuficientes para la realidad laboral actual del país.

⁶ Ley Federal del Trabajo. (30 de Noviembre de 2012). Recuperado el 12 de Marzo de 2013

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción del problema.

Tras la decisión histórica del Senado de la Republica, luego de un arduo proceso legislativo, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la primera reforma sustancial a la Ley Federal del Trabajo, luego de su promulgación en 1970, la cual entró en vigor el primero de diciembre de ese año.

Con este instrumento se realizaron 363 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.

Frente a ello, es necesario identificar los alcances que representa la inclusión y el reconocimiento de la presente reforma, bajo una perspectiva de análisis de las disposiciones que fueron objeto de modificación, y que están orientadas a proteger los derechos de los grupos más vulnerables en la presente Ley.

En este contexto, se percibe que para las mujeres trabajadoras se fortalecieron sus derechos, al prohibir y sancionar la realización de actos de acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Se estableció como prohibiciones para los patrones, el solicitar certificados de no embarazo, como requisito para contratar; así como de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo, cambio de estado civil o tener a su cuidado hijos menores.

Además, se previó la posibilidad de que las madres trabajadoras puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto, y establece que en el caso de que su hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se pueda extender por ocho semanas.

Propicia que los descansos en el periodo de lactancia, se tornen en una reducción de la jornada de trabajo, y prevé que aquellas mujeres que adopten tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.

Lamentablemente, la violencia contra los derechos de la mujer trabajadora es un fenómeno sistemático en nuestra sociedad; en congruencia, vamos analizar si la presente reforma no ha hecho eco de la violencia severa y la discriminación que sufren las mujeres trabajadoras.

Ante esta situación, es necesario promover el tema de los derechos de la mujer trabajadora y darlo a conocer, información que corresponde a las mujeres trabajadoras al servicio de personas físicas y jurídicas o morales; por ejemplo, a través de la implementación de protocolos y reglamentos internos, que estén enfocados a garantizar la protección de los derechos, a detectar si existe un mecanismo o institución apropiado que proteja los derechos de la mujer trabajadora, que permita tratar los casos de hostigamiento y acoso sexual, y si existe, darlo a conocer, pero que este mismo proporcione la confianza de dar un seguimiento adecuado por parte de las autoridades, para que

se castigue a través de sanciones administrativas o incluso, destitución del cargo, a quienes no respeten los derechos de la mujer trabajadora.

Por lo que es necesario, finalmente, analizar en qué medida la participación de los ordenamientos internacionales van a permitir erradicar la falta de conocimiento, sobre el tema en estudio, y si existe o no, un mecanismo interno para denunciar, dejando claro que se debe promover internamente la cultura de valores y de denuncia, ante casos de hostigamiento y acoso sexual, así como las violaciones a los derechos que sufren las propias mujeres trabajadoras discriminadas en muchas ocasiones por su estado de gestación.

1.2 Formulación del problema.

En México, al mencionarse la frase “violencia de género”, puede pensarse en los casos de que dan cuenta los medios de comunicación, como los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, los casos brutales de violencia de pareja y las violaciones de mujeres; pero probablemente no se piense en los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, ni en situaciones de discriminación en el empleo por razones asociadas con el embarazo.

Hasta antes de la reforma, una de las coincidencias entre estudiosos, académicos y actores del ámbito del trabajo y la previsión social en nuestro país, era que resultaba indispensable actualizar la legislación del ramo, otorgando una mayor protección a los derechos de los grupos más vulnerables en la presente Ley Federal del Trabajo,

tomando específicamente como nuestro objeto de análisis los derechos de las mujeres trabajadoras, situación que además de generar incontables estudios y análisis al respecto, propició la presentación ante las cámaras del Congreso de incontables iniciativas en ese sentido.

Sin embargo, con el incremento de la incorporación de la mujer en el mercado laboral mexicano, nace una pregunta derivada del presente análisis, ¿sí con esta reforma realmente se están beneficiando los derechos de la mujer trabajadora en nuestro país?; así como, ¿sí está reforma está preparada para la inevitable participación de mecanismos internacionales?, que permitan brindar un manejo y un trato adecuado de los derechos de la mujer trabajadora, o así mismo, si la legislación mexicana y las instituciones están preparadas para la creación y la aplicación de un protocolo que permita ser un manual de denuncia y seguimiento, en los casos de discriminación, de hostigamiento y acoso sexual laboral, que sufren las mujeres trabajadoras en México.

1.3 Justificación del problema.

El motivo por el que se decidió entrar al análisis de los Derechos de la Mujer, en la presente reforma laboral del 30 de Noviembre del 2012, fue porque anteriormente no se especificaban los derechos a los que están sujetas las trabajadoras mexicanas, mismos que les permitieran se respetara su capacidad intelectual y física, tomando como punto de inicio la prohibición de la discriminación por género.

Con estas reformas, se beneficia a una gran parte del sector laboral, especialmente a la mujer trabajadora que puede y tiene el derecho de ser tratada igual, generando que las ofertas de empleo no solo sean para los hombres, sino también para las mujeres, y así, poder concientizar a la sociedad en general de que no por el solo hecho de ser mujeres se les debe discriminar y por ende limitar.

Debemos recordar que todos tenemos los mismos derechos humanos por el simple hecho de ser, y que existen leyes que nos respaldan esos derechos, mecanismos que promueven una cultura de valores ante casos de hostigamiento y acoso sexual, y autoridades que garanticen darle un seguimiento de oficio a la denuncia.

Con las reformas laborales del año 2012, hay un gran avance ya que se hace un estudio y una modificación en los preceptos legales que garanticen los derechos de la mujer trabajadora, su correcta aplicación y la supervisión por parte de las autoridades en el seguimiento a los casos de discriminación laboral presentes en la mujer trabajadora.

1.4 Formulación de la hipótesis.

Las reformas realizadas en el año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, contemplan y regulan los derechos de la mujer como trabajadora en México.

La participación de mecanismos internacionales fortalecerá el adecuado cumplimiento de los preceptos legales reformados en la Ley Federal del Trabajo.

La implementación de reglamentos y estatutos internos, podrán iniciar una cultura de valores y de denuncia, que permitan frenar los casos de discriminación laboral.

1.4.1 Determinación de variables.

Variable Dependiente: La reforma laboral del 2012 en México.

Variable Independiente: Los Derechos de la Mujer trabajadora (como uno de los principales objetivos reformados en la presente Ley Federal del Trabajo).

1.4.2 Operalización de variables.

En la variable independiente, nuestro estudio se basa a través de un análisis a la reforma del 30 de noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo, que implicó de manera general 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones, con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad de nuestro país.

En la variable dependiente se hace énfasis a uno de los grandes objetivos de la reforma laboral, que está orientada a la protección de los derechos de la mujer trabajadora en nuestro país, fortaleciendo sus derechos y prohibiendo la discriminación por género, hostigamiento o acoso sexual y la práctica de exigir certificados de ingravidez.

Además, se establece que las mujeres puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal y reducir en una hora la jornada en los periodos de lactancia. **(Artículos 2, 3, 56, 168)**

1.5 Delimitación de objetivos.

1.5.1 Objetivo general.

Analizar los derechos de la mujer trabajadora previstos en los artículos **(2, 3, 56, 168)** de la presente reforma laboral del 30 de noviembre del 2012.

1.5.2 Objetivo específicos.

1. Determinar los alcances de los Derechos de la mujer trabajadora, desde un enfoque de promoción y conocimiento de aplicación.
2. Identificar el cumplimiento de los preceptos legales que garantizan la protección de los Derechos de la mujer trabajadora.
3. Conocer los mecanismos internacionales que garanticen la creación de estatutos internos que promuevan una cultura de valores y de denuncia ante posibles violaciones de los preceptos legales reformados.

1.6 Marco Conceptual.

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

En este contexto, por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas.⁷ Es así, como se presenta el fenómeno de la discriminación laboral, cuando esta diferencia se hace en un ambiente laboral; por lo tanto, la discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

Por hostigamiento y acoso sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación. El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género.⁸

⁷ Real Academia Española, *Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., Edición del Tricentenario, Madrid: España, 2014.

⁸ Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas*. Artículo Primero. 1997.

Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros.

Finalmente, la maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.

CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA.

2.1 Antecedentes de la ubicación.

A partir del análisis que se ha hecho acerca de la reforma laboral del 2012: la discriminación por equidad de género, hostigamiento y acoso sexual, así como la protección de la maternidad; se han utilizado como eje de referencia los siguientes formatos de trabajos, que son antecedentes que le dan contexto a la investigación y han sido analizados de manera cautelosa, por ejemplo esta:

Discriminación por equidad de género.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, primera edición (septiembre 2003), en su obra “**Las mexicanas y el trabajo II**” reconoce como uno de sus principales objetivos específicos: “Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres, a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde la perspectiva de género”, que contribuyan a eliminar los principales problemas que enfrentan las mujeres al integrarse en el mercado laboral, como son la discriminación salarial, la segregación ocupacional y el hostigamiento sexual, los cuales tienen su origen en la construcción social del género, es decir, en los atributos, los estereotipos, los valores, las funciones y los roles (productivo para los hombres y reproductivo para las mujeres) asignados a partir de sus características biológicas.

De tal manera que la diferencia física se transforma en desigualdad, expresada en prácticamente todos los ámbitos del desarrollo humano.

En este contexto, es fundamental la apertura de nuevos espacios de oportunidad para el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, en igualdad de condiciones que los hombres, mediante el desarrollo de su capital humano entendido como el conjunto de conocimientos, cualificaciones, competencias, características y capacidades individuales que inciden en su bienestar personal, familiar y social; así como la creación de una cultura de equidad y justicia social que reconozca el valor del trabajo productivo y reproductivo femenino para el adelanto económico en México.

Por ello es necesario conocer el papel o contribución de la mujer en el mercado de trabajo, algunas de sus características y las principales barreras que limitan su desarrollo profesional y su participación en la toma de decisiones.

Hostigamiento y acoso sexual.

M. FRIAS, SONIA, (febrero 2011), en su investigación sobre **“Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación laboral por Embarazo en México”** señala que la discriminación por embarazo y acoso y hostigamiento sexual son dos formas de violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral.

Formalmente, el Estado mexicano protege los derechos de las mujeres, ya que tanto en las convenciones y los tratados internacionales suscritos como en la legislación federal y estatal se encuentran diversos cuerpos normativos que protegen a las mujeres de la violencia y la discriminación que sufren en diversos ámbitos y relaciones, incluyendo el laboral.

Este artículo examina la prevalencia y los factores asociados a estas dos formas de violencia en México a partir de los datos de la *Endireh2006*. En los 12 últimos meses, el 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas sufrió discriminación por embarazo, y el 2.83% hostigamiento/acoso sexual.

El estado mexicano ha de continuar trabajando para promover la igualdad entre hombres y mujeres y proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia, especialmente al presentar mujeres empleadas en instancias gubernamentales un mayor riesgo de discriminación por embarazo, acoso y hostigamiento sexual.

Protección de la maternidad.

Sobre el tema de la protección de los derechos de la mujer trabajadora, esta investigación se basó en el artículo “**vida laboral y reproductiva**” que hace referencia a la protección de la maternidad como un derecho fundamental que los Estados deben respetar, proteger y garantizar. El artículo 4° de la Constitución consagra la protección a la maternidad libre y voluntaria al proteger el derecho a

“decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”.

Estas protecciones y garantías abarcan, pero no se limitan, al ámbito laboral y de seguridad social. De acuerdo con la Constitución (artículo 123), las mujeres trabajadoras tienen derecho a licencias de maternidad y prestaciones sociales, así como a descansos para la lactancia y evitar trabajos peligrosos para su salud durante la gestación.

El derecho internacional de los derechos humanos no ha sido ajeno a la protección de la maternidad. Esta protección se encuentra, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se establece que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales” y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que obliga a los Estados a “conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”, así como licencias con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social durante dicho lapso.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece una concepción más amplia de la protección a la maternidad como función social relevante en el desarrollo de las familias. En este sentido, obliga a los Estados a adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando sus derechos en

el ámbito laboral, tales como: prohibir el despido por motivo de embarazo, maternidad, o estado civil; establecer obligaciones para los empleadores de implementar el pago de la licencia de maternidad o prestaciones sociales sin pérdida del empleo; alentar servicios sociales que permitan a los padres combinar la vida laboral y familiar, tales como licencias de paternidad y estancias infantiles.

2.2 Ubicación geográfica.

Se eligió para realizar el trabajo del presente análisis la zona urbana de la ciudad de Villahermosa, capital del municipio del Centro, del Estado de Tabasco, en México. La misma tiene una población de 878,457 habitantes según datos del censo del INEGI en el año 2015.

Historia de la Ciudad.

Villahermosa es la ciudad capital del estado de Tabasco, México, y la cabecera del municipio de Centro. Se fundó el 24 de junio de 1564 (día de San Juan Bautista, de ahí su nombre original) por el español don Diego de Quijada. Su gentilicio es villahermosino.

El nombre colonial original fue "Villa Hermosa de San Juan Bautista", y después de la Revolución Mexicana quedó solamente en "Villahermosa" o "Ciudad de Villahermosa". Concentra la mayor población urbana del estado.

Sus orígenes se remontan a 1519, cuando Cortés, luego de derrotar a los indígenas chontales en la Batalla de Centla y después de

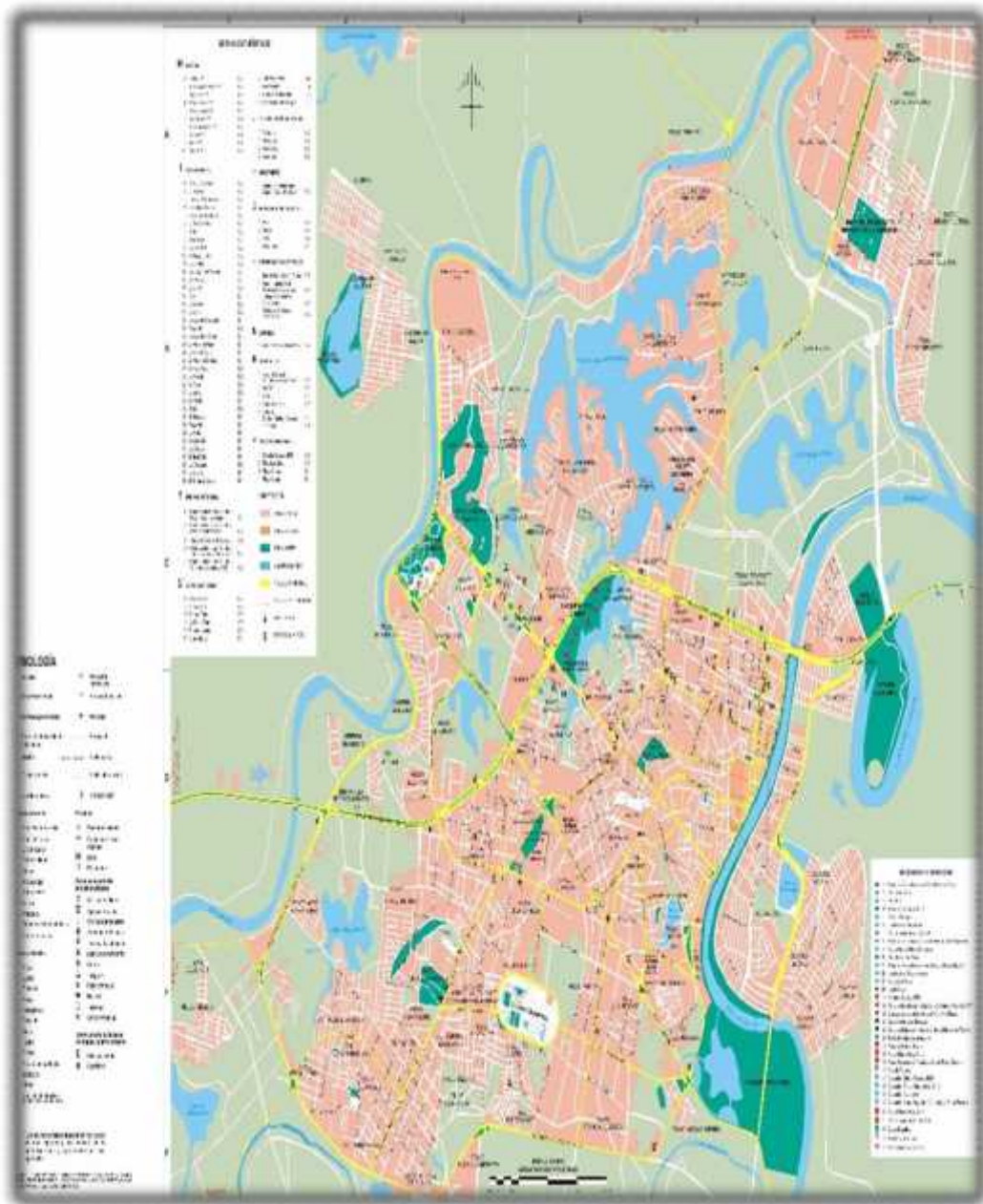
recibir a la Malinche, fundó sobre la margen izquierda del río Grijalva el primer enclave español, al que bautizó con el nombre de Santa María de la Victoria.

