

I. EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

La síntesis del amparo directo 47/2013, materia de este folleto, aborda los temas de *mobbing* o acoso laboral, como causa generadora de daño moral y discriminación, por ello y de manera previa, se presenta un breve estudio sobre el derecho humano al trabajo a fin de introducir al lector en la materia.

1. MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

A partir de la reforma al artículo 1o. de la Constitución Federal, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de 10 de junio de 2011, se amplió el marco jurídico de protección de los derechos fundamentales, al incorporarse dentro de éste a los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte.

Asimismo, dicho numeral establece que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de forma que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar la violación que se cometa en su contra, y quedará prohibido todo tipo de discriminación por origen étnico, nacional, género, edad, discapacidad, condición social, preferencia sexual, entre otras, que sea contraria a la dignidad humana y cuyo objeto sea menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, conforme a los artículos 5o. y 123 constitucionales, toda persona tiene derecho a dedicarse a un trabajo¹ digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito, prerrogativa que únicamente podrá limitarse por determinación judicial o gubernativa, cuando se ataquen los derechos de terceros.²

Esto es, el derecho al trabajo no es absoluto, irrestricto e ilimitado,³ por lo que admite restricciones que, para ser válidas tienen que ser admisibles constitucionalmente, necesarias y proporcionales.⁴

¹ Véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Sindicatos. Alcance de las facultades de la autoridad laboral al realizar la toma de nota sobre la elección o cambio de sus directivas*, México, SCJN, 2015, serie *Decisiones Relevantantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, núm. 80, pp. 16-22.

² De acuerdo con el artículo 4o., fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, estos derechos se ofenden:

"a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores;..."

³ Tesis P./J. 28/99, publicado en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo IX, abril de 1999, página 260; Registro digital: 194152.

⁴ De acuerdo con la jurisprudencia de la Primera Sala 1a./J. 51/2009, la libertad de trabajo de la misma forma que otros derechos fundamentales admite restricciones, pero el Juez constitucional para analizar si éstas son válidas tendrá que verificar que se cumplan tres requisitos, a saber: "a) que

Así, para acceder a cualquier cargo o puesto, o bien, para permanecer en él, deben cumplirse los requisitos que exigen las leyes, situación que se hace manifiesta cuando se trata de servidores públicos en donde éstos deben someterse a las condiciones de idoneidad y capacidad que se establezcan, fundamentado en los numerales 109 y 113 constitucionales, al disponer que estos servidores tienen que cumplir con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.⁵

Respecto al trato que deben tener los trabajadores, la norma constitucional, en la fracción XXII del apartado A del artículo 123, señala que en el caso de que éstos reciban malos tratos por parte del patrón o sus dependientes se les tendrá que indemnizar con tres meses de salario, cuando se retiren del servicio que prestan, por:

XXII.- ... falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic) o tolerancia de él.

Inclusive, si estos malos tratos provienen de dependientes o familiares del patrón que lo hacen con su consentimiento o tolerancia, ésta no se podrá eximir de dicha responsabilidad. Esto

sean admisibles constitucionalmente, b) que sean necesarias, y c) que sean proporcionales." Tesis 1a./J. 51/2009, publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXIX, abril de 2009, página 507; Registro digital: 167377.

⁵ Tesis 1a. CCIII/2013 (10a.), publicada en el *Semanario...* op. cit., Décima Época, Libro XXII, julio de 2013, Tomo 1, página 574; Registro digital: 2004110.

es, la Constitución establece que en todas las relaciones laborales debe imperar el buen trato.

Cabe destacar que en aras del respeto que debe existir en las relaciones laborales en cualquier ámbito en que se desarrollen éstas, ya sea privado o público, y en atención a la mencionada reforma en materia de derechos humanos, el Alto Tribunal emitió el Acuerdo para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁶ y el Acuerdo para crear una Unidad especializada en atender las quejas o denuncias⁷ que se presenten al respecto; en aquél se estableció que por acoso laboral,⁸ debían entenderse:

... los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con

⁶ "ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.", publicado en el *Semanario*. . . op. cit., Décima Época, Libro XII, septiembre de 2012, Tomo 3, página 2111; Registro digital: 2262, y en la Novena Época, Tomo XXI, abril de 2005, página 1669.

