

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

4

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.

2e.j.

LA NECESIDAD DE PROTEGER LOS DERECHOS
DE LA MUJER TRABAJADORA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

TERESA GEORGINA ALONSO ALANIS

PRIMERA REVISION
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDA REVISION
LIC. ANSELMO PEREZ XOCHIPA

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1992



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION.	3
-----------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO GENERAL SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.	4
--	---

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.	4
1.2. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	10
1.3. NATURALEZA JURIDICA DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL.	15
1.4. LA RAZON DE SER DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DENTRO DE LA ORGANIZACION SOCIAL.	19

CAPITULO SEGUNDO

LA RELACION LABORAL.	25
2.1.- PRINCIPIOS QUE LA RIGEN.	25
2.2.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.	33
2.2.1.- INDIVIDUAL.	37
2.2.2.- COLECTIVO	43
2.2.3.- CONTRATO LEY.	48
2.3.- REQUISITOS DE EXISTENCIA.	51
2.4.- REQUISITOS DE VALIDEZ.	57

CAPITULO TERCERO

LA GARANTIA DE IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.	64
3.1.- BREVE ANTECEDENTE.	64
3.2.- EL ARTICULO 4° CONSTITUCIONAL.	73
3.3.- NATURALEZA JURIDICA.	77
3.4.- ALCANCES Y LIMITES LEGALES.	82

CAPITULO CUARTO

LOS PROBLEMAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.	88
4.1.- CONDICIONES EN LA CONTRATACION Y EL SEXO.	88
4.2.- EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	94

4.5.- PROPUESTAS DE NORMAS QUE REGULEN EL COMPORTAMIENTO DEL PATRON HACIA LA TRABAJADORA.	107
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFIA	115

INTRODUCCION.

Se ha elegido el presente tema, debido a que la mujer en el momento que ocurre algún trabajo, es objeto de instrumento del patrón si ha este le gusta dicha mujer, lo que no responde a lo establecido constitucionalmente como igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

Ahora bien, cuando la mujer se embaraza, el patrón por lo regular no respeta su licencia de maternidad y la despide para no pagar dicha licencia, lo que va en contra de los principios rectores del derecho laboral.

En primer lugar se requiere ubicar el tema y darle el sentido socialista a través de una reseña histórica en donde encontraremos la razón de los movimientos sociales en pro de los derechos del trabajador en general.

Una vez desglosado podremos establecer el concepto del derecho laboral, su naturaleza jurídica de la garantía de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer encontrando por último en base a la filosofía del derecho la razón de ser de la forma dada a que propondremos nuevas normas al respecto.

Intentaremos desglosar la relación laboral, con el fin de encontrar parámetros legales que no ayuden a fincar nuestra proposición.

Realizaremos un estudio directo de la garantía de igualdad jurídica a efecto de poder manejarla con la fundamentación necesaria.

En consecuencia de todo lo estudiado lo someteremos al problema inicialmente planteado.

Si se legisla un delito emanado de una causa laboral que Proteja la Libertad Sexual de la Mujer Trabajadora, se logrará la Defensa de su Garantías Individuales.

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTO GENERAL SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER
TRABAJADORA.

- 1.1. Antecedentes Historicos del Derecho Laboral Mexicano.
- 1.2. El Articulo 123 Constitucional.
- 1.3. Naturaleza Jurídica de la Garantía Social Constitucional.
- 1.4. La Razón de ser de la norma constitucional dentro de la Organización Social.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO GENERAL SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

A fin de encontrar un concepto general sobre los derechos de la mujer trabajadora, hemos considerado necesario, estudiar los antecedentes históricos del Derecho Laboral Mexicano, y del Artículo 123 Constitucional.

Tal vez, todo lo que actualmente es el Derecho Obrero en México, ha sido producto de una constante lucha entre el trabajo y el capital.

Así, desde que la máquina empieza a desplazar la mano del hombre, y se va creando el desempleo, la lucha obrera se empieza a gestar con el fin de tener algunos derechos que garanticen su estabilidad en el empleo y en su ingreso.

Estos son los conceptos que queremos extraer de la exposición histórica que hagamos.