En el año de 1557, debido a los continuos ataques piratas, un grupo de españoles abandonan Santa María de la Victoria y remontan el río Grijalva llegando a un lugar llamado "Tres Lomas", y fundan el 24 de junio de 1557 una nueva población con el nombre de San Juan Bautista, por haber llegado precisamente ese día.¹²

En 1564, el español Diego de Quijada, remonta el río Grijalva llegando el 24 de junio, hasta el punto llamado "Tres Lomas" y que los habitantes habían bautizado como San Juan Bautista, fundando oficialmente la ciudad de Villahermosa con el nombre de Villa Carmona.

Con respecto al área de trabajo, la ciudad se destaca como un centro de negocios y administración de la industria petrolera y del sureste de México. Por lo que para la realización del presente trabajo, fue necesario entrevistar a unas 100 mujeres trabajadoras tabasqueñas, que laboran en distintas dependencias de trabajo, tanto público como privado.

Localización de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México:⁹



⁹ Fuente: <<http://www.zonu.com/images/OX0/2009-09-17-5975/Mapa de Villahermosa.jpg>>

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.

3.1 Derechos de la Mujer Trabajadora.

3.1.1 Concepto del Derecho de la Mujer Trabajadora.

Es muy difícil encontrar un concepto doctrinal que defina por completo lo que son los Derechos de la propia mujer trabajadora, por lo que debemos entender por “Derechos” aquellas normas jurídicas enfocadas a la protección, en este caso, de la salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.¹⁰

Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo de gobierno.

Los derechos de la mujer trabajadora derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional o carta magna, la cual es la ley suprema.

3.1.2 Fundamento Constitucional.

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.

¹⁰ KURCZYN VILLALOBOS, *Patricia, Igualdad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo; perspectiva de las relaciones industriales*. La condición actual de la mujer en México. 1996

La restricción o suspensión de los derechos fundamentales, tanto para las mujeres como para los hombres, solo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actúe conforme a las leyes.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, o para ser más específico, de toda aquella mujer que trabaja, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en los artículos 4o., y 5o., como derechos fundamentales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales.

Los derechos 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, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención de la familia, de acuerdo con las costumbres de la sociedad mexicana.

Actualmente se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual entre los hombres y las mujeres, y se impulsan políticas gubernamentales de apoyo. Esto se entiende como el reconocimiento al derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir el cuidado de su familia.

3.1.3 En la Ley Federal del Trabajo.

Haciendo un poco de historia, la Ley Federal del Trabajo de 1970, regulaba las relaciones de trabajo a que se refiere el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

Las disposiciones de esta Ley deben aplicarse indistintamente para los trabajadores y las trabajadoras en cuanto al texto se refiere, en su mayor parte, una interpretación masculina. Esta forma obedece a normas gramaticales usadas en los años en que la Ley fue redactada, pero de ninguna manera puede interpretarse como excepción de derechos para las mujeres trabajadoras.

Los primeros artículos de la Ley integran los principios generales de la ley del trabajo, los cuales son obligatorios. Estos constituyen los valores que orientaron al legislador al redactar la Ley, algunos de los cuales parten de las disposiciones constitucionales.

La Ley Federal del Trabajo es la principal ley que reglamenta el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución, pero al mismo tiempo, alguna de sus disposiciones se especifica en conjuntos de normas conocidos como *reglamentos*.

Algunos de estos son el de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, así como el de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del trabajo, sobre reparto de utilidades y guarderías infantiles.

Existen otras leyes, como la del Seguro Social que emana de la fracción XXIX del mismo artículo 123 constitucional, apartado "A", la

cual establece un sistema de seguridad para los trabajadores y las trabajadoras, complementando con varios reglamentos.

A continuación se desglosaran los Derechos de las mujeres trabajadoras, analizando las condiciones particulares en que suelen ocurrir violaciones a la Ley.

En este análisis, se hace hincapié en los derechos especiales de la mujer trabajadora, pero se considera que todos los derechos, por ser los mismos que lo de los trabajadores hombres, no requieren una señalización diferente.

3.1.4 En los instrumentos internacionales.

México, a través de la aprobación del Senado de la Republica, ha suscrito varios instrumentos internacionales, como son las cartas, 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, a defender y a garantizar. Entre ellos destacan los siguientes:

- Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), suscrita en 1948.
- Carta de la Organización es Estados Americanos (OEA) suscrita en 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979.

- Algunos convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diferentes fechas.
- El acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte (ACLAN) que tiene una declaración de principios, el cual forma parte del Tratado de Libre Comercio (TLC), como un acuerdo paralelo o complementario.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo (LFT); reglamentaria del artículo 123, apartado “A”, de la Constitución, dispone en los artículos 6º, y 17, que las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales, celebrado 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. La ratificación o aprobación por el Senado, hace que esos documentos sean leyes obligatorias en el territorio mexicano.

Artículo 60. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

De la misma forma, en el artículo 18, se hace referencia en caso de que las normas internacionales disminuyan los derechos, o sus disposiciones sean contrarias a los intereses de los trabajadores, no se aplicaran. En caso de duda, como lo establece la Ley, es obligación acatar la más favorable al trabajador o trabajadora (artículo 18, LFT).

3.2 Derecho a la Igualdad.

3.2.1 Concepto de Igualdad.

Frecuentemente se escucha la palabra igualdad. Se dice también que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etcétera, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado.

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.¹¹

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

3.2.2 Fundamento Constitucional.

En el segundo párrafo del artículo 4º 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 sexo masculino. Lo anterior significa que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que establecen y ordenan las leyes y garantizan los derechos indistintamente para ambos.

¹¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. México, Universidad Nacional Autónoma de México. 2004

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 términos; tampoco los define.

Ser iguales no es ser idénticos. De esta manera, 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, que son las mismas que en todo el mundo. El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, las 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.

Existen normas especiales para proteger a las mujeres, al considerarse dentro del grupo vulnerable en la presente Ley Federal del Trabajo.

Vulnerable significa ser fácil de explotar, de discriminar o de lastimar de cualquier forma.¹² Son vulnerables las personas que se encuentran en condiciones económicas muy bajas, las personas

¹² Real Academia Española, *Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española*, ob.cit., 23ª ed., Edición del Tricentenario, Madrid: España, 2014

mayores de edad, los enfermos y discapacitados, las niñas y los niños así como las mujeres en cualquier circunstancia.

La explotación puede ocurrir con mayor frecuencia en las mujeres, esta puede presentarse tanto física como social y la Ley dispone reglas tanto para evitarla como para corregir la desigualdad y sancionarla.

Existen leyes para atender esos problemas, y se puede afirmar que formalmente existe una base jurídica para la regulación de la igualdad, pero en la realidad no siempre es un hecho. De tal suerte es necesario informarse bien de los derechos de las mujeres y defenderlos legalmente a través de acciones y programas.

Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad, deben suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacer valer los derechos de las mujeres y difundirlos.

En el ámbito laboral los patrones no siempre respetan el derecho de igualdad de las mujeres, pero también puede haber incumplimiento por parte de los sindicatos respecto de trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas. En el primer caso pueden ser excluidas de beneficios sindicales, no ser tomadas en cuenta para ascensos o capacitación. En el segundo caso, ocurre por no permitir el ingreso de una mujer en la asociación, sin causa justificada, por la condición de su sexo, por el estado civil, o por cualquier otro argumento que en realidad se convierte en pretexto.

3.2.3 La Igualdad en el Trabajo.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para los trabajadores, hombres y mujeres, sin importar su sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesan o su ideología política.

La igualdad laboral para los trabajadores consiste en que estos 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.

La igualdad en el trabajo puede aplicarse en tres modalidades:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Igualdad de trato, e
- III. Igualdad de pago o remuneración.

3.2.3. I Igualdad de oportunidades.

Por igualdad de oportunidades debemos entender que sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a:¹³

- a) Solicitar un trabajo;

¹³ AGENDA LABORAL 2013, *Ley Federal del Trabajo*, ob. cit., págs. 17 y 18.

- b) Ocupar una vacante, ser ascendido o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo;
- c) Disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional de Empleo;
- d) Ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional;
- e) Participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes;
- f) Sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas;
- g) Gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social;
- h) Recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles, por ejemplo, y
- i) 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.

3.2.3. II Igualdad de trato.

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 este como empresa o establecimiento.¹⁴

¹⁴ *Ibíd.*, pág. 19.

3.2.3. III Igualdad de pago.

La igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Es parte del principio de igualdad en el trato o de igualdad en las condiciones de trabajo, ya que el salario es una de estas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario prestarle especial atención.¹⁵

El derecho a la igualdad de pago 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.

3.2.4 En los Instrumentos Internacionales.

Como se mencionó anteriormente, los instrumentos internacionales ratificados por México se convierten en normas obligatorias.

Algunos de ellos tratan temas distintos al trabajo o a las mujeres, pero contienen alguna cláusula o declaración relacionada con cuestiones laborales.

Pero hay otros como son los convenios que se refieren específicamente a temas laborales o de la mujer, como por ejemplo, los que adoptan la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹⁵ Ídem.

La OIT es un organismo integrado con representantes de los trabajadores, de los patrones y de los gobiernos de los Estados que voluntariamente pertenecen a la misma, por ello es un organismo tripartito. Fue fundada en 1919 para proteger a los trabajadores de todo el mundo, a partir de entonces se esfuerza por eliminar la desigualdad y la discriminación y de impulsar la protección de la mujer en el trabajo, tanto por sus funciones reproductoras como por los problemas de vulnerabilidad. Se promueve la igualdad y se promueve la protección con motivo de la gestación.¹⁶

La OIT considera que con la igualdad de los géneros se eleva el nivel de vida y se refuerza la política de justicia social. Por ello se han emitido múltiples recomendaciones y se han adoptado convenios, además de preparar y realizar otras acciones, como son las políticas de apoyo y difusión sobre la igualdad.

Los convenios de la OIT pueden ser aceptados o rechazados por los países miembros, de acuerdo con sus intereses y a su legislación pero una vez aprobados, el país lo anuncia formalmente a la OIT y se convierte en obligatorio. En México, después de la aprobación se requiere la ratificación del Senado de la República, lo cual ocurre cuando no hay contradicción con las leyes vigentes.

De esta forma, los trabajadores pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y convenios, y exigirlo a los patrones a

¹⁶ OIT, C111-*Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), 25 de junio de 1958. Disponible en <<http://bit.ly/13gGPmf>> [consulta: 15 de octubre de 2015].

quienes pueden demandar ante las autoridades por su cumplimiento. Las autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento a las normas internacionales de trabajo.

3.2.5 En la Ley Federal del Trabajo.

El papel de la Ley en este apartado dentro de sus distintas disposiciones, está en referirse a la protección del trabajo de mujeres. Por ejemplo:

El título quinto llamado “Trabajo de las Mujeres” regula en forma clara y precisa el trabajo de estas y protege la maternidad, como se analizara después.

El párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, establece la igualdad en las relaciones de trabajo, con el siguiente texto: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

El artículo 133, fracción I, prohíbe la discriminación: “Queda prohibido a los patrones: I. Negarse aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo”.

Se reafirma la igualdad en el artículo 164: “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

La protección a los trabajadores en las relaciones laborales no implica quitar derechos, segregar o discriminar a los trabajadores

varones. La ley aclara que las normas de protección del título quinto, a las cuales considera modalidades, tienen una finalidad específica que es la gestación:

“Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad”.¹⁷

Se discrimina cuando se trata o se atiende a las trabajadoras o a los trabajadores de manera distinta, o bien cuando se alteran, limitan, modifican o suprimen las prestaciones o sus derechos, sin causa justificada previamente establecida en la Ley.

3.3 Discriminación por Género.

3.3.1 Concepto de Discriminación

La discriminación se presenta como un conjunto de actitudes y prácticas directas e indirectas que colocan en una condición de desventaja a las mujeres y otros grupos de la población por su género, origen étnico, edad, condición física y situación económica, frente a las oportunidades, derechos y beneficios de desarrollo humano en todos los ámbitos.

¹⁷ Agenda Laboral 2013, *Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral*, Décima séptima edición, Editorial ISEF, México 2013.

De esta forma, por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas.¹⁸ Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera como discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

3.3.2 Tipos de Discriminación en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales.

Entre las más frecuentes de discriminación se encuentran:¹⁹

- **La discriminación salarial**, que se refiere específicamente a diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajador realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última percibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral.
- **La discriminación (segregacional) ocupacional**, caracterizada por la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas

¹⁸ Real Academia Española, *Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española*, ob.cit., 23ª ed., Edición del Tricentenario, Madrid: España, 2014

¹⁹ Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas*. Ob.cit., Artículo Primero. 1997.

como “masculinas”, entre ellas las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; así como por su concentración en otras que se perciben típicamente femeninas, vinculadas a su rol tradicional, como son las de transformación, comercio y servicios, en donde suelen estar sobrerrepresentadas.

La mayoría de estas actividades carecen de reconocimiento social y son mal remuneradas.

- **La discriminación en la adquisición de capital humano**, la cual se relaciona con la segregación ocupacional e implica un menor acceso de las mujeres a oportunidades que incrementan su productividad, como la educación formal o la capacitación técnica, y que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres.
- **La discriminación en el empleo**, que afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres, en función de variables como la edad, la cualificación y la situación familiar. Para las mujeres, la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo.

Cabe señalar que estas prácticas discriminatorias se fundamentan, principalmente, en supuestos culturales, mitos percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, o bien a valorar con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros.

En México, como en muchos otros países, se cuenta con información estadística e investigaciones que evidencian la falta de veracidad de todos estos argumentos y su contribución a la permanencia de estas prácticas discriminatorias. También existen metodologías diseñadas para evaluar, de manera sistemática, el desempeño y la competencia laboral de las y los trabajadores con independencia de su género.

3.3.2 Fundamento Constitucional.

En la Constitución Política se establece y se garantiza la igualdad de derechos en general (artículo 4o.).

Por lo que no existe una disposición que prohíba la discriminación con estas palabras, pero lo hacen los convenios internacionales adoptados y aprobados por el senado. Así debe interpretarse, con fundamento en las garantías individuales, redactadas en los primeros artículos de la Constitución Política.

3.3.3 En los Instrumentos Internacionales.

En la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación, se acuerda que:

PARTE III

Artículo 11.1 Los Estados partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular²⁰:

- 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 mismo criterios de selección en cuestión 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 servicio y el derecho a la formación profesional superior y al adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra

²⁰ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. **Artículo 11.1** 1997

incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

La OIT ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas como promueve la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

El resultado de los esfuerzos de la OIT han sido numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia, uno de ellos es el “Más y mejores empleos para las mujeres”, en vigor a partir de junio de 1997, con el cual se pretende la equidad de género.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) creó la Dirección General de Equidad y Género para impulsar la igualdad laboral. A través de esta nueva instancia se pretende brindar atención especial a las mujeres y ofrecerles más espacios de trabajo en mejores puestos.

La OIT otorga asesoría técnica a países seleccionados de acuerdo con el apoyo político que estos brinden y de su interés público por fomentar el empleo de las mujeres. México es uno de los primeros siete países en donde se estableció el plan de acción “Más y mejores empleos para las mujeres mexicanas”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa en su artículo 7º que:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

El Convenio número 111 de la OIT, ratificado por México el 11 de Septiembre de 1961, trata el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación en los siguientes términos:

Artículo 1º .1. A los efectos del Convenio de la OIT, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. a los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Igualmente es obligatoria la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificado por el gobierno mexicano el 23 de marzo de 1980. Esta convención manifiesta en sus considerandos:

Que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Esta Convención entiende la discriminación igual que los convenios de la OIT, pero se transcriben para ofrecer la información completa.

Parte I.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotara toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto se comprometen a:

- a) Abstenerse de incurrir en todo acto o practica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- b) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa.