⁷ Véase el "ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL SEIS DE MARZO DE DOS MIL QUINCE, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE CREA LA UNIDAD ESPECIAL DE ATENCIÓN A QUEJAS O DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL ALTO TRIBUNAL.", publicado en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 16, marzo de 2015, Tomo III, página 2565; Registro digital: 2623, y en su *Semanario* en la Décima Época, Libro XII, Tomo 3, septiembre de 2012, página 2111.

⁸ Véase el artículo 2o., fracción I, del primer Acuerdo mencionado.

el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

2. TRATADOS INTERNACIONALES QUE PREVÉN EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

Como antes se mencionó, el ámbito de protección de los derechos humanos se amplió y potencializó a partir de la reforma al artículo 1o. constitucional, al considerarse también los previstos en los instrumentos internacionales, respecto de lo cual los numerales 6o. y 17 de la Ley Federal del Trabajo señalan que los tratados serán aplicables a las relaciones laborales en todo lo que beneficie al trabajador.

Así, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos,⁹ se prevé:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

⁹ Aprobada por la Asamblea General, reunida en París, mediante la resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De igual manera, en los numerales 6o.¹⁰ y 7o. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,¹¹ se reconoce el derecho al trabajo y dispone que los Estados Partes aceptan que el derecho al trabajo supone que toda persona gozará de éste en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual deberán garantizar que en su legislación se consagren diversas condiciones;¹² asimismo, los artículos 6o. y 7o. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³ refieren que el derecho a trabajar comprende el que tiene toda persona para ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y para lograr su plena efectividad, los Estados deberán considerar diversos aspectos que garanticen "las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana."

Existen además otros tratados internacionales que regulan temas específicos relacionados con el trabajo, entre ellos los re-

¹⁰ Artículo 6

Derecho al trabajo

1. Todo (sic) persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícito libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."

¹¹ Protocolo de San Salvador, adoptado en la ciudad de San Salvador, el 17 de noviembre de 1998, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de septiembre de 1998 y aprobado por la Cámara de Senadores el 12 de diciembre de 1995.

¹² Como lo relativo a: una remuneración, estabilidad en el empleo, derecho a una promoción o ascenso, la seguridad e higiene en el trabajo. Véanse los incisos a) a h) del artículo 7o. del Protocolo arriba mencionado.

¹³ Pacto publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el 12 de mayo de 1981 y aprobado por la Cámara de Senadores el 18 de diciembre de 1980.

lativos a proteger diversos sectores de trabajadores, como son los migratorios, menores de edad, mujeres, indígenas, personas con discapacidad y los relacionados con temas como el salario y condiciones de trabajo, entre otros.¹⁴

3. LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR MALOS TRATOS EN EL AMBIENTE LABORAL

En el ámbito nacional, si bien no existe un ordenamiento estrictamente en materia de acoso laboral, en la Ley Federal del Trabajo, acorde con los derechos humanos a la igualdad, a la no discriminación¹⁵ y al trabajo, previstos en los artículos 1o., 5o. y 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecieron diversas disposiciones al respecto a partir de su reforma publicada en el *Diario Oficial de la Fede-*

¹⁴ Para consultar estos tratados, véase la página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el siguiente vínculo: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/>.

¹⁵ En relación con el derecho a la no discriminación laboral, debe precisarse que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003, prevé diversas disposiciones al respecto, a saber:

"Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

...

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

...

Artículo 15 Quáter.- Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

...

VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y

VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Artículo 15 Octavus.- Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores."

ración de 30 de noviembre de 2012, así como en otros ordenamientos.¹⁶

a) Proceso legislativo para incorporar figuras como la no discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual en la Ley Federal del Trabajo

La mencionada modificación a la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con las Exposiciones de Motivos de la Iniciativa respectiva,¹⁷ se presentó debido a que existían diversas problemáticas en el tema, entre ellas:

- No había en la legislación un concepto incluyente de las condiciones mínimas que deben imperar en una relación laboral, por lo que se necesitaba modernizarla y adecuarla, para tal fin.
- La desigualdad de género ubicaba a la mujer en una situación de desventaja, impidiéndole incorporarse plenamente a la vida productiva; sin embargo, las mujeres participaban más del trabajo, pero con muchos problemas que la legislación vigente, en ese entonces, no resolvía.

¹⁶ Como son: Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en igualdad laboral y no discriminación.

¹⁷ Véase el Proceso Legislativo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, consultado el 29 de junio de 2016, en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=33&IdProc=1>.

