



DERECHOS LABORALES A SECTORES VULNERABLES FEMENINOS

Mtro. Gabriel Abarca Villamonte

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos

 Capitacion@cejabarca.com

CONTEXTO

*MARCO
JURÍDICO*

*ACOSO
LABORAL*

*MECANISMOS
DE DEFENSA*

EXPERIENCIAS

FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

FÍSICA: Acción u omisión que cause daño a la integridad física de una persona.

MORAL: Acción destinada a calumniar, difamar o injuriar la honra o la reputación de una mujer.

PSICOLÓGICA: Impedir a una mujer de trabajar o relacionarse; interferir en la vestimenta de la compañera; criticar su desempeño profesional; desvalorizar su apariencia física.

PATRIMONIAL: Acción de retención o sustracción, destrucción parcial o total de pertenencias de la víctima.

SEXUAL: Practicar actos sexuales que no le agradan (o de forma agresiva).



FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

FÍSICA: Acción u omisión que cause daño a la integridad física de una persona.

MORAL: Acción destinada a calumniar, difamar o injuriar la honra o la reputación de una mujer.

PSICOLÓGICA: Impedir a una mujer de trabajar o relacionarse; interferir en la vestimenta de la compañera; criticar su desempeño profesional; desvalorizar su apariencia física.

PATRIMONIAL: Acción de retención o sustracción, destrucción parcial o total de pertenencias de la víctima.

SEXUAL: Practicar actos sexuales que no le agradan (o de forma agresiva).



¿Cuántas palabras cita mujer o femenino la Ley Federal del Trabajo?

La Ley Federal del Trabajo cita 13 veces la palabra mujer, en los siguientes artículos:



- Art. 2: Igualdad sustantiva.
- Art.3: Igualdad ante la ley.
- Art. 56 : Igualdad sustantiva.
- Art. 132 : Protección a mujeres embarazadas.
- Art. 164 al 172 : Trabajo de las mujeres.
- Art. 331-Ter: Prohibición de solicitar constancias y despedir embarazadas.
- Art. 541: Vigilancia de los reglamentos del trabajo de las mujeres.
- Art. 995: Multas por incumplimientos de las normas que rigen el trabajo de las mujeres.

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos
 Capacitacion@cejabarca.com



DERECHOS LABORALES A SECTORES VULNERABLES FEMENINOS

Mtro. Gabriel Abarca Villamonte

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos

 Capacitacion@cejabarca.com

CONTEXTO

*MARCO
JURÍDICO*

*ACOSO
LABORAL*

*MECANISMOS
DE DEFENSA*

EXPERIENCIAS

*TIPOS Y
FASES*

ACOSO LABORAL

CARACTERISTICAS



- Violencia psicológica injustificada
- Sistemática
- Recurrente
- Tiempo prolongado

CONSECUENCIAS

PERPETRACIÓN

TIPOS

- Horizontal
- Vertical ascendiente
- Vertical descendiente

FASES

- Desconcierto.- No entiende
- Autorecriminación.- Pierde autoestima
- Rebeldía.- Intenta sobre ponerse
- Depresión.- Sufre

*TIPOS Y
FASES*

ACOSO LABORAL

CARACTERISTICAS



- Violencia psicológica injustificada
- Sistemática
- Recurrente
- Tiempo prolongado

CONSECUENCIAS

PERPETRACIÓN

CONSECUENCIAS



- Enfermedades
- Transtornos
- Pérdidas económicas

FACTORES QUE LO PROPICIAN

Personales.- Desconoce sus derechos, baja autoestima, no cuenta con redes de apoyo

Organizacionales.- Falta de políticas, cultura organizacional discriminatoria, estructuras patriarcales o machistas

*TIPOS Y
FASES*

ACOSO LABORAL

CARACTERISTICAS



- Violencia psicológica injustificada
- Sistemática
- Recurrente
- Tiempo prolongado

CONSECUENCIAS

PERPETRACIÓN

¿CÓMO SE PERPETRA?

- Retirándole autonomía
- Asignando tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad
- No permitiéndole hacer nada
- Criticar sus más mínimos errores
- Despreciar su trabajo
- Negar instrumentos de trabajo
- Rumores y críticas
- Ignora su presencia
- No se respeta bajas médicas
- Impedir promoción
- Rescindirla

*TIPOS Y
FASES*

ACOSO LABORAL

CARACTERISTICAS



- Violencia psicológica injustificada
- Sistemática
- Recurrente
- Tiempo prolongado

CONSECUENCIAS

PERPETRACIÓN

CARACTERISTICAS

- Limitar Comunicación
- Limitar el contacto social
- Desprestigiar a la persona
- Desprestigiar capacidad profesional
- Comprometer salud