El ACLAN, en su declaración de principios habla de la eliminación de la discriminación en el empleo:

“Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables,

como los requisitos y las acreditaciones para el empleo, así como practicas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación”.

3.3.5 En la Ley Federal del Trabajo.

Una de las citadas reformas hechas a la Ley en su artículo 2º radica precisamente en la incorporación del párrafo sobre la igualdad entre los trabajadores frente al patrón, así como en su último párrafo del citado artículo se añade la igualdad sustantiva y la discriminación.

COMPARATIVO ENTRE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO FEDERAL EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2012 Y LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

INICIATIVA PROPUESTA POR EL EJECUTIVO	REFORMAS APROBADAS POR EL CONGRESO
<p>Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de</p>	<p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para</p>

<p>seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>	<p>el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>
--	---

De la misma forma, en la reforma aprobada por el Congreso en el artículo 3º de la LFT se añaden en el párrafo segundo nuevas causales en materia de no discriminación.

INICIATIVA PROPUESTA POR EL EJECUTIVO	REFORMAS APROBADAS POR EL CONGRESO
<p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, género, preferencia sexual, edad, discapacidades, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán</p>	<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que</p>

discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.	atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
--	---

Ya en el artículo 56º de la propia Ley, la redacción aprobada por el Congreso establece el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y prevé nuevas causales de no discriminación.

INICIATIVA PROPUESTA POR EL EJECUTIVO	REFORMAS APROBADAS POR EL CONGRESO
<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>	<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>

La palabra *Discriminación* no se utiliza en esta Ley, pero esto hace que se sustituya con la definición de los convenios internacionales y queda claro la prohibición a los patrones de discriminar a los trabajadores. Siguiendo el texto y la intención del artículo 123 apartado “A” de la Constitución, cualquier diferencia que afecte los derechos laborales de las mujeres, debe considerarse no permitida.

Por su parte, las autoridades deben aplicar los convenios como si se tratara de una ley nacional, en virtud de que los convenios equivalen a la ley, su cumplimiento puede demandarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales, en su oportunidad, deberán resolver con base en sus cláusulas.

Por lo anterior, debe entenderse como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando con motivo del sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares sufra cualquier prejuicio como las siguientes:

- ❖ Rechazo en un puesto de trabajo;
- ❖ Exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse;
- ❖ Impedirle un ascenso;
- ❖ Imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo;
- ❖ Exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento, y

- ❖ No pagarle las prestaciones a que tenga derecho.

La discriminación puede practicarse de distintas formas:²¹

Discriminación directa: Ocurre cuando una trabajadora no es contratada o promovida solo por ser mujer. El rechazo puede expresarse o insinuarse, por el patrón o por su representante, cuando la mujer solicita el puesto de trabajo, o por no ser promovida.

Discriminación indirecta: Son las prácticas patronales que la disimulan al exigir condiciones o requisitos específicos (a veces no solicitados a los hombres). Por ejemplo, edad, talla, estatura o experiencia en el trabajo, cuando dichas características no son necesarias para desempeñar el trabajo.

Segregación: Es cualquier forma de discriminación hecha en perjuicio de las mujeres en general, o de un grupo determinado, por el simple hecho de pertenecer al género femenino. La segregación puede ocurrir en una actividad, profesión o industria, en una empresa o establecimiento o centro de trabajo, o bien en uno o varios sectores o departamentos de estos. También hay segregación cuando no se les permite a las mujeres llegar a los puestos altos o de mando.

²¹ Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas*. Ob.cit., Artículo Primero. 1997.

3.4 El Hostigamiento o Acoso Sexual.

3.4.1 Concepto de Hostigamiento y del Acoso Sexual.

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”. Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por Hostigamiento y Acoso Sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en

la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave – que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

3.4.2 Tipos de Acoso Sexual y sus consecuencias.

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece.²²

²² Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas*. Ob.cit., Artículo Primero. 1997.

NIVELES Y TIPO DE ACOSO	FORMA DEL ACOSO	ACCIONES ESPECIFICAS DE ACOSO
Nivel 1.- Acoso Leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.- Acoso Medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3.- Acoso Grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y rozos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Dentro de los componentes del acoso sexual encontramos los siguientes:

- **Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas,

vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

- **Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **Sentimientos de Desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía

atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

3.4.3 En la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 3º Bis de la citada Ley, en su iniciativa de reforma laboral propuesta por el Ejecutivo no plantea cambios en este artículo, pero sigue haciendo mención en su letra sobre el significado de la palabra Hostigamiento y Acoso Sexual.

INICIATIVA PROPUESTA POR EL EJECUTIVO	REFORMAS APROBADAS POR EL CONGRESO
La iniciativa de reforma laboral propuesta por el Ejecutivo no plantea la inclusión de este artículo.	<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>

Entendiendo de esta forma que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

3.4.4 Leyes sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual.

El acoso sexual en México se ha tipificado como delito del orden federal:

El hostigamiento sexual está penado en base al Art. 259 bis del Código Penal Federal que cita:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida”.

El Artículo Primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979), dice:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en

las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera”.

El hostigamiento y acoso sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas, mujeres en su mayoría, pues por regla general se encuentran en situaciones laborales.

Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existen casos de acoso sexual y las personas que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja; muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación. Temen contarlo a su familia o compañeros de trabajo y las presiones laborales o amenazas las soportan solas. Esto debe cambiar.

El gobierno debe impulsar la cultura de la denuncia, ofrecer espacios que apoyen las denuncias y a sus denunciantes, se debe promover una verdadera igualdad entre hombres y mujeres; y a la vez hacer cumplir las leyes: del trabajo, de las(os) servidores(as) públicos(as) y las que combaten la violencia.

3.4.5 Cultura de Prevención y Denuncia.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y

precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

- a) **Código de ética y de conducta:** Creación y/o revisión del código de ética y de conducta en la dependencia. Este código es una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que en práctica, garantizarán que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Este código una vez creado debe darse a conocer a todo el personal. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

- b) **Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que el personal conozca más a detalle del tema, si no el cambio de cultura, el cual si se vive internamente en la dependencia, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la dependencia.

Estas campañas permitirán discusiones, visualizaciones, así como mejorar y contar con los mecanismos adecuados para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

La forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones o textos del tema, cursos y conferencias periódicos al personal, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del hostigamiento y acoso sexual.

c) Política de control y vigilancia constante y permanente:

El (la) empleador(a) quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.

5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el (la) empleada.
6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
7. Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

3.5 Protección de los Derechos de la Mujer Embarazada.

3.5.1 Concepto de Maternidad.

La maternidad es el hecho más natural que sucede y un derecho natural que tiene toda mujer, por ello nuestra Carta Magna hace mención y protege a las mujeres embarazadas, asimismo la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto que habla exclusivamente de los Derechos de la Mujer Trabajadora y cuando esta se encuentre en la etapa de maternidad, mismos fundamentos que serán desarrollados más adelante, pero para ello la importancia de dar un concepto claro sobre la maternidad, esto con la finalidad de entender y saber del tema que se está analizando.

Entonces, se puede definir la maternidad como un hecho jurídico, asociado con la procreación del ser humano, del cual se derivan derechos y obligaciones. Las mujeres trabajadas, tienen derechos relacionados con la maternidad.

Dentro de la ley en materia laboral y seguridad social existen normas sobre las mujeres trabajadoras cuando se encuentran en estado de gravidez, mismo que inicia con la fecundación y concluye con el nacimiento del bebe.

La gravidez se inicia con la fecundación y termina con el nacimiento del niño o la niña. En medicina, por ejemplo, se conoce como parto, pero también se le llama alumbramiento.

3.5.2 Fundamento Constitucional.

Las mujeres trabajadoras tienen una garantía social que protege su maternidad, es decir, su embarazo, parto y puerperio, misma que se contempla el artículo 123 en su apartado A fracción V de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

“Las mujeres durante el embarazo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y 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”.

Queda claro que si nuestra Carta Magna establece la protección de la mujer específicamente en el periodo de la maternidad, es preciso

que la norma sea respetada y se lleve a cabo lo establecido dentro de la misma, cabe mencionar que muchas veces esto resulta ser lo contrario, porque en su mayoría los patrones violentan lo establecido dentro de la Ley.

La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la ley protege la organización y el desarrollo de la familia. En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

3.5.3 En los Instrumentos Internacionales.

Existen diversos documentos a nivel mundial, que brindan protección a la maternidad. Algunos de los cuales se citan a continuación:

La Declaración de los Derechos del Hombre, en su artículo 25 que dice:

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

2.- La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación incluye en la parte III, artículo 11.1:

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 motivo 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 con parables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se le haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Existen varios convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección y seguridad social de la maternidad y de las responsabilidades familiares. La seguridad social atiende los periodos de gestación y la salud de las trabajadoras y del hijo o de la hija.

El convenio número 102, considerado las normas mínimas de Seguridad Social y ratificado por México, establece la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la trabajadora.

En su artículo 10 establece lo siguiente:

- Las prestaciones deberán comprender, por lo menos: b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias; i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y ii) la hospitalización, cuando fuera necesario.

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional (artículo 47).

La contingencia es el riesgo que se cubre o lo que eventualmente ocurra. Se trata de una posibilidad. La maternidad no es un riesgo, pero eventualmente puede tener consecuencias que requieran atención médica. Por este motivo, la maternidad tiene cobertura médica a través del seguro social.

3.5.4 En la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

Existe la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras y estos se encuentran contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo, y específicamente en su Título Quinto, donde están plasmados los derechos que tiene durante el periodo de gestación hasta llegar a la lactancia.

Aquí entraremos a un análisis de las reformas realizadas a dichos artículos que en la anterior legislación no estaba regulado, pero que con las reformas hechas en el año 2012, favorecieron en su totalidad a las mujeres trabajadoras durante el proceso de la maternidad. Por ello la importancia de distinguir cuales han sido estas mejorías, su cumplimiento y su aplicación.

El artículo 168 de la presente Ley Federal del Trabajo, durante la reforma quedo establecido la modificación de los términos en que deben de emitirse una declaratoria de contingencia.

INICIATIVA PROPUESTA POR EL EJECUTIVO	REFORMAS APROBADAS POR EL CONGRESO
Artículo 168. En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo	Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión

dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.	general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.
---	---

Dicho artículo fue adicionado cuando se reformo la propia ley en el año 2012 y es muy claro al decir que no se utilizara trabajo de mujeres trabajadoras en periodo de gestación y lactancia, esto con la finalidad de brindar la protección que las mujeres trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones mencionadas, no se expongan a ciertas actividades que sean una amenaza para su salud y principalmente la del bebe.

Por leyes reglamentarias aplicables en caso de maternidad, son la Federal del Trabajo y la del Seguro Social. Si bien ya se mencionó, el titulo quinto de la Ley Federal del Trabajo se tituló “Trabajo de las Mujeres”. Por su función, debería llamarse “Protección de la Maternidad”.

Existen diversas formas de proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otro es cuidar de su salud y de la de su hijo.

El incumplimiento a las normas en el trabajo de las mujeres, se sanciona de acuerdo con el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo: 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.

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. Recuérdese que las personas son libres para decidir responsablemente sobre el número de hijos que desea procrear.

Durante el Embarazo:

- Debe contar con asistencia médica, proporcionada a través 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 las 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 requerido, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días percibiendo el 50% de su salario.

De acuerdo con la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, las trabajadoras no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro, como son:

- Levantar, tirar o empujar grandes pesos;
- Actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes (trepidación);
- Funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo;
- Los trabajos que puedan alterar su estado psíquico o nervioso, como pueden ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión.

Después del Embarazo:

- Debe disfrutar del descanso posnatal, 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 la alimentación y el cuidado de su hija o hijo. La ley le otorga el derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo.
- Durante el periodo en el que la trabajadora este alimentando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a

sustancias químicas que puedan afectar su salud o la de su hija o hijo.

3.5.5 Licencia de Maternidad.

En términos generales la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de protección a la maternidad establece una mayor protección para las mujeres trabajadoras respecto de la legislación anterior; por ejemplo, se prevén licencias de maternidad en caso de adopción, así como la posibilidad de extenderlas en caso de que el hijo o hija recién nacida tenga alguna discapacidad.

En materia de discriminación de las mujeres por embarazo se señala expresamente la prohibición de negar la contratación, la permanencia o el ascenso a causa del estado de gravidez, así como despedir a alguna mujer por este hecho.

Asimismo, los estándares de la OIT establecen que en la licencia de maternidad deberán ser obligatorias al menos seis semanas posteriores al parto con la finalidad de proteger la salud de la madre. La legislación en México establece seis anteriores y seis posteriores, con la posibilidad de transferir cuatro para después del parto. Sin embargo, la legislación debería permitir a la mujer decidir cuándo tomar el periodo correspondiente a las seis semanas previas dependiendo de sus necesidades.

En relación con los descansos de la mujer embarazada, estos pueden ampliarse o prorrogarse antes o después del parto, cuando la

madre se encuentre imposibilitada con motivo del embarazo (Artículo 170-III, LFT).

DURACION	MONTO
Seis semanas después del parto.	Pago de salario íntegro.
Después de seis semanas y hasta por sesenta días.	Pago de 50% de salario.
Después de las seis semanas y hasta por un año.	No se cubre el salario, pero se conserva el derecho a regresar al mismo puesto.

Cuadro. *Derechos Posnatales.*

De acuerdo a la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en que el médico de la institución certifique el embarazo. Ahora bien, en aquellos casos en que la trabajadora no esté asegurada, y que no exista otro servicio médico proporcionado por el patrón, este debe admitir el certificado del médico que la trabajadora le presente.

3.5.6 Derecho de Lactancia.

Uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o la niña. La madre tiene derecho a descansar, dos veces al día, durante treinta minutos cada vez, para alimentar a su hijo o hija. El patrón debe ofrecer un sitio cómodo e higiénico para tales efectos.

Artículo 170, IV, LFT: en el periodo 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. Cuando la ley se refiere a alimentar a los menores, no necesariamente es amamantar.²³

Cuando no se dispone de un lugar adecuado en el centro de trabajo, el cumplimiento de esta prestación se complica. Es posible que el menor este en una guardería fuera del centro de trabajo o en un lugar no cercano pero no siempre se cuenta con el servicio.

²³ **Agenda Laboral 2013**, *Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral*, Ob.cit., Décima séptima edición, Editorial ISEF, México 2013

CAPITULO IV. PROPUESTA DE TESIS.

a) Nombre de la propuesta

“PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA”.

b) Justificación de la propuesta de tesis

Como ya fue señalado, a pesar de los recientes avances en materia normativa para la protección de los derechos de la mujer trabajadora en el ámbito laboral y de seguridad social, persisten lagunas y vacíos legislativos que contribuyen a perpetuar la discriminación y la desigualdad de género, así como una desatención parcial en la protección de los derechos de la mujer en periodo de gestación y lactancia.

En México el derecho a la protección de los derechos de la mujer trabajadora en el ámbito laboral, está reconocido a nivel constitucional tanto por la legislación interna como por el derecho internacional de los derechos humanos.

Sin embargo, y a pesar de algunos avances normativos en la materia, el panorama es bastante desalentador y la constante son las violaciones a los derechos de la protección de la maternidad entendida de forma amplia.

La normatividad y la práctica en México están lejos de proporcionar una protección de los derechos de la mujer trabajadora y de avanzar hacia la construcción de un modelo de sociedad donde las

responsabilidades en la igualdad y la no discriminación sean tareas compartidas, y donde las mujeres puedan hacer realmente compatible la maternidad y el trabajo.

Por ello, el motivo de la presente propuesta es mostrar la vigilancia en la observancia de las normas y su aplicación, así como el incumplimiento de los derechos laborales que pueden sancionar al responsable solicitándolo a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta debe obligarlos a cumplir después de efectuar los trámites llamados procedimientos laborales.

Se trata de un juicio laboral porque los conflictos han surgido con motivo de la relación o el contrato de trabajo, y por lo mismo son las autoridades laborales las responsables de atenderlos y dictar resoluciones.

c) Objetivos

General

El presente documento titulado PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA, tiene como objetivo general, ser un manual de apoyo que dé una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de la discriminación y el no cumplimiento de los Derechos de la Mujer Trabajadora.