- Las mujeres tenían dificultad para acceder a los empleos, a pesar de que ellas constituían más de la mitad de la población en México.¹⁸
- Existía la urgente necesidad de crear oportunidades laborales y ofrecer a la población, empleos de calidad, lo cual implicaba crear reformas estructurales con total apego a los principios y derechos laborales fundamentales.
- Subsistían condiciones que dificultaban que en las relaciones de trabajo prevalecieran los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- Se requería brindar una respuesta integral, justa y equilibrada que permitiera conciliar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorecieran la competitividad y productividad de los centros de trabajo.
- Los estudios realizados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) destacaban que las empresas negaban el acceso al trabajo por alguna razón discriminatoria y que existía un gran número de personas desempleadas por algún tipo de discriminación laboral.

¹⁸ Situación que también ocurre en España como lo refiere Wilfredo Sanguinetti, quien señala que existe una clara contradicción entre las normas dirigidas a asegurar el trato igualitario de las mujeres con relación al varón y la persistencia de datos que afirman que éstas en el ámbito laboral se ubican en una posición de desventaja frente a él. Sanguinetti Raymond, Wilfredo, "Mecanismos Legales de la Lucha contra la Discriminación de la Mujer en el Trabajo: Una revisión crítica", en Martínez Gallego, Eva María y Reguero Celada, Justo (coords.), *Mujer y empleo. Una estrategia para la igualdad*, Granada, Comares, 2004, colección Trabajo y Seguridad Social, pp. 33-35.

- Era necesario establecer concordancias con las reformas constitucionales en materia de derechos humanos, por lo que no debían existir distinciones en escenarios en los que todas las autoridades tenían que garantizar la plena vigencia de dichos derechos.
- Los avances internacionales en el tema evidenciaban la falta de actualización de la legislación en cuanto a la realidad laboral femenina.

En atención a lo anterior, es que el Legislador consideró necesario:

1. Incorporar en la definición del trabajo la voz "decente", siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo y al Texto Constitucional, en cuanto a trabajo digno, en aras de destacar los elementos que deben prevalecer en cualquier relación laboral y fortalecer el principio fundamental de que las normas de trabajo deben propiciar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

2. Establecer como prohibiciones para los patrones y los trabajadores realizar actos de hostigamiento o acoso sexual, así como permitir o tolerar tales conductas.

3. Incluir una nueva causal de la rescisión de la relación laboral sin que exista responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija realizar actos, conductas o comportamientos que atenten o menoscaben su integridad.

4. Adecuar los centros de trabajo para facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

5. Establecer la responsabilidad de los patrones de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral, y de instaurar mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Todo lo cual permitiría que, en el ámbito laboral, se lograra:

1. Mejorar los niveles de bienestar y favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

2. Fortalecer los derechos laborales de la mujer trabajadora, al prohibir, expresamente, que sea discriminada por cuestiones de género y la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual.

3. Castigar a quienes permitan o toleren las conductas arriba mencionadas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.

4. Fomentar el respeto, la igualdad y la equidad en las relaciones de trabajo.

5. Favorecer las condiciones de igualdad y dignificar el trabajo de las personas con alguna discapacidad.

Estas consideraciones quedaron previstas en los numerales 2o., 3o., 132, 133 y 994 de la Ley Federal del Trabajo; así, en el artículo 2o., párrafo segundo, se consagra el significado de trabajo digno y se establecen los postulados que le dan esa calidad, como son:

- El respeto pleno a la dignidad del trabajador.

- No existir discriminación de algún tipo.
- Acceder a la seguridad social.
- Recibir un salario remunerador.
- Estar en constante capacitación, en aras de incrementar la productividad con beneficios.
- Tener condiciones óptimas de seguridad e higiene con el fin de prevenir riesgos de trabajo.
- Respetar de forma irrestricta los derechos colectivos de los trabajadores, entre ellos, la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y la contratación colectiva.
- Tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Por su parte, el artículo 3o. prohíbe establecer condiciones laborales que conlleven alguna discriminación entre los trabajadores por diversos motivos, como son el origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, el estado de salud, la religión, la calidad migratoria, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil u otra que sea contraria a la dignidad humana.

En consonancia con este precepto, el artículo 133, fracción I, le prohíbe al patrón o a sus representantes negarse a aceptar a los trabajadores por alguno de los motivos antes mencionados, o por cualquier otro criterio que genere un acto discriminatorio.

Sin embargo, la propia Ley precisa que las distinciones, exclusiones o preferencias realizadas con base en las calificaciones particulares que exijan una labor en específico no serán consideradas discriminatorias (tercer párrafo del artículo 3o.).