Luego, observaremos la naturaleza jurídica de la garantía constitucional, para relacionarla con la organización social, los conceptos históricos del derecho laboral y el artículo 123, y tener ya un concepto general que nos permita hablar sobre los derechos de la mujer trabajadora.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

En épocas de la colonia, el trabajo, estaba simentado en la esclavitud de los indígenas, y luego al desarrollarse, se estableció la encomienda.

El Maestro Agustín Cue Canovas, al hablarnos de la evolución del régimen de trabajo en la colonia, nos dice: "La primera etapa del régimen colonial, las formas del trabajo están

representadas por el trabajo indígena esclavo, y los servicios personales de los indios encomendados.

El Trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer hacia a mediados del siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro. Pero la base del trabajo de la economía novohispánica en la primera etapa de la colonización fue la encomienda.

Se instituyó el reparto de los indios entre los nuevos pobladores, para que cada uno se encargara de los que fueran de su repartimiento, los defendiera y administrara los sacramentos, guardando el real patronazgo y enseñándolos además a vivir en orden".¹

Así tenemos, como un rasgo distintivo de la colonia, sin lugar a dudas fue la esclavitud en primera instancia, pero, luego se instituyó la encomienda, por cuestiones religiosas y políticas; ya que existía la necesidad de que los nuevos colonizadores tuviesen producción alimentaria suficiente para subsistir.

Es interesante observar el trabajo de la encomienda, y la participación de la mujer en éste, sobre esta situación, el Maestro Jesús Castorena, nos dice; "La encomienda fue una forma de trabajo forsozo en sus orígenes. Se le reglamento para substituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses.

La encomienda era una concesión que otorgaban los Reyes de España que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al

¹ CUE CANOVAS, AGUSTIN: "Historia Social y Económica de México"; México, Editorial Trillas S.A., Tercera Edición, 1967, Pág. 60 y 61

encomendero y que tenía una duración de tres o cuatro vidas."¹

La mala situación que prevalesía, en relación directa a los indios encomendados, propicio para que el pueblo reclamara diversos derechos y aprovechara la coyuntura histórica, que la intervención Francesa en España permitía a los criollos y acomodados españoles en la Nueva España independizarse de la corona.

En tal forma que la respuesta de la corona, fue imponer la Constitución de Cádiz para 1812, época en la que la Revolución de Independencia estaba a la mitad.

En esta constitución, no se habla en ningún momento de algún derecho laboral, pero, se eleva una propuesta de abolición de esclavitud en América que estaba basada en los siguientes puntos:

"1.- Se prohíbe el comercio de esclavos de hoy en adelante no se podría vender ni comprar esclavos alguno, bajo la pena de nulidad del acto y pérdida del precio exhibido por el esclavo, el cual quedara libre.

"2.- Los esclavos actuales, para no defraudar a sus dueños, el dinero que le costaron, permanecerán en su condición servil, bien que aliviada en la forma que se expresa adelante, hasta que consiga su libertad.

¹ CASTORENA, JESUS: "Manual de Derecho Obrero"; S/E, México, 1984, Pág 41.

"3.- Los hijos de los esclavos no nacerán esclavos, lo que se introduce en favor de la libertad, que es preferente el derecho que hasta ahora ha tenido para los amos... " ¹

Así, tan era esclavo el hombre como la mujer y hasta sus hijos. Aunque, no podemos hablar de algún derecho establecido para estos en forma laboral, si podemos decir que se empieza a generar una evolución que va ha conducir a la población a lograr sus derechos laborales.

La respuesta a esta constitución, la constituyó la de Apátzingan de 1814, la cual en ningún momento entro en vigencia, y sólo establecía situaciones de organización política del nuevo estado.

Así, nuestra primera Constitución fue sin lugar a dudas la de 1824, la cual, nos la comenta el maestro Jorge Sayeg Helu; El carácter moderado de la Constitución de 1824 hubo de ser, en efecto causa fundamental de su efimera vigencia; pues si a su amparo llegaron a formarse los primeros gobiernos del México Republicano, bien sabido es que estos no tardaron en presentar las agudas pugnas inherentes, de manera fundamental, al sistema de organización que dicha carta pregonizaba para el ejecutivo federal". ¹

La anterior Constitución, provocó un gran problema y una gran división entre las instituciones que fueron los rivales durante todo el siglo pasado, y nos referimos a los del partido conservador, oligarquistas, capitalistas que intentaban seguir explotando y dejando en la esclavitud a los indígenas, y por otro lado el

¹ HERNANDEZ SANCHEZ, ALEJANDRO: "Los Derechos del Pueblo Mexicano, Las Cortes de Cádiz; Editorial del Gobierno del Estado de Aguascalientes, México, 1a Edición, 1979, Pág 131.