Específicos

- a) Dar a conocer el conocimiento de las leyes y autoridades existentes en México y en Tabasco, relacionadas con la atención de casos de discriminación y el no cumplimiento de los Derechos de la Mujer Trabajadora señalados en la Ley Federal del Trabajo.
- b) Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra de la discriminación.
- c) Dar a conocer el manual para el adecuado manejo y trato en el ejercicio del derecho, enfocado a garantizar el debido proceso en los casos de violación a los derechos de la mujer trabajadora.

d) Población o público

La pertinencia de esta investigación se basa en la carencia de estudios que visibilicen la falta de conocimiento que tienen las mujeres trabajadoras que pertenecen al Estado de Tabasco, en lo que se refiere a sus derechos reformados el 30 de Noviembre del 2012, en la Ley Federal del Trabajo.

Una de las características del presente trabajo, ha sido la posibilidad de estudiar a las mujeres trabajadoras-tabasqueñas en su contexto fuera del área de trabajo, ya que a diferencia de otros estudios sobre identidad laboral y de género, donde los trabajadores provienen de distintos puntos del país, resulta más complicado profundizar en las

bases culturales que dan origen a la construcción de los significados particulares sobre su “ser mujer” y “ser trabajadora” pues como bien dice *Rodríguez Shadow* (2002) “la identidad es un conjunto de prácticas —materiales y simbólicas— estructuradas culturalmente y organizadas desde un lugar social particular que origina distintas dimensiones de identificación: de género y de trabajo”.

La cultura de la denuncia comienza a penetrar lentamente y para bien, entre las mujeres tabasqueñas que son acosadas sexualmente, se están dando los primeros pasos para la solución del problema y la erradicación de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que sufren este tipo de acoso.

Es fundamental la denuncia por parte de las personas acosadas – hombres o mujeres- solo así podremos contar con estadísticas confiables de la magnitud del problema real al que la sociedad se enfrenta y específicamente las trabajadoras tabasqueñas.

Debemos hacer conciencia en la sociedad tabasqueña que la información es poder, debemos ofrecer y contar con espacios en los centros de trabajo donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso sexual, no debemos quedarnos con las manos cruzadas y ciegos ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, al abandono de trabajos y muchas veces a la sumisión.

Lo primordial es la confianza, por este motivo es que se eligió llevar a cabo la presentación de este protocolo en la sociedad tabasqueña, para hacer saber que se cuenta con el respaldo necesario en su centro de trabajo, ya que una denuncia es obsoleta cuando cae en saco roto.

Es por esto que debemos de dar a conocer el presente protocolo para que la voz de las personas afectadas de acoso sexual sea escuchada, crear los marcos y espacios específicos y sumamente aplicables para su respaldo y apoyo.

Considerando que este material va directamente relacionado con un aspecto cultural que se debe fomentar, en donde se debe promover la aceptación y denuncia de los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, y demás violaciones a los derechos de la mujer trabajadora.

e) Desarrollo de la propuesta

Una vez presentado el análisis de los derechos de la mujer en la reforma laboral del 2012, basándonos en los estudios realizados y los resultados obtenidos por la encuesta, es necesario dar inicio a la cultura de prevención citada en temas anteriores, tomando como el primer punto de partida del PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA, dar a conocer la creación de un comité para

la prevención, atención y sanción de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

El comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia (entendiendo de esta manera áreas indistintas de trabajo) para solucionar los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

El comité debe de tener la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual. Las personas que conformen el comité deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia.

Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

Integrantes del comité.

- a) La (el) consejero (a) nombrado (a) por la persona titular de la dependencia, debe tener los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos.
- b) Una persona encargada del área de Recursos Humanos.
- c) Un (a) representante con conocimiento en el marco jurídico especializado en materia de derechos humanos y género.
- d) Dos a tres mandos medios de las áreas de la dependencia.

- e) Una persona que cuente con experiencia en la atención integral de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral de personas afectadas.
- f) Si existe unidad de género y/o alguien responsable del programa de cultura institucional, es importante se integren al comité.

Funciones principales del comité.

Cada integrante del comité tendrá perfiles y funciones similares que el del consejero (a), desde el primer contacto con la persona afectada hasta la autoridad suficiente otorgada por el (la) titular de la dependencia para analizar, investigar y mediar los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

- a) El comité en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.
- b) El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- c) Los integrantes del comité podrán recibir las quejas y denuncias.
- d) Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.

- e) Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, el comité no emite sanciones.
- f) Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas.

Roles del comité.

- a) Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.
- b) Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área jurídica, recursos humanos y/o los (as) consejeros (as) que correspondan, dependiendo de la gravedad del caso.
- c) Determinar un proceso junto con el (la) titular de la dependencia para poder tratar la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como él (la) denunciado (a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.
- d) Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.
- e) Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación además de poder contar con la asistencia de algún(a) compañero(a), o cualquier otra persona durante la investigación del caso por parte del comité.

- f) Cada una de las partes podrá solicitar al comité que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.
- g) Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.
- h) Las actas emitidas por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del (a) destinatario (a).
- i) El comité recomendará al titular de la dependencia que emprenda las acciones necesarias para:
 - a. Reasignar a la persona afectada por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos.
 - b. Que tome las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
 - c. Resolver el problema.
 - d. Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.
 - e. Promover un ambiente de respeto y armonía laboral.
 - f. Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

- g. Ser y asumir la responsabilidad de consejero (a) y asesor (a) permanente para los casos que se presenten.
- j) Orientar a las personas afectadas y receptoras sobre otras vías disponibles, como la denuncia ante ministerio público y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.
- k) Contar con un mecanismo sencillo y claro que permita la orientación ante el ministerio público y/o cualquier otro organismo correspondiente para el trato del caso.
- l) Entregar los resultados de la investigación al titular de la dependencia además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fue denunciada reciba las sesiones y terapias que correspondan, y en caso de haberse presentado un nivel leve o medio dejarle claro que si se repite se considerará una transgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la dependencia y el código de ética y conducta.
- m) Cuando se presente que la denuncia no tuvo fundamento, la persona titular de la dependencia deberá tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la persona afectada o denunciada no sufran represalias, ni consecuencias por haber presentado la queja.
- n) El comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la dependencia,

normalmente en un plazo de 60 días naturales después de concluir la investigación. Tanto la persona afectada como la persona denunciada recibirán una copia de éste informe.

- o) Es importante recalcar que el (la) titular de la dependencia debe asegurarse que tanto la persona afectada como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.

Funciones principales de los consejeros y asesores que conformen el comité.

- a) Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- b) Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- c) Explicar a la persona afectada a cerca de los recursos disponibles con los que cuenta la dependencia para la atención de su caso.
- d) Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente a cerca de lo que hará durante el proceso.
- e) Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- f) Explicar la política interna existente en la dependencia para los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

- g) Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- h) Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- i) Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
- j) Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita.
- k) Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- l) No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un (a) abogado (a).
- m) Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- n) Informar al (a) jefe (a) inmediato (a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- o) Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.
- p) Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener

información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales.

Una vez que se haya dado a conocer el comité, sus funciones, como va a estar integrado y la tarea a realizar de cada uno, es necesario llegar al punto dos de nuestro PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA, ya en esta parte se dará a conocer el procedimiento para la atención de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, a partir de dos etapas, la primera etapa previa del procedimiento se realizará de manera interna en la dependencia (entendiendo esta como el área indistinta de trabajo) y la segunda etapa como juicio que se realizará ante la Junta Local de Conciliación.

Etapas previas del procedimiento.

Principios de intervención.

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de Discriminación y Hostigamiento Sexual son los siguientes:

- a) Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de discriminación dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- b) Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de discriminación son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.
- c) Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

- d) Confidencialidad: Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- e) Debido proceso: Tanto el (la) agresor (a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- f) Integralidad: Especialmente en la atención de los casos de discriminación y hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.
- g) Protección de la persona afectada durante la investigación: Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el (la) funcionario (a) facultado (a) le dé la opción de:
 - a. Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
 - b. Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose (sólo en casos severos).

- c. Recibir terapia (con gastos a cargo de la dependencia, entidad o sindicato, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo).
- d. Dejar de trabajar con la persona acusada.

Entrevistas de la investigación para el comité.

Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.

- a) Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
 - a. ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
 - b. ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
 - c. ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
 - d. ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- b) Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo.
- c) Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. A parte de la persona que investiga y de la persona afectada o acusado, podrá estar presente un familiar o algún representante laboral.

- d) Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- e) Grabar las entrevistas. La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.

Instrumento entrevista para la persona afectada.

Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- a) ¿Quién es la persona acusada?
- b) ¿Qué hizo la persona acusada?
- c) ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- d) ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- e) ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- f) ¿Hubo testigos?
- g) ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- h) ¿Ha ocurrido anteriormente?
- i) ¿Ha habido otras personas afectadas?
- j) ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?

- k) ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- l) ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- m) ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- n) ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- o) ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Durante la entrevista.

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesita sentir que usted:
 - ✓ Le cree.
 - ✓ No lo (la) culpa por el supuesto hostigamiento.
 - ✓ Realmente lo (la) escucha.
 - ✓ No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - ✓ Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.

3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

Preparar la declaración firmada por la persona afectada.

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

Personas que podrán ver la declaración.

- a) La persona titular de la dependencia.
- b) Los (as) directores (as) generales y otras personas de la gerencia superior.
- c) Delegado (a) o sindical.
- d) Abogados (as) del área jurídica.
- e) Integrantes del comité.
- f) La parte acusada.

Firma de la declaración.

- a) Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
- b) Si el (la) asesor (a) y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- c) Se procederá archivar la declaración original y sacar dos copias de la misma, las cuales se entregarán una para el (la) asesor (a) y otra para la persona afectada.
- d) En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

Cierre de la entrevista.

- a) Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con él (la) asesor (a).
- b) Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado (a) a la persona afectada del estatus.

Instrumento entrevista para la parte acusada.

La persona que es denunciada tiene derecho a:

- a) Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- b) Explicarle el propósito de la entrevista.
- c) Explicarle el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el reglamento en contra de la discriminación, hostigamiento y acoso sexual y el código de ética y conducta de la dependencia.
- d) Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- e) Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- f) Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- g) Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- h) Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la dependencia dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso,

siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.

- i) Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- j) Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- k) Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

Preparar la declaración de la parte acusada.

- a) Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
- b) Una vez que tanto el (la) asesor (a) como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por el (la) persona acusada.
- c) Se procederá archivar la declaración original y hacer dos copias, una para el (la) asesor (a) y otra para la persona acusada.
- d) Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el (la) asesor (a) deberá redactarla en base a las notas que tomó

durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por el (la) asesor (a).

Preguntas clave de la entrevista con el acusado.

- a) ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
- b) ¿Puede explicar lo que sucedió?
- c) ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- d) ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
- e) ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

Etapas del juicio laboral.

La segunda etapa del procedimiento en el PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA, se va a tratar de un juicio laboral porque los conflictos han surgido con motivo de la relación o el contrato de trabajo, y por lo mismo son las autoridades laborales las responsables de atenderlos y dictar resoluciones.

Se entiende como proceso laboral los pasos que se siguen ante la autoridad para exigir el cumplimiento de un derecho laboral.

El proceso laboral fue regulado para hacerlo accesible a todos los trabajadores y ofrecerles apoyo para la solución justa de los conflictos, tomando en consideración su condición desigual frente a los patrones.

La desigualdad económica y social entre el trabajador y el patrón se compensa con la protección de la ley para el más débil o vulnerable, porque se busca el equilibrio en las relaciones de trabajo, la equidad y la justicia social.

De conformidad con el artículo 685 de la LFT, el proceso laboral debe ser:

- a) *Público*, esto significa que cualquier persona puede presenciar las diversas etapas del procedimiento, por ello pueden estar cuando se lleven a cabo las audiencias;
- b) *Gratuito*, libre de pagos, lo que quiere decir que no se debe pagar cantidad alguna a ningún funcionario por atender las audiencias, dictar los acuerdos correspondientes y resolver el conflicto;
- c) *Oral*, porque la mayor parte del procedimiento debe celebrarse mediante el dialogo entre las partes o sus representantes;
- d) Las partes involucradas deben estar presentes en el desarrollo de las audiencias, y los funcionarios de las juntas deben tener contacto directo y frecuentemente con los interesados, lo que se denomina principio de inmediatez;
- e) Se inicia a petición de la parte afectada, la trabajadora que considera incumplidos o violados sus derechos. En caso de fallecimiento, lo pueden hacer sus beneficiarios.

f) El artículo 687 de la LFT determina que en el proceso laboral no hay formalidades.

Los conflictos de trabajo pueden ser individuales cuando se afecta el derecho de una trabajadora y son conflictos colectivos cuando se afectan derechos a un conjunto de trabajadores.

En este manual se hace referencia solo a los conflictos individuales que afectan derechos de las trabajadoras, los cuales se resuelven de acuerdo a procedimientos ordinarios. Los conflictos colectivos, que pueden ser de naturaleza jurídica o económica, se tramitan a través de procedimiento especiales.

Acerca del desarrollo del proceso laboral.

El proceso se inicia con una primera audiencia la cual consta de tres etapas:

- a) Conciliación
- b) Demanda y contestación,
- c) Y presentación de pruebas.

a) Conciliación. Al presentarse la demanda laboral, la Junta señala la fecha para celebrar una audiencia, la cual consta de tres etapas: una es de conciliación.

Para atender la conciliación, la trabajadora y el patrón deben comparecer (asistir) personalmente, sin abogados patronales, asesores o apoderados. La junta los invita a platicar para llegar a un acuerdo. Si

arreglan el conflicto amistosamente, se celebra un acuerdo entre las partes que debe ser aprobado por la Junta. Este convenio si se trata de un laudo.

Cuando alguna de las partes no acepta la conciliación entonces se pasa a la segunda etapa, o sea la audiencia, que es la presentación de la demanda y su contestación por parte del demandado.

La ausencia del patrón en esta etapa de conciliación se considera una negativa de su parte para arreglar el conflicto amistosamente y se da curso a la demanda y a la contestación.

A. Presentación de la demanda

Esta puede hacerla directamente la trabajadora, o a través de un representante que puede ser el procurador de la defensa del trabajo, o por un abogado particular. La demanda es una reclamación legal. Al presentarla ante la JCA, la trabajadora se convierte en la parte actora.

Los requisitos de la demanda laboral son:

- a) Por escrito ante la Oficialía de Partes de la JCA;
- b) Con una copia para cada demandado, en caso de que sean dos o más;
- c) Con relato de los hechos, lo más claro posible, el trabajador debe explicar cómo y por qué considera incumplidos o violados sus derechos como trabajador, para que los integrantes de la JCA conozcan el asunto lo mejor posible;

d) Con las peticiones de la parte actora (trabajadora), las cuales deben estar basadas en los hechos;

e) Con la mayor parte de las pruebas que sean posibles para demostrar que tiene razón, o como dice la Ley, para demostrar sus pretensiones (artículo 872, LTF).

Durante la etapa de demanda y excepciones, la actora expondrá su demanda, la cual puede ser modificada o ratificada, esto quiere decir que confirma lo que ha escrito inicialmente. Otro apoyo que la ley ofrece a los trabajadores es cuando la Junta advierte alguna irregularidad o un error de la trabajadora, de acuerdo con el artículo 873 de la LFT, se subsanan en ese momento.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873, LFT).

Cuando la parte actora tenga temor de que la parte demandada se esconda, o crea necesario asegurar los bienes del patrón, para garantizar el pago de sus derechos, puede pedir en la demanda, sea por escrito o durante la comparecencia, como providencia cautelar:

a) El *arraigo*, que consiste en prevenir a la persona demandada de no ausentarse de su domicilio sin dejar representante legal, con instrucciones y con los medios económicos para responder del conflicto

laboral. El incumplimiento de arraigo se considera delito de desobediencia a mandato de autoridad.

b) El *secuestro provisional de bienes*, que prácticamente equivale a un embargo. Con este secuestro se ponen a salvos bienes suficientes del demandado para garantizar el pago de las prestaciones que, en su caso, contenga el laudo condenatorio.

B. Etapa de contestación

a) El demandado debe contestar la demanda y puede presentar sus excepciones o defenderse. Las excepciones son los hechos que justificaran lo reclamado. Lo que puede hacer oralmente o por escrito.

b) La contestación debe referirse a cada uno de los hechos contenidos en el escrito de la demanda. Cada uno debe de ser aceptado o negado, pero el demandado puede manifestar que los ignora cuando no le son propios y puede dar las explicaciones que considere necesarias.

El actor puede replicar y el demandado puede contrarreplicar. Es como un alegato de las partes en el momento de la audiencia.

Ahora bien, durante la etapa de contestación y de excepciones, el demandado puede reconvenir al actor. Quiere decir que el patrón puede reconvenir al actor. Quiere decir que el patrón, puede contrademandar a la trabajadora. Si esto ocurre, la trabajadora puede contestar en ese mismo momento la demandada que le presenten,

pero también puede solicitar que se suspenda la audiencia para reanudarla dentro de los cinco días siguientes.