ACOSADOR

ACOSADO



Características del acosador

- No son empáticos
- Aplican venganzas
- Envidiosos
- Mentirosos
- Premeditan su actuar

CARACTERISTICAS

- Limitar Comunicación
- Limitar el contacto social
- Desprestigiar a la persona
- Desprestigiar capacidad profesional
- Comprometer salud

ACOSADOR

ACOSADO

Características del acosado

- Inteligentes
- Trabajadores
- Buena reputación

CARACTERISTICAS

- Limitar Comunicación
- Limitar el contacto social
- Desprestigiar a la persona
- Desprestigiar capacidad profesional
- Comprometer salud

ACOSADOR

ACOSADO

*TIPOS Y
FASES*

ACOSO LABORAL

CARACTERISTICAS



- Violencia psicológica injustificada
- Sistemática
- Recurrente
- Tiempo prolongado

CONSECUENCIAS

PERPETRACIÓN



DERECHOS LABORALES A SECTORES VULNERABLES FEMENINOS

Mtro. Gabriel Abarca Villamonte

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos

 Capitacion@cejabarca.com

CONTEXTO

*MARCO
JURÍDICO*

*ACOSO
LABORAL*

*MECANISMOS
DE DEFENSA*

EXPERIENCIAS



MARCO NORMATIVO NACIONAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (ART. 1).
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ART. 3, 3 BIS, ART 47 FRACCIÓN VIII , 51 FRACCIÓN II, ART. 133,FRACCIÓN XII y 135 FRACCIÓN XI, ART. 994 FRACCIÓN VI).
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (ART. 4 Y 9).
- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (CAP II, ART. 10-15).
- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ART. 3,FRACCIONES XVII Y XXXV, ART. 43, FRACCIÓN II, ART. 55, FRACCIÓN I).
- CÓDIGO PENAL FEDERAL (ART. 259 BIS).
- NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018.



MARCO NORMATIVO NACIONAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (ART. 1).
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ART. 3, 3 BIS, ART 47 FRACCIÓN VIII , 51 FRACCIÓN II, ART. 133,FRACCIÓN XII y 135 FRACCIÓN XI, ART. 994 FRACCIÓN VI).
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (ART. 4 Y 9).
- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (CAP II, ART. 10-15).
- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ART. 3,FRACCIONES XVII Y XXXV, ART. 43, FRACCIÓN II, ART. 55, FRACCIÓN I).
- CÓDIGO PENAL FEDERAL (ART. 259 BIS).
- NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018.



MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- C111 - CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111). OIT.
- C155 – CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. OIT.
- CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. CEDAW. RATIFICADO EL 23 DE MARZO DE 1981.
- CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. BELÉM DO PARÁ



DERECHOS LABORALES A SECTORES VULNERABLES FEMENINOS

Mtro. Gabriel Abarca Villamonte

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos

 Capitacion@cejabarca.com

CONTEXTO

*MARCO
JURÍDICO*

*ACOSO
LABORAL*

*MECANISMOS
DE DEFENSA*

EXPERIENCIAS

MECANISMOS DE DEFENSA

- **En el ámbito laboral**, las sanciones son determinadas por la propia empresa utilizando como marco normativo:

- Los reglamentos interiores de trabajo.
- Contratos colectivos.
- Condiciones generales de trabajo, entre otros.

Y en caso de ser necesario, demandar a la empresa a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

- **En el ámbito penal:** Es de orden judicial local y se realiza por querella.

- **En el ámbito civil:** Es posible entablar una demanda por daños y perjuicios ante los juzgados civiles.

- **En el ámbito administrativo:** Si la persona agresora es servidor público y utiliza los medios o circunstancias que el encargo le proporcione además de las penas previstas en la legislación, se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar el cargo.

MECANISMOS DE DEFENSA

- **En el ámbito laboral**, las sanciones son determinadas por la propia empresa utilizando como marco normativo:

- Los reglamentos interiores de trabajo.
- Contratos colectivos.
- Condiciones generales de trabajo, entre otros.

Y en caso de ser necesario, demandar a la empresa a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

- **En el ámbito penal:** Es de orden judicial local y se realiza por querella.

- **En el ámbito civil:** Es posible entablar una demanda por daños y perjuicios ante los juzgados civiles.

- **En el ámbito administrativo:** Si la persona agresora es servidor público y utiliza los medios o circunstancias que el encargo le proporcione además de las penas previstas en la legislación, se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar el cargo.



DERECHOS LABORALES A SECTORES VULNERABLES FEMENINOS

Mtro. Gabriel Abarca Villamonte

A B A R C A
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

 Centro de Estudios Jurídicos

 Capitacion@cejabarca.com

CONTEXTO

*MARCO
JURÍDICO*

*ACOSO
LABORAL*

*MECANISMOS
DE DEFENSA*

EXPERIENCIAS