¹ SAYEG HELU, JORGE: "Introducción a la Historia Constitucional de México, Editorial Pac, México, 2a Reimpresión, 1986, Pág 51.

pensamiento liberal, que intentaba crear una nueva conciencia, y luchar por las diversas libertades, en especial la del trabajo.

Para tener una idea de lo que era el Derecho Laboral en esta época, y sus consecuencias, la historiadora Jacqueline Covo nos expone: "Esa miseria y esa abyección, por otra parte, aunque alcanzan sobre todo a la población del campo, con mucho la más numerosa, no le son propias; los habitantes de las aglomeraciones, en su mayoría, sufren lo mismo por el estancamiento y el retraso de la vida industrial y el paro que es su consecuencia. Incluso, para ciertos reformistas, la situación de los habitantes de las ciudades es peor que de los campesinos porque estos últimos pueden, por lo menos producir lo que necesitan para sobrevivir, frijoles y maíz para las tortillas, mientras que la mendicidad, el crimen y la prostitución son los únicos recursos de los primeros, el juego y la lotería su único consuelo en las sociedades dictómicas de las ciudades".¹

En consecuencia, notamos como el Derecho Laboral, y la industria, todavía no daba sus frutos, y mucho menos, se establecía una buena repartición de la riqueza.

Al grado de que dicha penumbra, siempre ha quedado, por mas que avance la lucha laboral.

En estos aspectos, el partido conservador que detenta el poder establece sus Leyes Constitucionales para 1836 en las llamadas Siete Leyes, que le iban a permitir detentar el poder.

Los liberales, no cesaron su lucha y será para 1857, cuando esta logra su concretización, y el momento histórico en donde ya podremos empezar hablar de el Derecho Laboral Mexicano.

¹ COVO, JACQUELINE: "Las Ideas de la Reforma en México; UNAM, México, la Edición, 1983, Pág 358 y 359.

Esta reseña, nos la comenta el maestro Alberto Trueba Urbina al decir: " La Reforma inicia una nueva era en la vida nacional con la intervención de los bienes del clero, que había traicionado a la patria y estorbaba su progreso económico, mediante el atesoramiento egoísta de riqueza y de inmovilidad de sus bienes.

La ley de desamortización de bienes de julio 25 de 1856 puso en circulación los bienes de la Iglesia con finalidades económicas; Los autores de esta ley tuvieron el propósito de crear la pequeña propiedad, lo cual no fue posible por que los arrendatarios de las propiedades del clero no podían pagar los impuestos y gastos que demandaban las escrituras de adjudicación y por la amenaza de ser excolmogados...

En 1857 se expidió la Constitución que por primera vez en México consagró expresamente la Libertad de Trabajo*.

En efecto, la Constitución de 1857, marca el verdadero inicio de la Independencia y Desarrollo de nuestro país.

Y es la primera legislación, que habla acerca de la Libertad del Trabajo, en los siguientes términos;

"Artículo 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objetivo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede

* TRUEBA URBINA, ALBERTO: "Evolución de la Huelga"; Editorial Botas, México, 1950, Pág 27 y 28.

autorizar convenios en el que el hombre pacte su prescripción o destierro".

Lo anterior, marco una senda que ya no se detuvo hasta lograr su concretización en los ordenamientos referentes al Derecho Laboral.

Así, empezaron a formarse, las primeras congregaciones, como la casa del Obrero, en donde ya se empezaba a gestar la integración de una lucha que hasta la fecha sigue sin terminar.

1.2. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Una vez que para 1867, triunfa el Gobierno del Presidente Juárez, y regresa la paz social, las oportunidades y desarrollo no sólo de la industria, sino también de la misma legislación, empieza a tener movimiento.

Por otro lado, y cuando el Presidente Porfirio Díaz sube al poder este ya no quiere abandonarlo, y gobierna a nuestra nación, por varios cuatrienios, en los que aprovecha todas las conexiones que el Presidente Juárez había hecho con los norteamericanos, y empieza a explotar a la Nación Mexicana, cayendo de nuevo en un estado de esclavitud.