Pero si falta alguna de las dos partes a esta etapa de contestación de la demanda y de excepciones, entonces nos atenderemos a lo siguiente:

a) Cuando el actor no comparece, se tiene por presentada su demanda inicial. En este caso es importante subrayar que pierde su oportunidad de modificarla, si esto fuera necesario.

b) Cuando el demandado no comparece, es decir, sino asiste el patrón se considera que acepta la demanda pero puede presentar las pruebas que demuestren lo contrario.

C. Etapa de las pruebas.

La tercera etapa consiste en la presentación y admisión de pruebas.

En primer lugar, el actor ofrece sus pruebas en relación con los hechos; después lo hace el demandado. Las partes pueden oponerse o contradecir las pruebas que presenten cada uno.

Las partes pueden presentar otras pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. Si se trata de pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que no se hayan mencionado en la demanda, o en la ampliación de la demanda o en la contestación de esta, las partes pueden solicitar la suspensión de la audiencia para que se continúe en los diez días siguientes. Esta suspensión tiene

como finalidad permitir a las partes la preparación de las nuevas pruebas.

Existen varios medios de prueba y la LFT establece normas específicas para la presentación y desahogo de las mismas. Desahogar las pruebas significa *analizarlas*.

Las pruebas pueden ser:

- a) La *confesional*. Cuando se trata de la declaración hecha por alguna de las partes. Se llama absolver posiciones a la respuesta a las preguntas hechas por la contraparte. Las respuestas deben otorgarse bajo protesta de decir verdad. No decir la verdad puede ser sancionado.
- b) La *documental*. Consiste en la presentación de documentos, como su nombre lo indica. Hay documentos públicos y privados, según se expida por particulares o por instituciones (artículos 795 y 796, LFT). Puede citarse como ejemplo el contrato de trabajo, las ordenes de trabajo, los recibos de los salarios, los comprobantes de pagos o de cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), al sindicato o cualquier otro organismo; los certificados de incapacidades médicas, así como cualquier papel relacionado con alguno de los hechos narrados en la demanda.

- c) La *prueba testimonial* queda a cargo de *testigos*, que son las personas a quienes le consta lo ocurrido por lo que vieron o porque de alguna forma lo saben.
- d) La *pericial*, se refiere al examen de alguna de las pruebas o de los hechos de la demanda que requieren conocimientos de alguna *ciencia, técnica o arte*, como dice el artículo 821 de la LFT. La prueba puede ser solicitada por las partes o puede ser requerida por la JLCA. Una prueba pericial puede estar a cargo, por ejemplo, de un médico, de un actuario o de cualquier otro profesionalista o técnico. Cada parte puede presentar su perito, pero cuando estos no coincidan en sus dictámenes, la JLCA nombrará un tercero en discordia.
- e) La *inspección* es la investigación o el reconocimiento de un lugar, objetos o documentos. La parte que ofrece esta prueba debe precisar que se va a revisar, el lugar en donde se encuentra y las fechas cuando se trate de documentos.
- f) La prueba *presuncional* es una consecuencia obtenida por la relación de un hecho con una ley o una disposición; se llega a través de una deducción. En este caso se trata de una *presunción legal*. La *presunción humana* es, dice la Ley en el artículo 831, cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de *aquel*.

- g) La prueba *instrumental* es el conjunto de las actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio (artículo 835, LFT).
- h) Las fotografías y otros medios aportados por la ciencia.

Las pruebas que pueden ser las más importantes son, la confesional, la testimonial y la documental. La ley laboral especifica en el artículo 784, cuando corresponde al patrón, la carga de la prueba. Ello significa que le corresponde probar su dicho.

El artículo 1006 de la LFT es muy claro al respecto:

“A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que roja en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

D. La emisión de la resolución.

Existen resoluciones llamados acuerdos, autos incidentales y laudos. Todos tienen importancia porque resuelven algo, pero los últimos son los más importantes porque deciden legalmente el conflicto principal.

Los laudos tienen el valor de las sentencias que dictan los jueces en los juzgados.

Antes de dictar un laudo, el secretario de la Junta hace un proyecto de laudo dentro de los diez días siguientes al desahogo de las pruebas.

El proyecto de laudo se discute y se pone a votación entre los representantes en una sesión de la JLCA. Cuando se aprueba por dos representantes hacen la mayoría, y se prueba por unanimidad cuando los tres representantes están de acuerdo con él. Una vez aprobado, el proyecto se convierte en laudo, se notifica personalmente a las partes, quienes tienen que cumplirlo. El cumplimiento se conoce como la ejecución del laudo.

El laudo debe contener, de acuerdo con el artículo 840 de la LFT:

- a) Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- b) Los nombres y los domicilios de las partes y de sus representantes;
- c) Un resumen de la demanda y la contestaciones;
- d) La relación de las pruebas y la apreciación de la Junta;
- e) Un extracto o resumen de los alegatos;
- f) Las razones legales o de equidad, la jurisdicción y la doctrina que sirvan de fundamento para resolver, y
- g) La resolución del conflicto.

Las razones legales son las disposiciones contenidas en la Constitución Política, en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, o de cualquier reglamento aplicado, como los del Seguro Social,

de Inspección, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como los convenios internacionales ratificados por México, en virtud de que son obligatorios. Lo más importante del laudo son los puntos resolutivos.

Debemos aconsejar que la mujer trabajadora debe fijarse en que el laudo sea claro y que sus puntos resolutivos se refieran a los hechos que aparecen en la demanda, además de que sean congruentes con las pretensiones presentadas en el juicio.

Cuando en el laudo aparezca la obligación del patrón de pagar prestaciones económicas, o alguna cantidad líquida, es muy importante que se señale el salario base que sirvió para determinar esa cantidad.

E. Tipos de laudo.

- a) Laudo condenatorio. Es la resolución final de la JLCA que obliga al demandado (patrón), al pago de las prestaciones y pretensiones que la parte actora demandó, y que fueron probadas durante el juicio.
- b) *Laudo absolutorio*. Es la resolución final de la JLCA que da la razón al demandado, al no considerarlo responsable de los hechos de la demanda, o cuando estos no fueron probados satisfactoriamente.

La parte que no esté de acuerdo con el laudo tiene derecho a seguir un juicio de amparo, el cual se tramita en otras autoridades: los tribunales colegiados de circuito, que forman parte del Poder Judicial de la Federación.

Los magistrados de los Tribunales Colegiados a los cuales le corresponda conocer de la demanda de amparo, pueden resolver que el asunto regrese a la Junta que emitió el laudo, con la orden de que sea revisado, o bien, pueden confirmarlo cuando consideran que se ha cumplido con la ley.

Cuando el patrón se niega a cumplir el laudo, la Junta ordena tomar medidas coercitivas. Lo cual quiere decir que embargaran los bienes del patrón para que se vendan y con el importe de la venta se pague al trabajador lo que le corresponda.

Es importante mencionar que durante el juicio no se pagan salarios ni prestaciones. Muchas veces los abogados patronales buscan alargar los juicios para presionar a los trabajadores que están sin obtener remuneración, para que acepten arreglos que están por debajo de sus derechos.

Cuando se dicta un laudo condenatorio, debe exigirse el pago de los salarios que se deban, incluidos los que correspondan al tiempo en que se llevó a cabo el juicio.

Estos salarios que se conocen como *vencidos o caídos*, deben pagarse hasta la fecha en que se cumpla el laudo en los términos en que se decidió en la Junta.

Instancias de conciliación.

La conciliación es una forma de resolver amigablemente un conflicto de trabajo que permite resolverlo con mayor rapidez sin necesidad de tramitar un juicio.

Esta fórmula representa un ahorro económico importante por:

- a) La rapidez (celeridad), en la solución de conflictos;
- b) La economía, al no requerir servicios de profesionales como son los mismos abogados y tal vez peritos, en caso de ser necesarios;
- c) Permitir al trabajador incorporarse más pronto a un nuevo trabajo o continuar en su puesto, percibir remuneración o continuar disfrutando de sus derechos como trabajador;
- d) Disminuir la carga de trabajo de las autoridades, las cuales pueden atender otros asuntos con mayor rapidez, con el consecuente beneficio para otros trabajadores y para la administración de justicia laboral general.

La conciliación es una función de gran importancia. No significa ceder o perdonar el cumplimiento de derecho de los trabajadores.

Conciliar significa aceptar las equivocaciones cometidas con motivo de las relaciones de trabajo y remediarlas con el fin de resolver los conflictos.

Conciliar no es, ni puede ser, un medio para renunciar a los derechos laborales o de seguridad social, lo cual está prohibido por la Ley. Así lo señala el artículo 33 de la LFT: "es nula la renuncia que los

trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que son las formas o denominación que se les da”.

En la práctica se dice que los derechos reclamados por la trabajadora, no reconocidos por el patrón, requieren ser declarados por la autoridad, en este caso por un laudo dictado por la JLCA. Esta consideración, todavía discutible entre los estudios del derecho del trabajo, ha permitido que la trabajadora y el patrón se hagan concesiones como en la transacción y que lo acepten las autoridades.

En la conciliación lo importante es cuidar los intereses de la trabajadora. Debe exigirse que el convenio se haga por escrito y se autorice por la JCA. Nunca debe renunciarse a los derechos mínimos ni a situaciones en contra de la dignidad de la trabajadora.

La conciliación requiere un convenio entre las partes, el cual debe hacerse por escrito y debe presentarse ante la JCA, para su validez.

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 33 de la LFT dice:

Todo convenio o liquidación, para ser, valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de conciliación y Arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

El conciliador siempre debe conocer los hechos, es decir, cual es el conflicto y saber con qué medios de prueba cuenta la trabajadora

para valorar la posibilidad de ganar el juicio. Con estos elementos la trabajadora, con la ayuda de un procurador o de un abogado particular, podrá considerar si le conviene llegar a un acuerdo.

Existen tres momentos para llegar a la conciliación:

- Antes de iniciar el juicio laboral, o de presentar la demanda, el conflicto entre las partes puede arreglarse amistosamente. Cuando los trabajadores recurren a otras autoridades distintas de la JCA, como son la Profedet y la Dirección General de Inspección, estas pueden conducir la conciliación. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo está facultada para proponer dichas soluciones y hacerlas constar en actas, como lo dispone el artículo 530 fracción III, de la LFT.
- Puede haber un arreglo entre las partes al inicio del proceso, en la audiencia de conciliación, demanda y contestación y ofrecimiento de pruebas. En este caso, como ya se ha presentado la demanda, es otra autoridad, la JCA, la que invita al arreglo amistoso.
- Las partes pueden arreglar su conflicto de manera amigable, en cualquier momento del proceso, siempre antes de que se dicte el laudo correspondiente.

La conciliación realizada por medio de la procuraduría, tiene la misma validez que la conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El arreglo se hará por escrito y este convenio tendrá la fuerza misma del laudo.

La Profadet es un organismo para la defensa de los derechos de los trabajadores en lo individual o de sus sindicatos.

Este organismo atiende a trabajadores ocupados en actividades que son de competencia federal de acuerdo con la ley. Como antes se dijo, la ley del Trabajo es la misma en la República mexicana, pero su aplicación corresponde a las autoridades del gobierno federal o de los gobiernos de los estados, según especifica en la constitución, en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI.

Para resolver los conflictos que corresponden a las entidades federativas, en cada una funciona una Procuraduría Local de Conciliación y Arbitraje, que se rige por sus propios reglamentos y la Profadet tiene delegaciones en los estados de la Republica, para atender los asuntos federales en ese lugar.

Las procuradurías de la Defensa del Trabajo tienen principalmente las funciones que determina el artículo 530 de la LFT, y son:

- a) Asesorar y representar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad en asuntos relacionados con el trabajo.
- b) Como representantes de los trabajadores y de sus sindicatos, debe interponer cualquier recurso para la defensa de sus derechos.
- c) Conciliar a las partes cuando haya conflictos entre ellos. Los resultados se asientan en actas y el arreglo a que lleguen las partes tiene validez de un laudo.

La Procuraduría solo actúa ante la solicitud de los trabajadores, de sus beneficios o de sus sindicatos. No actúa de oficio, por lo tanto no puede presentar una demanda si la trabajadora no se lo solicita.

Sin embargo existen las siguientes excepciones:

- a) para representar a los menores de catorce a dieciséis años que sean parte de un juicio laboral;
- b) para asesorar a los trabajadores menores cuando la Junta advierta que no está asesorado, y
- c) para representare a los beneficiarios de un trabajador o una trabajadora fallecida durante el juicio, cuando se trate de promociones obligatorias.

Los servicios de los procuradores son gratuitos. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría, los datos e informes que solicite para la mejor defensa de sus representados.

Entonces, de acuerdo con el artículo 691 de la LFT, los menores trabajadores, en todos los casos, pueden ejercer sus derechos laborales sin necesidad de solicitar autorización a sus padres, tutores, sindicatos u otras autoridades, pero para mejor protegerlos, la Ley ordena que cuando no estén asesorados, la JCA lo comunicara a la Procuraduría para que los asesore.

Cuando trabajadoras o trabajadores menores. Entre catorce y dieciséis años, acudan ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, estas siempre deberán dar visto a la Procuraduría que corresponda para que les designe un representante.

Instancias de asesoramiento.

La inspección del trabajo es una autoridad administrativa encargada de vigilar el cumplimiento de los contratos de trabajo, de ley, de sus reglamentos y de las normas aplicables en general.

Otras funciones de la inspección del trabajo, con fundamento en el artículo 540 LTF, son las siguientes:

- a) Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.
- b) Los inspectores tienen la obligación de practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo. Levantar acta de inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda (artículo 542). Se considera una responsabilidad especial de los inspectores, la obligación de denunciar ante el Ministerio Público la falta de pago del salario mínimo general, en cualquier empresa.

Las funciones de los inspectores son muy importantes, ya que de sus actas pueden obtenerse pruebas importantes y definitivas en un juicio. Dispone el artículo 543 de la LFT, que los hechos certificados

por ellos, en las actas que levanten, se tendrán como ciertos, mientras no se demuestre lo contrario. Esto significa que en un juicio, los patrones son quienes deben probar los hechos que los inspectores afirman en sus actas.

La obligación de los inspectores para denunciar las violaciones a la Ley no implica que representen a alguna de las partes, pues la Ley les prohíbe representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos (artículo 544, III, LFT).

La inspección también puede ser solicitada por la mujer trabajadora para denunciar alguna violación de sus derechos ante la Inspección del Trabajo y solicitar asesoría a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La importancia de acudir a la Procuraduría del Trabajo es que puede ser representada por esta ante las autoridades jurisdiccionales, lo cual no es posible con la Inspección del Trabajo.

En este sentido, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo asesora y representa a las trabajadoras, de sus beneficiarios y de sus sindicatos. Su responsabilidad es llevar el juicio desde la demanda. Deben estar atentos a las notificaciones, que son los avisos de las juntas y a realizar las promociones necesarias, de no hacerlo incurrir en responsabilidad que la Ley sanciona. Si el laudo no es favorable para las trabajadoras y puede recurrirse al juicio de amparo, deberán hacerlo aun cuando se trate de autoridades distintas a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la trabajadora tiene derecho a defenderse o a reclamar por si misma los derechos que les corresponden y nada impide que ella tramite su propia demanda y demás procedimientos. Si bien el proceso es sencillo y sin formalidades, en la práctica se presentan situaciones que requieren de cierta habilidad y de conocimientos de la Ley. Quienes están familiarizados con estos trámites o no conocen la Ley, realmente se colocan en desventaja. Aunque siempre se recomienda la asesoría y representación por un licenciado en derecho especializado en materia laboral.

En esta línea de ideas debemos denunciar a los llamados “coyotes” o “gestores”, quienes son personas que sin tener cargo oficial, ofrecen sus servicios para atender los juicios laborales o “para arreglarlos”. Hay “coyotes” que engañan a las trabajadoras presumiendo tener “amigos o influencia para ganarlos”. En ocasiones las convencen de celebrar convenios con importante reducción en sus derechos.

Uno de los motivos para solicitar la disolución del contrato de trabajo es el acoso o el hostigamiento sexual, que es una conducta del patrón, sus representantes o sus familiares con propuestas o insinuaciones de carácter íntimo hechas a una trabajadora, o cuando la presionan para que acepte una relación íntima a cambio de algún favor, permiso o promoción.

