ZACATECAS 2016-2021 Trabajemos Unidos | SECRETARÍA DE LAS MUJERES | QUÉDATE EN CASA

Derechos laborales de las mujeres durante la emergencia sanitaria por COVID-19

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 1

2. DEFINICIONES 3

3. DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ... 4

3.1 DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS..... 5

4. ¿QUE HACER EN CASO DE DESPIDO? 7

5. ¿LA EMPRESA SE DECLARO EN CIERRE TOTAL? 7

Derechos laborales de las mujeres ante COVID-19

1. INTRODUCCIÓN

Es importante que toda mujer trabajadora conozca sus derechos laborales y sobre todo vea que se cumplan a cabalidad por sus empleadores.

A nivel internacional, la pandemia originada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) ha ocasionado que algunos sectores laborales tengan que suspender sus actividades y aquellos que aún continúan en funcionamiento tienen que cumplir con los requisitos y obligaciones legales en materia de salud y demás disposiciones que lleguen a emitir las autoridades correspondientes; en México no es la excepción.

El 30 de marzo de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "*ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).*"[1] Mismo que tuvo como objetivo declarar como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Posteriormente, el 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud emitió el "*ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias para atender*

[1] Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020

la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2."[2] El cual tiene como propósito primordial **ordenar la suspensión inmediata de las actividades laborales no esenciales**, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional; estableciendo en su fracción II cuáles son las actividades laborales esenciales y que podrán seguir en funcionamiento.

De igual manera, en este acuerdo se señala que los patrones deberán evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas. Estos grupos incluyen **mujeres embarazadas o en periodo de lactancia,** menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, *diabetes mellitus*, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardiaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico.

[2] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020

2. DEFINICIONES

1. ¿Qué es una relación laboral?

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2. ¿Qué tipos de relaciones laborales se establecen en la Ley Federal del Trabajo?

- **INDIVIDUALES.-** A través de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

- **COLECTIVAS.-** Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

3. DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. ¿Qué derechos laborales tengo como mujer?

Todas las mujeres tienen la prerrogativa de disfrutar de los mismos derechos que los hombres, no puede existir distinción por motivo de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. Mujeres y hombres son iguales ante la Ley, tal y como lo señala el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello que en todo momento se debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades; **entre los derechos de las mujeres que podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:**

- Toda mujer tienen derecho a recibir un salario justo, aguinaldo anual y capacitación.
- Uno de los puntos más importantes de los derechos laborales de las madres trabajadoras es contar con servicios de salud, es por eso que debe ser inscrita en el IMSS o en el ISSSTE, según corresponda, para recibir atención médica oportuna, medicamentos y servicio hospitalario para ella, sus padres y sus hijos.
- Por ley toda mujer tiene derecho a un día de descanso a la semana con goce de sueldo íntegro.
- Tienen derecho a descansos en la jornada laboral.

- Las mujeres tienen derecho a una Jornada laboral sin explotación: ésta deberá de ser de ocho horas diarias para turno diurno; siete para el nocturno; y siete y media para el mixto. Por circunstancias extraordinarias puede prolongarse en tres horas y no más de tres veces a la semana.
- Tienen derecho a tener Condiciones Generales de Trabajo. En ningún caso pueden ser inferiores a los marcados en la Ley.
- En caso de que la empresa tenga utilidades, las mujeres tienen derecho a recibir parte de éstas.
- También tienen derecho de gozar vacaciones pagadas, éstas inician con 6 días como mínimo después de un año de servicio y aumentarán dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a 12 días. Después del cuarto año se incrementarán dos días por cada cinco años de servicio.
- La mujer tiene derecho a tener una pensión y jubilación. Ya sea por invalidez, retiro por edad, tiempo de servicio o por cesantía en edad avanzada, según sea el caso.

3.1 DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS

También es importante conocer los derechos de las mujeres cuando están en periodo de embarazo. El Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo marca los siguientes puntos que son importantes que toda trabajadora conozca:

- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con el bebé.

- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Esto a solicitud expresa de la trabajadora o previa autorización escrita del médico de la institución de salud que le corresponda.

- En caso de que el bebé haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto.

- Se contará con un periodo de lactancia máximo de 6 meses y tendrán dos descansos de 30 minutos para alimentar al recién nacido, esto se hará en un lugar designado por la empresa, el cual deberá estar en óptimas condiciones y limpio.

- En caso de que cualquier mujer sea madre a través de la adopción, también tendrá derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que reciban al bebé.

4. ¿QUÉ HACER EN CASO DE DESPIDO?

La pandemia originada por COVID-19 no da lugar a que se realicen despidos en perjuicio de las mujeres; si el patrón determinó dar por terminada la relación de trabajo a causa de COVID-19, se considera un despido injustificado.

Para ello, se tendrán dos meses (art. 518 de la LFT) para acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a demandar el despido injustificado; tiempo que corre a partir del día siguiente a la fecha del despido.

Es por ello que, inmediatamente al término de la contingencia sanitaria, se deberá buscar asesoría legal, ya sea en el Instituto de la Defensoría Pública del Estado de Zacatecas, ubicado en el Edifico I, planta baja, Ciudad Gobierno, Zacatecas; Zacatecas; o acudir con algún abogado, u abogada para que brinde la asesoría adecuada a cada caso particular.

5. ¿QUÉ HACER SI LA EMPRESA SE DECLARÓ EN CIERRE TOTAL?

Si la empresa o establecimiento te mandó a confinamiento o resguardo temporal en casa, el o la empleadora debe garantizarte el pago íntegro de tu salario hasta por un mes; de continuar la “Declaratoria contingencia sanitaria”, deberán de llegar a un convenio o arreglo en cuanto al pago de salario que garantice la subsistencia de la trabajadora.

FUENTES DE CONSULTA

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*, consultado el 5 de mayo de 2020, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

- DOF, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, consultado el 5 de mayo de 2020, en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020

- DOF, *ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2*, consultado el 5 de mayo de 2020, en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *PREGUNTAS FRECUENTES, Situación laboral frente al COVID-19*, consultado el 5 de mayo de 2020, en: https://www.gob.mx/stps/documentos/situacion-laboral-frente-al-covid-19