John Kenneth Turner al explicarnos esta situación nos dice: " Los Estados Unidos son socios de la esclavitud que existe en México. Después de cincuenta años de haber liberado a sus esclavos negros, el Tío Sam se ha vuelto esclavista de nuevo y se ha dedicado a la trata de esclavos en un país extranjero... "

Desean perpetuar la esclavitud Mexicana, y consideran que el General Díaz es un factor necesario para ello; por está razón le han

' TENA RAMIREZ, FELIPE: "Leyes Fundamentales de México"; Editorial Porrúa S.A., México, 15a Edición, 1989, Pág 607.

otorgado su apoyo unánime y total ... han ido mucho más lejos aún... Por medio del dominio que ejercen sobre la maquinaria política Norteamericana, el Gobierno de los Estados Unidos ha mantenido a Díaz en el poder cuando debiera haber caído. El poder policiaco de los Estados Unidos se ha usado en la forma mas efectiva para destruir el movimiento de los Mexicanos destinados a abolir, la Esclavitud, y para mantener en su trono al principal tratante de esclavos del México Bárbaro: Porfirio Díaz".¹

Lo anterior, provocó que el movimiento nacional, se pusiera de acuerdo, y se levantará en armas, debido a la gran represión que para esos días habían sufrido los trabajadores de Cananea y Río Blanco.

De esta última, la historiadora Bertha del Carmen Macias nos dice: " El siete de enero de 1907 Porfirio Díaz ordenaba una represión armada contra los obreros, huelguistas de Río Blanco, Veracruz; El Dictador, al servicio del Capitalismo Extranjero, según mas de cuatrocientas vidas de obreros, mujeres y niños indefensos. Así quedó escrita otra de las grandes páginas de la historia del Proletariado de México".¹

Lo anterior, desato la furia nacional que desbocó con la concretización del Plan de San Luis Potosí encabezando dicha lucha Don Francisco I. Madero.

Luego, del cuartelazo de Victoriano Huerta y la nueva lucha del poder, el General Venustiano Carranza, toma las riendas del gobierno, mandando una iniciativa de Ley al Congreso que pretendía iniciar con los derechos fundamentales del Hombre, y entre esos iba la

¹ KENNETH TURNER, JOHN: "México Bárbaro"; Editorial Costa/Amic, México, 1a Edición, 1967, Págs 229 Y 230.

¹ MACIAS C, BERTHA DEL CARMEN: "Cronología Fundamental de la Historia de México"; Editorial del Magisterio, México, 2a Edición, 1970, Pág 71.

Reforma del Artículo 5° constitucional de 1857, que tendía a desembocar con la estructuración de un nuevo ordenamiento establecido en la normatización del Artículo 123 de nuestra Constitución.

El Constituyente Pastor Rouaix, nos comenta esta situación al decir: "En la última sesión de la asamblea, se resolvió fuera retirado el dictamen de la Comisión para que volviera a presentarse en la forma de un estudio completo y definitivo, que abarcara todos los temas que habían tratado y todos los demás que deberían contener, tanto el Artículo 5° como el nuevo capítulo de la Constitución, con el fin de que Quedarán Sólidamente Garantizados los Derechos de las Clases Trabajadora de la República.

Varios Diputados habían sido alojados en el edificio que fue la residencia del Obispo de Querétaro que ampulosamente llevaba el nombre de Palacio Epistopal, y el local de la antigua capilla muy espacioso, sirvió de sala de sesiones a los Diputados Constituyentes que iban a Reformar las Instituciones Sociales del País con los Artículos 123 y 27 de la Constitución, para conseguir con ellos que los principios teóricos del cristianismo, que tantas veces habían sido ensalzados ahí, tuvieran su realización en la práctica y fueran bien aventurados los mansos para que poseyeran la tierra y elevados los humildes al desposeer a los poderosos de los privilegios inveterados de que gozaban." "

Dice bien el Maestro Pastor, al señalar que esta legislación a discusión iba a transformar totalmente la sociedad mexicana, en tal forma que el proyecto original, una vez discutido, presento respecto de los Derechos de la Mujer los siguientes conceptos:

" ROUAIX, PASTOR: "Genesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917"; Partido Revolucionario Institucional, México, la Edición, 1984, Págs 89 y 90.