Además, este ordenamiento al prever, en su numeral 2o., que se tutelaré la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, determina que la forma de lograrlo es eliminando la discriminación en contra de las mujeres, la cual anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en el ámbito laboral, lo que conlleva la posibilidad de que accedan a las mismas oportunidades, para lo cual deberán tomarse en cuenta las diferencias biológicas, sociales y culturales que existen entre ellas y los hombres.

En el artículo 3o. bis se define tanto al hostigamiento como al acoso sexual, precisando que el primero se entenderá como "el ejercicio de 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 el segundo, se traduce en una forma de violencia en donde, aunque no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que provoca un estado de indefensión y riesgo para la víctima, con independencia de que se lleve a cabo en uno o varios eventos.

En otro orden, desde antes de la citada reforma de 2012, el artículo 132, fracción VI, establecía el deber para los patrones de abstenerse de tratar mal de palabra u obra a los trabajadores, esto es, tenían la obligación de guardarles la debida consideración; en consecuencia, conforme al artículo 133, fracción VII, del mismo ordenamiento tienen prohibido realizar cualquier acto que restrinja los derechos que las leyes les otorgan a los trabajadores; lo anterior se complementa al adicionarse en ese año a dicho numeral las fracciones XII y XIII, y disponer éstas que no se podrán realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento

y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en el centro de trabajo.

Esta obligación también se traslada a los trabajadores, pues además de que el artículo 134, fracción VII, establece que éstos deben observar buenas costumbres durante el desempeño de sus labores, conforme a la fracción XI del numeral 135 tienen prohibido acosar sexualmente a cualquier persona o cometer algún acto inmoral en el centro de trabajo.

Por lo que hace al artículo 994, fracción VI, se prevé el pago de una multa para el patrón cuando realice un acto discriminatorio en el trabajo, lleve a cabo actos de hostigamiento sexual, tolere o permita actos de acoso u hostigamiento de ese tipo en contra de sus empleados.

Finalmente, debe mencionarse que la Ley sanciona tanto a los trabajadores como a los patrones por los actos de violencia que cometan o por los malos tratos que puedan ejecutar dentro del ámbito laboral, al disponer en los artículos 47, fracción II, y 51, fracción II, respectivamente, como causa de rescisión laboral, sin responsabilidad para uno u otro:

... Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

...

... Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

...

4. LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Por lo que respecta al ámbito internacional, existen ordenamientos¹⁹ que de forma expresa consagran los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación en las relaciones laborales, como es el caso de los siguientes:

- **Convenio (núm. 100) relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.**²⁰ Instrumento que en términos de su artículo 1o., inciso b), refiere que las tasas de remuneración se establezcan sin discriminación en cuanto al sexo; por lo que los Estados Partes buscarán garantizar la aplicación de este principio a todos los trabajadores, según el artículo 2o., mediante la legislación nacional, los contratos colectivos u otros medios.

¹⁹ Instrumentos internacionales que pueden consultarse en la página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apartado Normativa Nacional e Internacional, opción Reformas Constitucionales..., liga Tratados internacionales ..., tema Trabajo: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/>.

²⁰ Convenio publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de octubre de 1952.

- **Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.**²¹ Instrumento que al referirse a la ocupación y al empleo, abarca el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo en sus diferentes ocupaciones y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Además, en su artículo 1o. define a la discriminación como:

- a).- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, 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 (sic) 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 de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

²¹ Convenio publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de agosto de 1962.

5. FUENTES CONSULTADAS

Normativa

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convenio (núm. 100) relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Acuerdo General de Administración del 6 de marzo de 2015, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en el Alto Tribunal.

Acuerdo General de Administración Número III/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Doctrina

Sanguinetti Raymond, Wilfredo, "Mecanismos Legales de la Lucha contra la Discriminación de la Mujer en el Trabajo: Una revisión crítica", en Martínez Gallego, Eva María y Reguero Celada, Justo (coords.), *Mujer y empleo. Una estrategia para la igualdad*, Granada, Comares, 2004, colección *Trabajo y Seguridad Social*.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Sindicatos. Alcance de las facultades de la autoridad laboral al realizar la toma de nota sobre la elección o cambio de sus directivas*, México, SCJN, 2015, serie *Decisiones Relevantantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, núm. 80.

Otras

Página de Internet de la Organización Internacional del Trabajo, consultada en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf.

Página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/>.

Proceso Legislativo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, consultado en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=33&IdProc=1>.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.