Se aconseja acudir a la Procuraduría del trabajo para pedir asesoría y buscar la forma de obtener pruebas. La demanda debe

fundamentarse en los artículos 51 de la LFT, fracciones II y XI, y 132, fracción VI, que señala como obligación de los patrones: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.

Por lo que se puede concluir que es posible demandar la indemnización constitucional al patrón por acoso sexual.

CAPITULO V. DISEÑO METODOLOGICO.

5.1 Enfoque de la investigación.

En la investigación se empleará el Método Histórico-Cualitativo que mide las características de los fenómenos sociales, lo cual nos va a permitir derivar de un marco conceptual pertinente el análisis de los Derechos de la mujer trabajadora, analizando una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables ya mencionadas con anterioridad, así como un estudio del comportamiento de las mujeres y sus hábitos en las fuentes de trabajo donde laboren.

Este método permite extraer leyes y tiende a generalizar y normalizar las conclusiones, situación que nos permite tener un conocimiento más amplio acerca del adecuado uso de los Derechos de la mujer trabajadora.

5.2 Alcance de la investigación.

Esta investigación es un trabajo de campo, de tipo correlacional con el que se pretende estimar las relaciones entre los derechos de la mujer trabajadora en la presente reforma laboral del 2012 y su correcta aplicación, temas como la discriminación por género, hostigamiento y acoso sexual, así como la protección de los derechos de la maternidad.

Los estudios correlacionales son los que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables. Es decir intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos

en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

Estos métodos a menudo están estrechamente aliados con el diseño de encuestas, técnicas individuales y estudios de casos, como una manera de reforzar y evaluar los resultados en una escala más amplia.

5.3 Diseño de la investigación.

La investigación está basada en el método no experimental o ex-post-facto, que implica observar y medir las cosas como son. La investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto, para después analizarlos; se utiliza para proporcionar soluciones a los problemas.

No se construye ninguna situación sino que se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Se pueden agregar a lo que sabemos por el sentido común, porque podemos poner a prueba nuestras creencias para ver qué tan cierto son.

5.4 Tipo de investigación.

Técnica de investigación: *Técnica de Investigación Documental.*

La técnica de investigación documental permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.

Incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.

5.5 Delimitación de la población o universo.

5.5.1 Población objetivo.

La población objeto de estudio está representada por las mujeres trabajadoras ubicadas en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, en México.

5.5.2 Universo.

Está representada por 100 mujeres trabajadoras ubicadas en distintas dependencias tanto públicas como privadas, de la ciudad de Villahermosa, Tabasco. A las cuales se les realizó una pequeña encuesta con 10 preguntas que hacían mención de los Derechos de la mujer trabajadora, reformados en la Ley Federal del Trabajo en el año 2012.

5.6 Selección de la muestra.

Un marco muestral es una lista de elementos que componen el universo que queremos estudiar y de la cual se extrae la muestra. Como nuestros elementos a investigar son individuos, la muestra que vamos a utilizar en nuestra investigación es la no probabilística.

En estas técnicas alternativas, es habitual seleccionar elementos para la muestra basándose en hipótesis relativas a la población de

interés, lo que se conoce como criterios de selección. Por ejemplo, seleccionar una muestra buscando individuos por la calle, tratando de que la mitad sean hombres y la mitad mujeres (coincidiendo con la distribución que se supone en la población) sería un criterio de muestreo no probabilístico.

En estos casos, debido a que la selección de las unidades de la muestra no es aleatorio, cuando hablamos de muestreo no probabilístico no deberíamos hablar de estimaciones de error. Dicho de otra forma, una muestra no probabilística nos informa de cómo es un universo pero no nos permite saber con qué precisión: no podemos establecer unos márgenes de error y unos niveles de confianza.

Algunas técnicas de muestreo de este tipo son: el muestreo por conveniencia, muestreo secuencial, muestreo por cuotas, muestreo discrecional y muestreo por bola de nieve.

5.7 Instrumento de prueba.

Los instrumentos Bernardo y Calderero (2000) consideran que los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos diferentes: una forma y un contenido.

La forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que establecemos con lo empírico, a las técnicas que utilizamos para esta tarea. En cuanto al contenido, éste queda expresado en la

especificación de los datos concretos que necesitamos conseguir; se realiza, por tanto, en una serie de ítems que no son otra cosa que los indicadores bajo la forma de preguntas, de elementos a observar, etc.

Dentro de los instrumentos a utilizar están:

- a. Encuesta.
- b. Libros.
- c. Monografías.
- d. Revistas.
- e. Diarios y Periódicos.
- f. Ciberografía.

En la realización del análisis de los Derechos de la Mujer Trabajadora, utilizaremos como instrumento de investigación la encuesta, para obtener datos que nos permitan saber si la finalidad de nuestro objeto de estudio está bien encaminado y podrá ser de gran utilidad para concientizar a nuestra sociedad; la aplicación de este instrumento de investigación, es a partir de una serie de preguntas que se hará a una cantidad aproximada de 100 mujeres trabajadoras, que nos permita reunir los datos o para detectar la opinión pública sobre los beneficios que ha traído la nueva Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VI. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Tabulación

1. PREGUNTA 1:

En General, ¿Sabías que como trabajadora tienes Derechos garantizados en la Legislación Mexicana?

Objetivo:

Obtener una primera idea general de como la mujer trabajadora tiene conocimiento de sus Derechos en la LFT.

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	25	25%
NO	50	50%
IGNORO TOTALMENTE	25	25%

2. PREGUNTA 2:

¿Sabía que las Reformas Laborales del 30 de Noviembre del año 2012, favorecieron principalmente los Derechos de las Mujeres Trabajadoras?

Objetivo:

Identificar si a la mujer trabajadora le han beneficiado las reformas a sus Derechos establecidos en la LFT en el año 2012.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	10	10%
NO	60	60%
IGNORO TOTALMENTE	30	30%

3. PREGUNTA 3:

¿Sabía que el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, señala que no debe existir ningún tipo de Discriminación en el trabajo?

Objetivo:

Identificar el conocimiento que tienen las mujeres trabajadoras respecto a sus derechos señalados en la LFT.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	10	10%
NO	30	30%
IGNORO TOTALMENTE	60	60%

4. PREGUNTA 4:

¿Sabía que el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo contempla el derecho de igualdad en condiciones de trabajo?

Objetivo:

Identificar y garantizar si la mujer trabajadora sabe lo que es la igualdad y que está garantizada como un derecho establecido en la LFT.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	10	10%
NO	80	80%
IGNORO TOTALMENTE	10	10%

5. PREGUNTA 5:

¿Sabía que el Hostigamiento y Acoso Sexual se contempla ya en materia laboral y está regulado por la Ley federal del Trabajo en su artículo 3° Bis?

Objetivo:

Establecer un adecuado porcentaje acerca del conocimiento que tienen las mujeres trabajadoras respecto a los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	10	10%
NO	30	30%
IGNORO TOTALMENTE	60	60%

6. PREGUNTA 6:

Si usted sufriera algún tipo de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, ¿sabe a qué autoridad acudir?

Objetivo:

Identificar si las mujeres trabajadoras saben a qué instancia o ante quien deben acudir para hacer valer sus derechos en la LFT.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	40	40%
NO	30	30%
IGNORO TOTALMENTE	30	30%

7. Pregunta 7:

¿Sabía usted que la Ley Federal del Trabajo contempla un Título exclusivo que protege los Derechos de la Mujer Trabajadora en periodo de gestación?

Objetivo:

Medir el alcance que tiene la mujer trabajadora sobre los temas que violaciones a las mujeres embarazadas y el no respeto a sus derechos establecidos en la LFT.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	70	70%
NO	15	15%
IGNORO TOTALMENTE	15	15%

8. Pregunta 8:

En caso de contingencia sanitaria, ¿Sabe usted si existe un reglamento interno en el centro de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo?

Objetivo:

Identificar y medir el conocimiento que tienen las mujeres trabajadoras respecto a los reglamentos internos de salubridad y el adecuado respeto a sus derechos.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	70	70%
NO	15	15%
IGNORO TOTALMENTE	15	15%

9. Pregunta 9:

¿Sabe que hacer o a quien acercarse, con quien apoyarse y cómo manejar el caso que violente sus derechos como Mujer Trabajadora?

Objetivo:

Estimar cual es el porcentaje de mujeres trabajadoras que tienen amplio conocimiento y confianza de denunciar los casos de discriminación sufridos y la plena confianza que le tienen a las autoridades para promover una cultura de denuncia y debida vigilancia de su denuncia.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	30	30%
NO	50	50%
IGNORO TOTALMENTE	20	20%

10. Pregunta 10:

¿Estaría de acuerdo en la creación de un protocolo para la atención de casos de discriminación y ejercicio del Derecho de la Mujer Trabajadora?

Objetivo:

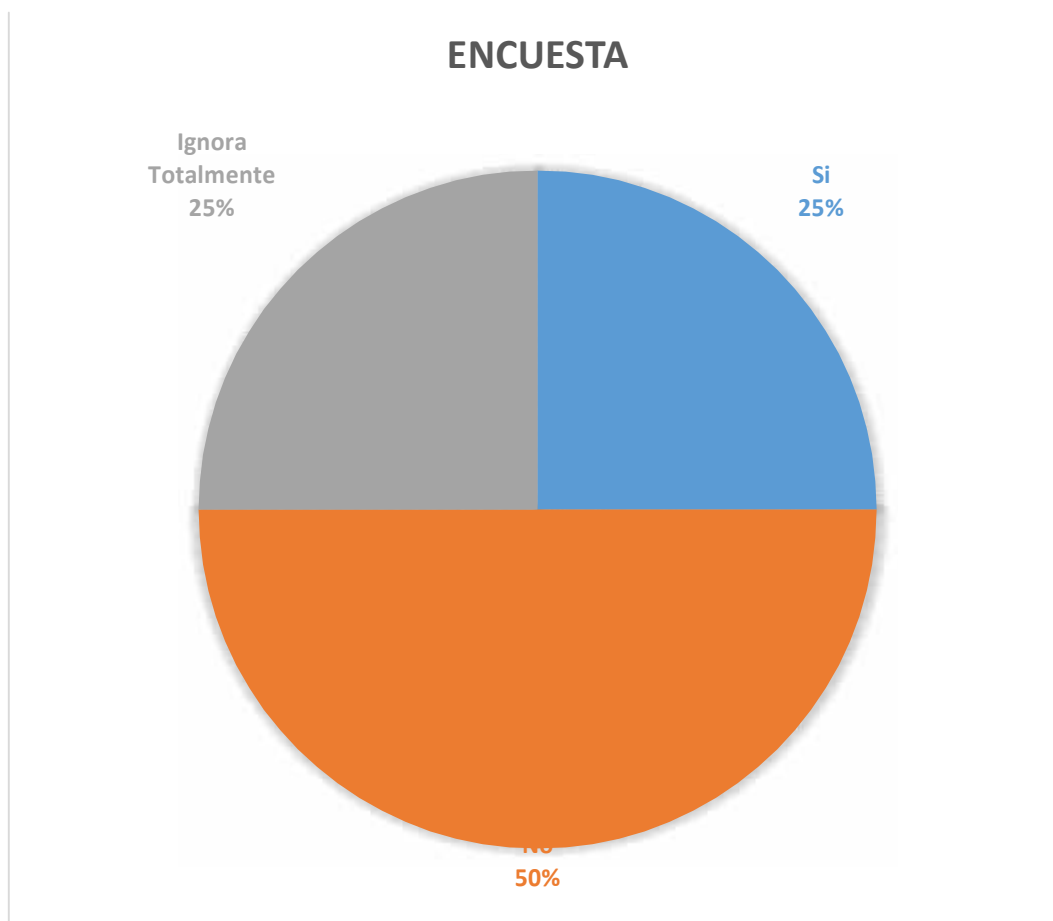
Medir la aceptación de la propuesta de tesis, de manera que dé respuesta a la justificación de nuestro presente Análisis.

RESPUESTA	CANTIDAD	PROCENTAJE
SI	100	100%
NO	0	0%
IGNORO TOTALMENTE	0	0%

6.2 Interpretación de resultados gráficos

1. Pregunta 1:

En General, ¿Sabías que como trabajadora tienes Derechos garantizados en la Legislación Mexicana?

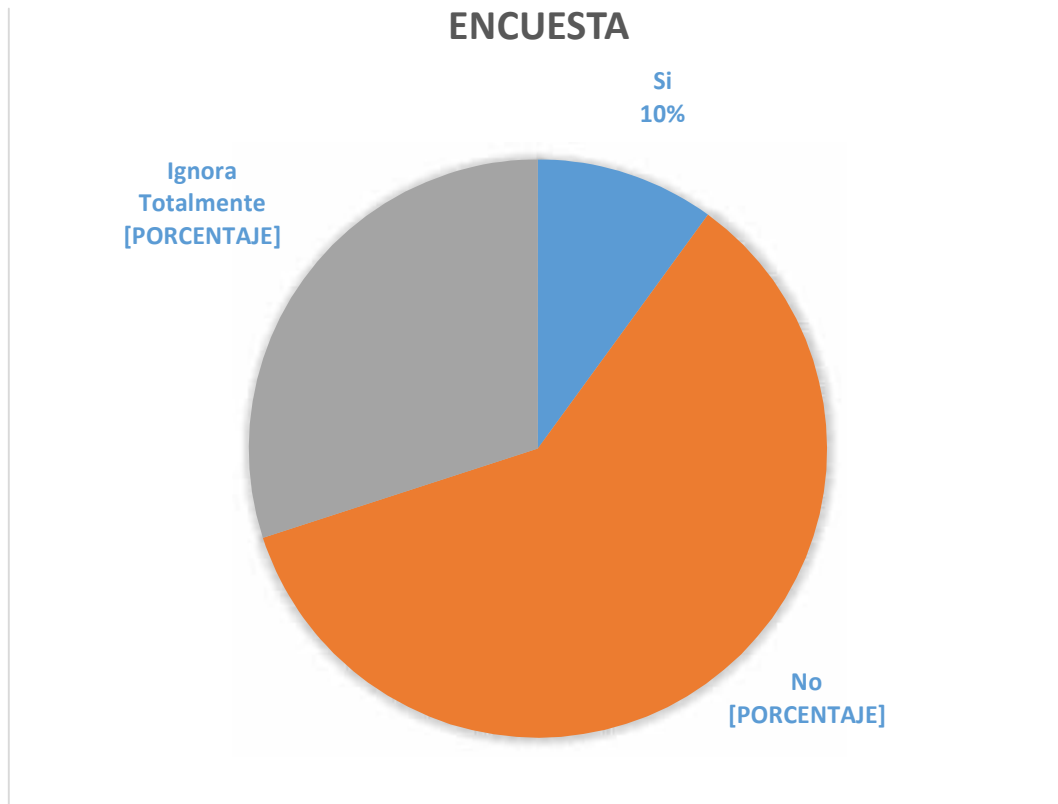


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 25% si saben que tienen derechos garantizados en la Legislación Mexicana; un 50% no sabe que tiene derechos como trabajadora y el otro 25% ignora totalmente que en la Ley Federal del Trabajo existe un capítulo donde se hace mención de sus derechos como mujer trabajadora.

2. Pregunta 2:

¿Sabía que las Reformas Laborales del 30 de Noviembre del año 2012, favorecieron principalmente los Derechos de las Mujeres Trabajadoras?

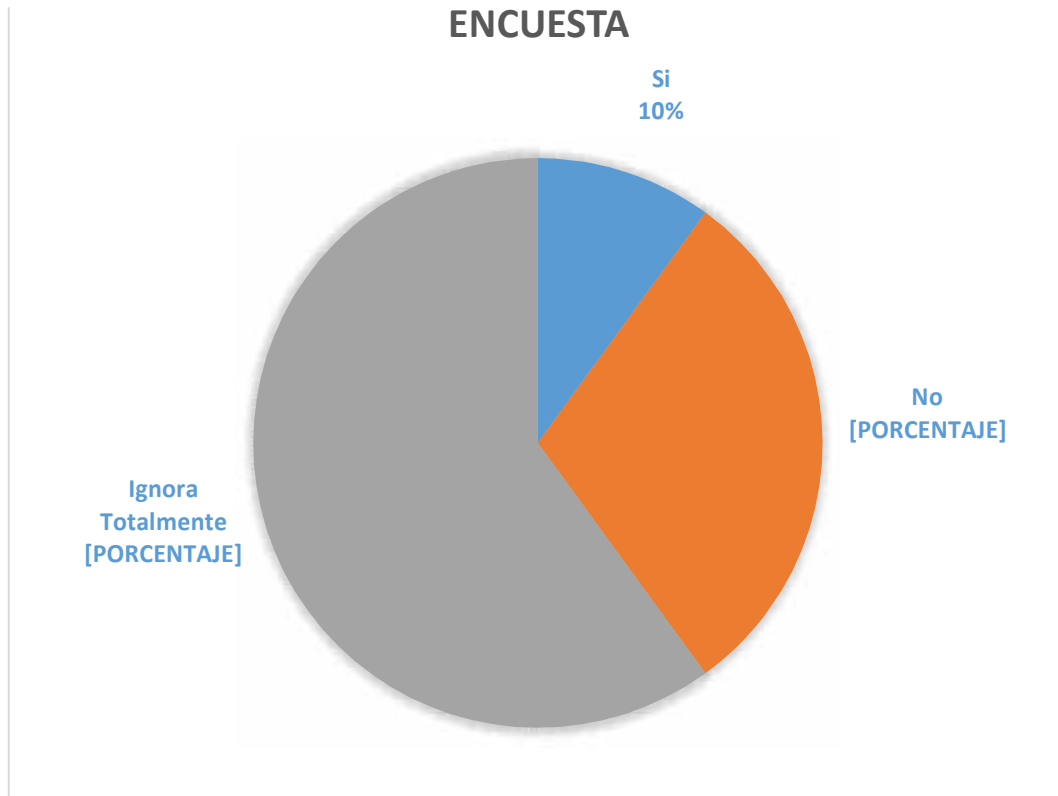


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres manifestaron que en un 10% si saben que se realizaron reformas laborales a los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, principalmente a los relacionados con los Derechos de la Mujer; un 60% no sabe debido a su falta de interés en obtener una Ley que puedan leer y consultar; y el otro 30% lo ignora totalmente porque creen que aun sabiéndolo no se les respetaran esos derechos.

3. Pregunta 3:

¿Sabía que el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, señala que no debe existir ningún tipo de Discriminación en el trabajo?

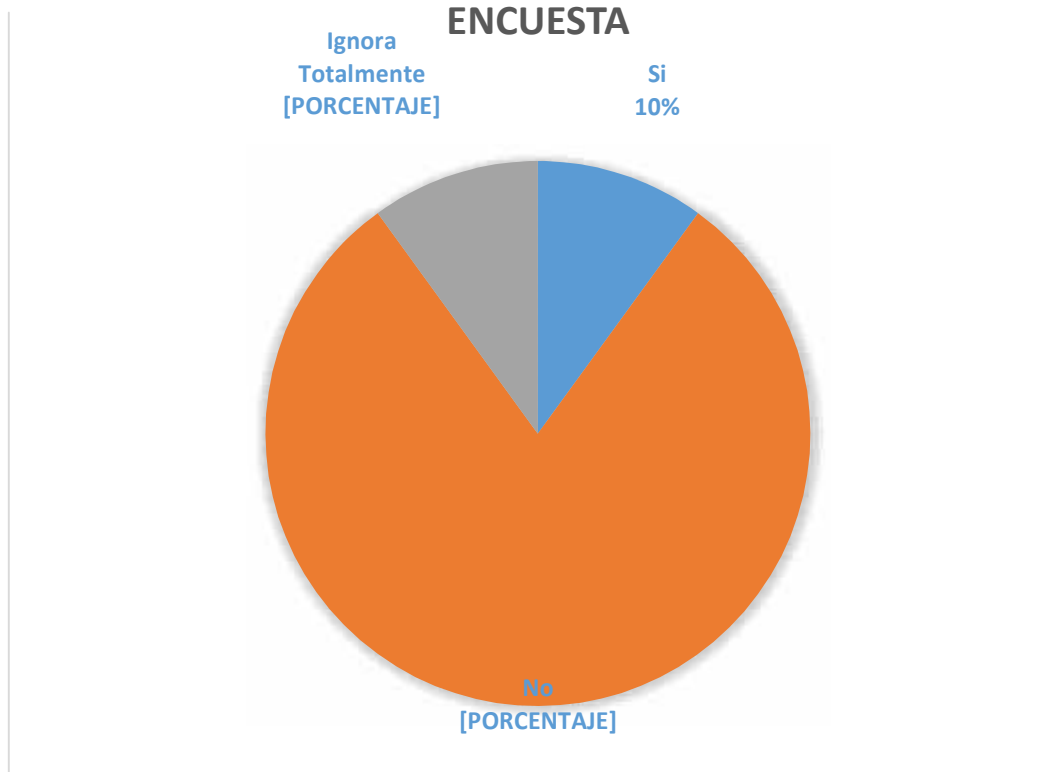


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 10% si saben que el artículo 2º de la LFT garantiza la no discriminación hacia la mujer, así como conocen la existencia de instituciones que puedan apoyarlas en caso de que no se les respete sus derechos; un 30% no sabe, debido a que nunca han leído la Ley Federal del Trabajo y el otro 60% lo ignora totalmente, por su falta de interés en conocer cuáles son los derechos que como mujer trabajadora tiene en la legislación mexicana.

4. Pregunta 4:

¿Sabía que el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo contempla el derecho de igualdad en condiciones de trabajo?

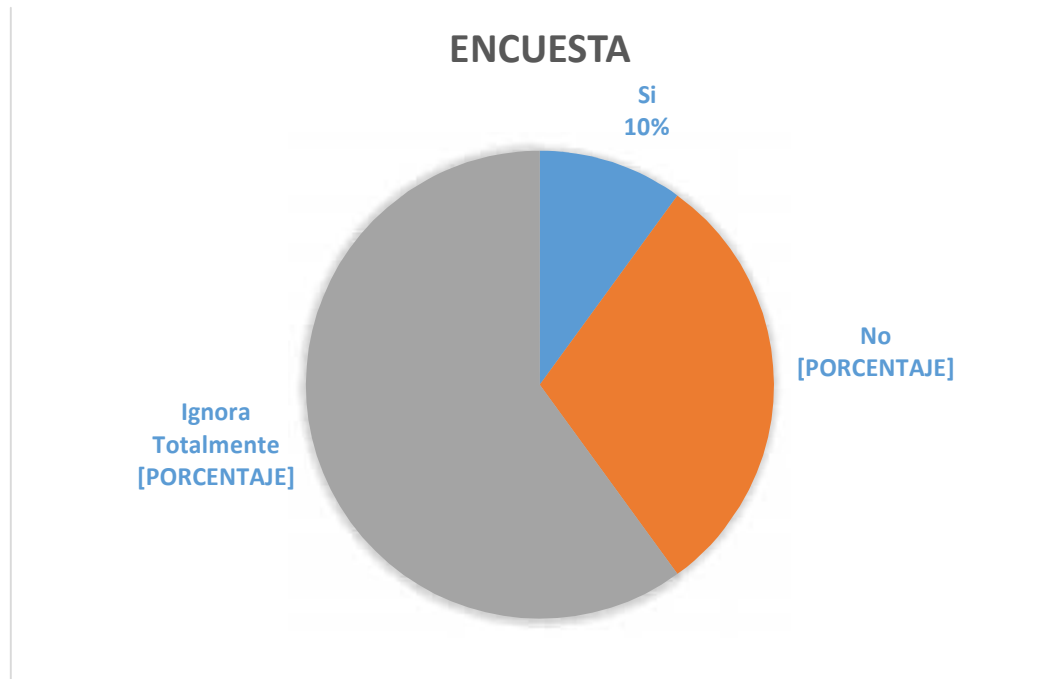


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 10% si saben que el artículo 3º de la LFT contempla el derecho de igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras; un 80% no sabe en qué consiste la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres; y el otro 10% lo ignora totalmente, por su falta de interés en leer y consultar la Ley Federal del Trabajo para conocer cuáles son sus derechos.

5. Pregunta 5:

¿Sabía que el Hostigamiento y Acoso Sexual se contempla ya en materia laboral y está regulado por la Ley federal del Trabajo en su artículo 3º Bis?

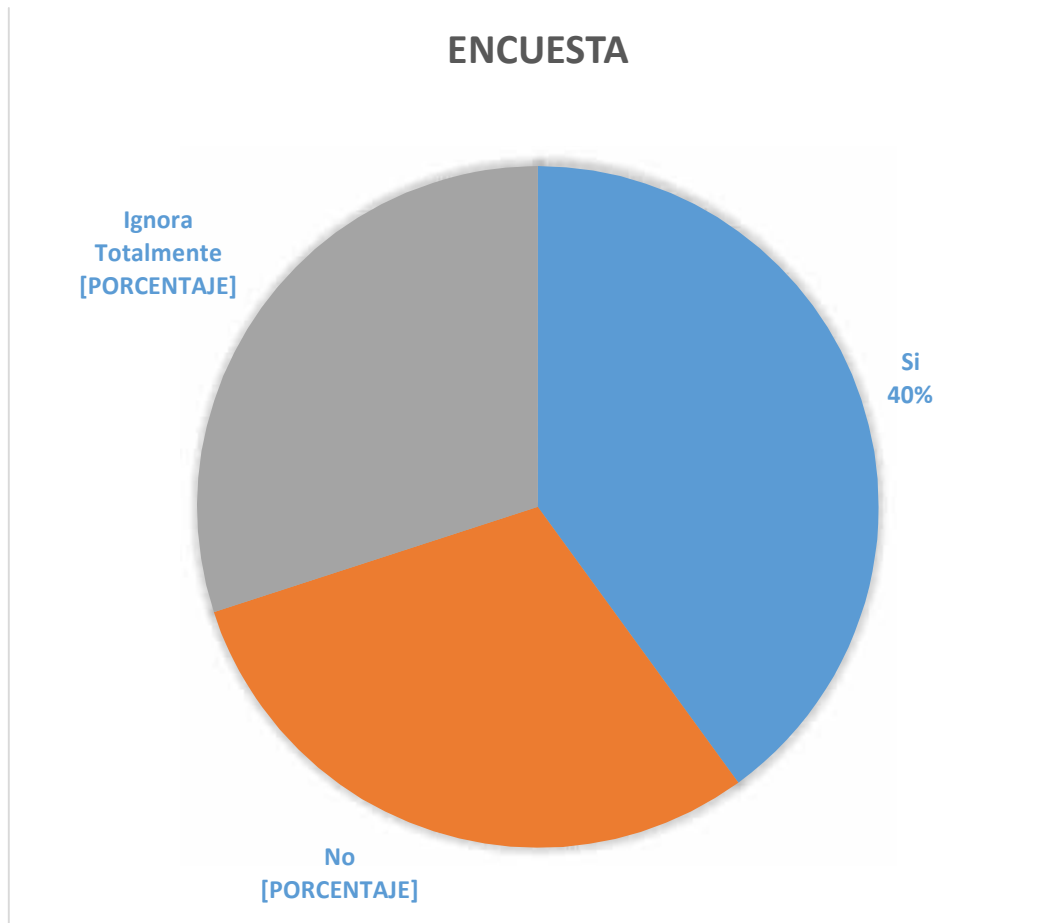


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 10% si saben que el hostigamiento y acoso sexual se contempla ya en materia laboral y está regulado en su artículo 3º Bis de la LFT; un 30% no sabe que en las leyes mexicanas se contemplan artículos que protejan a la mujer en los problemas de hostigamiento y acoso sexual; y el otro 60% lo ignora totalmente, debido a que en sus áreas de trabajo sufren un constante de violaciones de este problema a su integridad personal y ni sus propios patrones hacen algo para solucionarlo.

6. Pregunta 6:

Si usted sufriera algún tipo de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, ¿sabe a qué autoridad acudir?

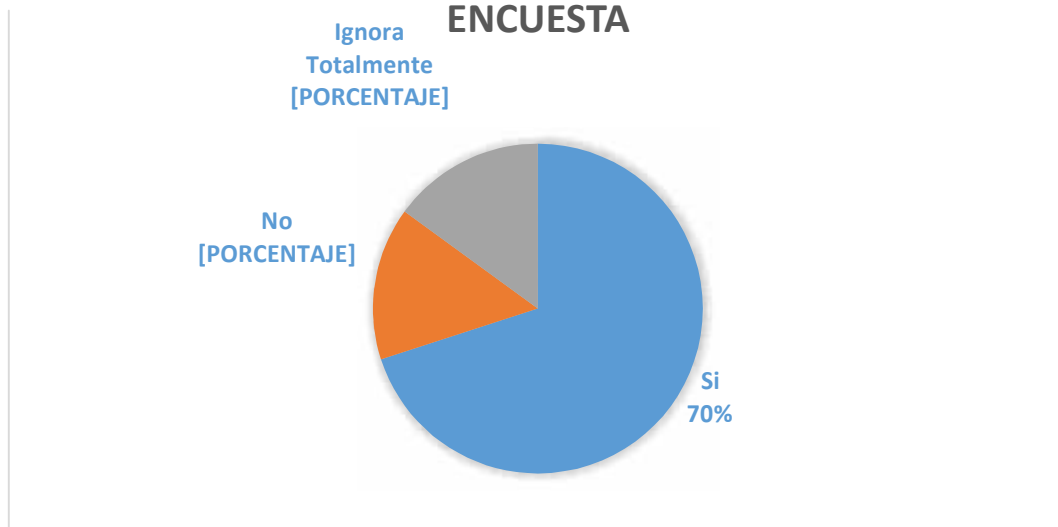


Interpretación:

Las mujeres trabajadoras en un 40% si saben ante que autoridad acudir en caso de sufrir algún tipo de discriminación o un caso de hostigamiento y acoso sexual; un 30% no sabe que existen instituciones que protegen a las mujeres y que garantizan el cumplimiento adecuado de los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo; y el otro 30% lo ignora totalmente.

7. Pregunta 7:

¿Sabía usted que la Ley Federal del Trabajo contempla un Título exclusivo que protege los Derechos de la Mujer Trabajadora en periodo de gestación?

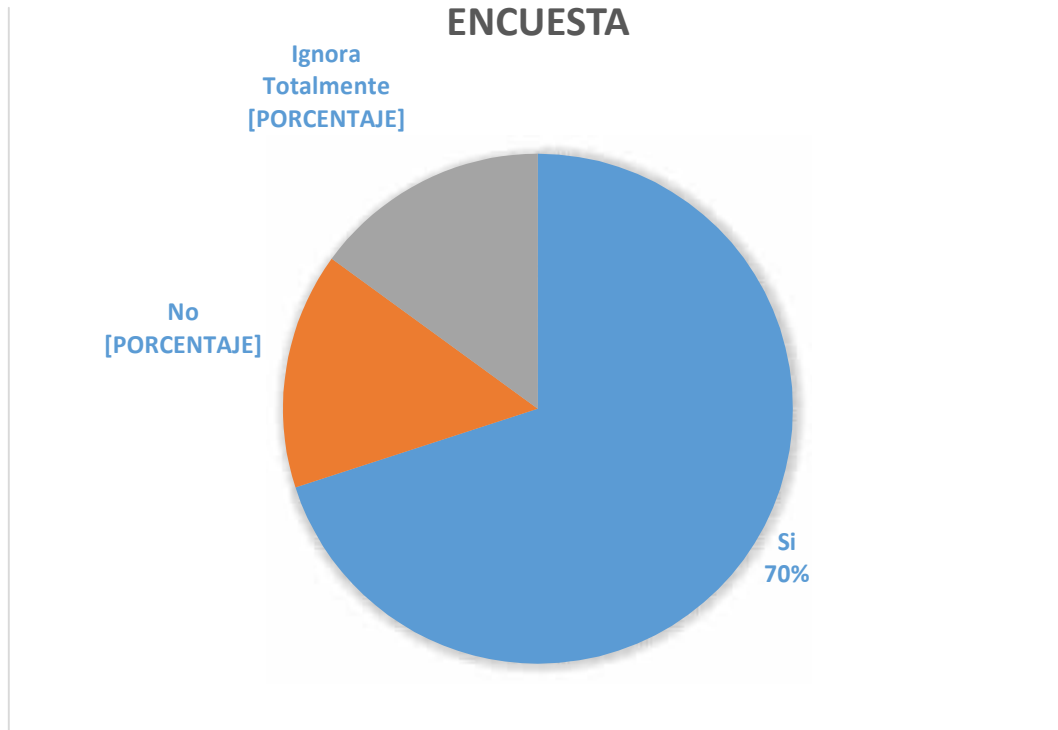


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 70% si saben que la Ley Federal del Trabajo contempla un título exclusivo que protege los Derechos de la Mujer trabajadora en periodo de gestación o embarazo; un 15% no sabe que está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo un capitulo que habla de la mujer y su periodo de gestación, pero si saben que existen tales derechos; y el otro 15% lo ignora totalmente, debido a que en sus áreas de trabajo, no existe protección alguna a la mujeres en su periodo de gestación y que incluso, es un motivo de despido por parte de sus patrones.

8. Pregunta 8:

En caso de contingencia sanitaria, ¿Sabe usted si existe un reglamento interno en el centro de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo?



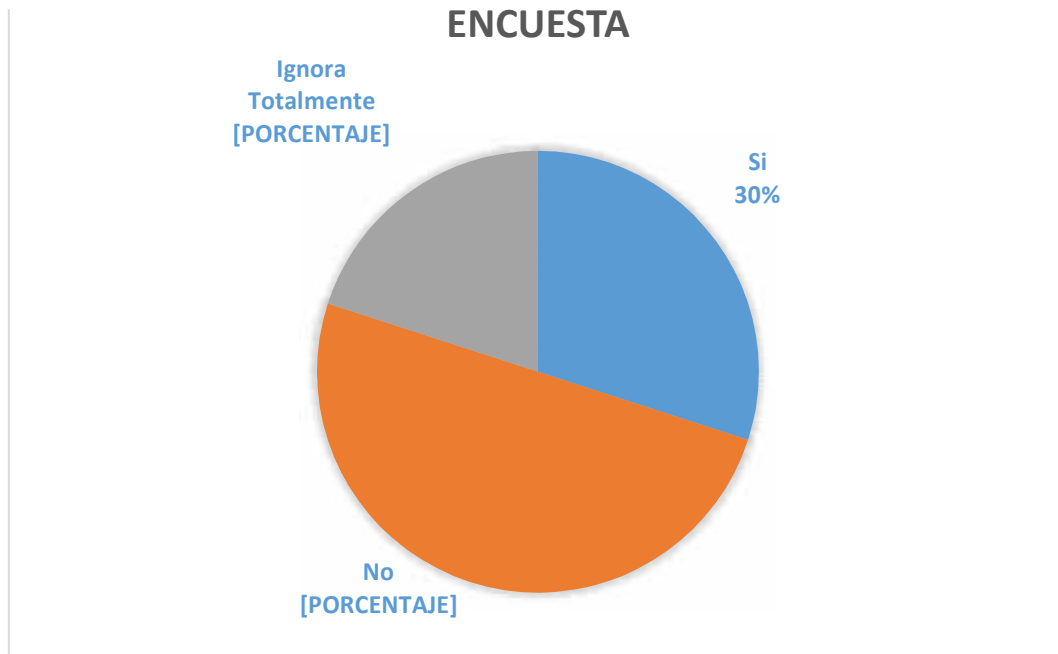
Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 70% si conocen los reglamentos internos que los protegen en caso de contingencia sanitaria en sus fuentes de trabajo; un 15% no sabe que en la Ley Federal del Trabajo se hace mención de la protección de la mujer trabajadora en los casos de contingencia sanitaria; y el otro 15% lo ignora totalmente, debido a que en sus áreas de trabajo no existen reglamentos internos que los protejan en posibles casos de contingencia sanitaria.

9. Pregunta 9:

¿Sabe que hacer o a quien acercarse, con quien apoyarse y cómo manejar el caso que violente sus derechos como Mujer

Trabajadora?

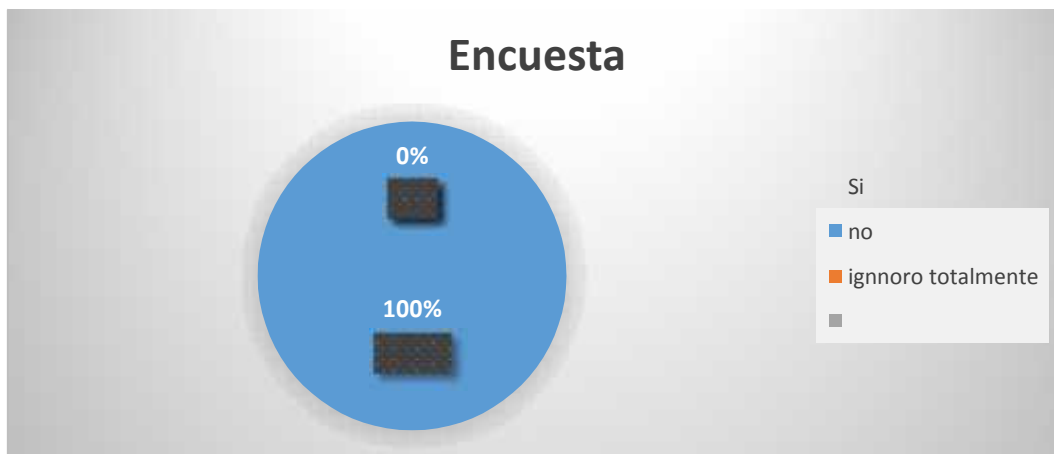


Interpretación:

En la gráfica anterior se muestra el siguiente resultado: Las mujeres trabajadoras en un 30% si saben que tienen amplio conocimiento y confianza de denunciar los casos de discriminación sufridos y la plena confianza que les tienen a las autoridades para promover una cultura de denuncia y debida vigilancia de su denuncia; un 50% no sabe que la Ley Federal del Trabajo hace mención acerca de los casos de discriminación que sufren las mujeres ni ante que institución se debe acudir en tal situación; y el otro 20% lo ignora totalmente, debido a que siempre han sufrido de tales problemas en sus fuentes de trabajo y no las han podido apoyar.

10. Pregunta 10:

¿Estaría de acuerdo en la creación de un protocolo para la atención de casos de discriminación y ejercicio del Derecho de la Mujer Trabajadora?



Interpretación:

Las mujeres trabajadoras en un 100% tienen la plena confianza de la creación de un protocolo que funcione como un manual que permita estudiar y dar seguimiento a los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual; un 0% no sabe y el otro 0% lo ignora totalmente.

6.3 Conclusiones del tratamiento estadístico

En la tabulación realizada se ha practicado la obtención de la información categorizada, y al darle significado a cada respuesta obtenida, el resultado final es la falta de conocimiento e ignorancia sobre la existencia de leyes que le permiten garantizar el adecuado trato y la protección de los derechos como trabajadoras.

CONCLUSION.

Formalmente, el Estado Mexicano protege los derechos de las mujeres, ya que tanto en las convenciones y los tratados internacionales suscritos como en la legislación federal y estatal se encuentran diversos cuerpos normativos que protegen a las mujeres de la violencia y la discriminación que sufren en diversos ámbitos y relaciones, incluyendo el laboral.

En México, el derecho a la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social está reconocido a nivel constitucional tanto por la legislación interna como por el derecho internacional de los derechos humanos.

Sin embargo, y a pesar de algunos avances normativos en la materia, el panorama es bastante desalentador y la constante son las violaciones al derecho a la protección de la maternidad entendida de forma amplia.

Tanto en la legislación como en la práctica sigue prevaleciendo la visión de que son las mujeres quienes tienen la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos e hijas.

La normativa nacional no se encuentra armonizada con los estándares internacionales en la materia; por ejemplo, en términos de la extensión de las licencias de maternidad y las condiciones para la lactancia.

En la práctica siguen dándose muchos casos de despido o no renovación de contrato por motivos de embarazo, contraviniendo las normas nacionales e internacionales en la materia.

La discriminación hacia las mujeres por motivos de embarazo es muy generalizada y la mayor parte de los casos permanecen en la impunidad.

La normativa y la práctica en México están lejos de proporcionar una protección de la maternidad y de avanzar hacia la construcción de un modelo de sociedad donde las mujeres puedan hacer realmente compatible la maternidad y el trabajo.

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al sexo femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

De esta forma, la propuesta realizada en el presente trabajo de investigación titulado PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE DISCRIMINACION Y EJERCICIO DEL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA servirá como una herramienta y apoyará a implantar mejores prácticas para contribuir a un mundo sin violencia, enfocado a trato de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral como parte del cambio cultural para mejorar nuestro México.

REFERENCIA.

- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia,** *Igualdad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo; perspectiva de las relaciones industriales. La condición actual de la mujer en México*, Memoria de la Conferencia Tripartita Canadá-Estados Unidos-México, Relaciones industriales para el siglo XXI, Montreal, 1996.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia,** *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo.* México, Universidad Nacional Autónoma de México. 2004
- DE BUEN L., Néstor.** *Derecho del Trabajo*, Tomo Primero, Décima Octava edición, Editorial Porrúa, México, 2008.
- DE BUEN L., Néstor.** *Derecho del Trabajo*, Tomo Segundo, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2005.
- DE BUEN L. Néstor,** *Derecho Procesal del Trabajo*, 13ª. ed., Edit. Porrúa, México, 2004.
- FERNÁNDEZ, A. (s.f.).** *La Reforma Laboral de 1980 y sus efectos en el Derecho Colectivo de Trabajo en México.* Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de Universidad Autónoma de Yucatán.
- LEMUS RAYA, Patricia.** *Derecho del Trabajo*, Segunda edición, Editorial CengageLearning Editores, S.A. de C.V., México, 2009.
- ESPONDA, B. (1981).** *Pascual Ortiz Rubio y la primera Ley Federal del Trabajo.* México, D.F.: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

-Instituto Nacional De Las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo III: Hostigamiento sexual.* México: Inmujeres. 2004.

-Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas.* Artículo Primero. 1997.

-BURGOS LADRÓN DE GUEVARA, Juan. *La Violencia de Género, principios rectores.* 2007. Barcelona.

Legislación:

-Agenda Laboral 2013, *Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral,* Décima séptima edición, Editorial ISEF, México 2013.

-BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Ley Federal Del Trabajo Comentada,* Editorial Pac, S.A de C.V., México, 2006.

-Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Alfaro, México, 2015.

-Ley Federal Del Trabajo, *Artículos 2, 3, 56, 168 y 170.* México. 2012.

Otras fuentes:

-BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL,* Séptima edición, Editorial Porrúa, México 2003.

- Real Academia Española, *Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española,* 23ª ed., Edición del Tricentenario, Madrid: España, 2014.

GLOSARIO

Cualificación: Se entiende como la preparación necesaria para el desempeño de una actividad, en especial de tipo profesional.

Dilaciones: Son aquellos retrasos de un proceso o una actividad.

Erradicar: Es eliminar o suprimir de manera completa una cosa que se considera mala o perjudicial y que, generalmente, afecta a muchas personas.

Estereotipos: Aplicado a la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o por una sociedad y que tiene un carácter fijo e inmutable.

Hincapié: Se usa para dar importancia a una cosa, destacándola o insistiendo en ella.

Inclusión: Por inclusión podemos entender aquella interacción de la sociedad sin importar su condición física, cultural o social, con todo aquello que le rodea en igualdad de condiciones, teniendo así los mismos derechos y oportunidades de ingresar a todo aquello que permita el desarrollo fundamental de la persona, como salud, educación, labor y sociedad.

Infrinja: Actuar en contra de una ley, norma o pacto.

Lascivos: Es la propensión a los deleites carnales. Se trata del deseo sexual o la lujuria sin control.

Precepto Legal: En esta investigación la dirigimos como la Ley o cualquiera otra norma de Derecho positivo de carácter general y obligatorio. Cada uno de sus artículos, disposiciones, autorizaciones o prohibiciones.

Puerperio: Es el período de tiempo que dura la recuperación completa del aparato reproductor después del parto, que suele durar entre cinco y seis semanas.

Salvedad: La tomamos como una advertencia, excepción que se emplea como excusa, descargo o limitación de lo que se expresa o se hace.

Segregación: Es la separación, marginación de un grupo social por razón de su sexo, raza, cultura, o ideología.

Subcontratación: La subcontratación (también conocido como outsourcing, por su término en inglés) es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.

Transgredidos: Lo aplicamos solamente cuando se actúa en contra de una ley, norma o costumbre.

Vacante: Se aplica al lugar o puesto que no está ocupado por nadie

ANEXOS

FORMATO DE DENUNCIA

FECHA _____ FOLIO _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA.

NOMBRE _____

EDAD _____

PUESTO _____

ÁREA _____

SEXO _____

TELÉFONO _____

CORREO ELECTRÓNICO _____

NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA.

NOMBRE _____

EDAD _____

PUESTO _____

ÁREA _____

SEXO _____

TELÉFONO _____

CORREO ELECTRÓNICO_____

NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO_____

CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO_____

DETALLES DE LA DENUNCIA.

FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

A) UNA VEZ

B) VARIAS VECES

C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR.

FECHA_____ HORA_____

LUGAR_____

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VICTIMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO.

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE

A) ABIERTA Y CLARA

B) AMENAZANTE

C) INSINUANTE O SUTIL

LA REACCION INMEDIATA DE USTED FUE

- A) IGNORAR
- B) CONFRONTAR
- C) OTRO

CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS

- A) NADIE LOS PRESENCIO
- B) LOS PRESENCIO UNA PERSONA
- C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

**EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO
LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS.**

**CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL
DESPUES DE LOS HECHOS.**

- A) SIGUE IGUAL
- B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
- C) LE CAMBIARON DE ÁREA
- D) OTRO_____

¿LA PERSONA AFECTADA COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MAS A PARTE DEL MÓDULO? DESCRIBIR A QUIÉN O A QUIENES.

NIVEL JERARQUICO DEL ACUSADOR

A) NIVEL SUPERIOR

B) IGUAL NIVEL

C) NIVEL INFERIOR

D) OTRO _____

¿EL ACUSADOR TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA AFECTADA?

SI NO A VECES

¿LA PERSONA AFETADA HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO A SU JEFE INMEDIATO?

SI NO A VECES

¿EL DENUNCIADO ES EL JEFE(A) SUPERIOR INMEDIATO DE LA PERSONA AFECTADA?

SI NO A VECES

DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL ACUSADOR.

PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON.

A) NINGUNA EVIDENCIA

B) DOCUMENTOS DE RESPALDO

C) FOTOGRAFÍAS

D) TESTIGOS

E) CORREOS ELECTRÓNICOS

F) OTROS _____

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS.

FIRMAS

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA, QUIEN PRESENTA LA QUEJA.

NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE DEL MODULO QUIEN ATENDIÓ A LA PERSONA AFECTADA.

NOMBRE Y FIRMA DEL TESTIGO

NOMBRE Y FIRMA DEL TESTIGO

FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO

FOLIO _____

NIVEL DE CONDUCTA _____

FECHA DE LA DENUNCIA _____

NOMBRE DE LA PERSONA AFECTADA _____

NOMBRE DEL AGRESOR _____

RESPONSABLE DEL MODULO QUIEN ATIENDE EL CASO _____

BREVE DESCRIPCION DEL CASO (INCLUIR PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O DOCUMENTALES).

ACCIONES QUE DEBEN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS.

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA COMPROMISO

RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE).

**FORMATO DE DECLARACIÓN
(TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)**

FOLIO DEL CASO: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

LUGAR DE ENTREVISTA: _____

FECHA Y HORA: _____

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal.

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA DEL INVESTIGADOR

**FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA A LAS 100 MUJERES
TRABAJADORAS RECIDENTES EN LA CIUDAD DE
VILLAHERMOSA, DEL ESTADO DE TABASCO.**

Instrucciones: Coloque una en el recuadro de acuerdo a su respuesta.

	SI	NO
1.- Sabías que como trabajadora tienes Derechos garantizados en la Legislación Mexicana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- Sabía que las Reformas Laborales del 30 de Noviembre del año 2012, favorecieron principalmente los Derechos de la Mujeres Trabajadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- Sabía que el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, señala que no debe existir ningún tipo de Discriminación en el Trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- Sabía que el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo contempla el derecho de igualdad en condiciones de Trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- Sabía que el Hostigamiento y Acoso Sexual se contempla ya en materia laboral y está regulado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º Bis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.- Si usted sufriera algún tipo de Hostigamiento o Acoso Sexual, sabe a qué instancia o ante quien acudir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.- Sabía usted que la Ley Federal del Trabajo contempla un Título exclusivo que protege los Derechos de la Mujer Trabajadora en periodo de gestación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.- En caso de contingencia sanitaria, ¿sabe usted si existe un reglamento interno en el centro de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.- Sabe que hacer o a quien acercarse, con quien apoyarse y cómo manejar el caso que violente sus derechos como Mujer Trabajadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.- Estaría de acuerdo en la creación de un Protocolo para la Atención de casos de Discriminación y Ejercicio del Derecho de la Mujer Trabajadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gracias.