"123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el Trabajo de Obreros, Jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo Contrato de Trabajo.

FRACCCION II.- La Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años y queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

FRACCION V.- Las Mujeres, durante los 3 meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzos materiales considerables. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos, que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

FRACCION XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonaran como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años, y las mujeres de cualquier edad,

no serán admitidos en esta clase de trabajos. "

Independientemente de que todas y cada una de las normas previstas en este inicio del Derecho Laboral fueran también aplicables a las mujeres, los artículos que hemos transcrito, son lo que se refieren en especial a ellas.

Así, independientemente de que ya se pregonaba una idea de Igualdad Jurídica entre el Hombre y la Mujer en relación al Derecho Laboral, se protegía a esta última, en relación al trabajo nocturno y extra, a su embarazo y lactancia y por último, al aumento extraordinario de la jornada de trabajo.

Que si se pueden considerar privilegios, la mujer por su sexo los merecía ya que se intentaba proteger su seguridad.

Así, se establecieron diversas legislaciones locales en cada uno de los estados, para que el 18 de agosto de 1931, se promulga una ley publicada el 28 de agosto del mismo año, y en la cual, de la exposición de motivos podemos extraer la idea general que el Artículo 123 Constitucional, dio como consecuencia de su legislación.

Así, las legislaciones locales, iban a unirse en un ordenamiento federal para 1931, siendo que en la exposición de motivos de dicha ley, se establece la siguiente idea general: "Desde que se promulgó la reforma del artículo 73 de la constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez mas inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia,

" IDEM. Págs 201 y 202.

tanto de la Suprema Corte de Justicia, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (SIC) Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del estado trabajan en la elaboración del hecho." "

La presente ley, se convirtió en reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y sobre sus parámetros de acción, se empezaron a normar todas y cada una de las relaciones laborales.

Luego, para 1970 sufre una nueva modificación, que lleva a la clase trabajadora adelante en su lucha por lograr mejores condiciones de trabajo.

1.3. NATURALEZA JURIDICA DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL.

Quando la Revolución Inglesa, la Independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa triunfan, el concepto del Derecho Humano elevado a Derecho Constitucional, significó lo que hoy conocemos como Garantías Individuales.

La Garantía Individual, estará basada directamente sobre la Seguridad Jurídica que intenta proteger, los derechos no sólo naturales del ser humano, sino los derivados de la relación entre las personas el contractual y en especial, la relación entre gobernado y gobernante.

" TRUEBA URBINA, ALBERTO: "Nuevo Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S.A., México, 3a Edición, 1975, Pág 169.

Tal vez, sea en esa relación, en dónde radique la naturaleza esencial de la Garantía Individual.

Así, en el preámbulo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, documento que pone fin a la Revolución Francesa, se establecía: "Los representantes del pueblo francés, constituidos en asamblea nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el menosprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desventuras públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer, era una declaración solemne los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre, a fin de que esta declaración, constantemente presente a todos los integrantes del cuerpo social, les recuerde sin cesar sus derechos y sus deberes; a fin de que los actos del poder legislativo y los del poder ejecutivo, pudiendo ser comparados en todo momento con el objetivo de toda institución política, sean mas respetadas; a fin de que las reclamaciones de los ciudadanos, fundadas en lo sucesivo en principios sencillos e indiscutibles, tiendan siempre al mantenimiento de la constitución y a la dicha de todos."¹¹

La Garantía Individual, no fue producto del consentimiento de quien ejerce el poder, de otorgar derechos a sus gobernados. Realmente, los gobernados tuvieron que imponerse directamente a través de la lucha armada, para establecer la verdadera soberanía, que iba a recaer en el pueblo entero.

Así, el pueblo exigía, que sus derechos fueran respetados, por lo mismo, la relación gobernante gobernado, iba a estar ya debidamente normatizada.

El Maestro Alberto Trueba Urbina al hablarnos de la Garantía Individual, debidamente

¹¹ SECCO ELLAURI, OSCAR: "Los Tiempos Modernos y Contemporáneos"; Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 4a Edición, 1965, Pág 164.

legislada en la Constitución, nos dice: " Las Constituciones modernas, como la nuestra, al mismo tiempo que enumeran los derechos individuales bajo el título de garantías individuales, consagran garantías sociales comprendiendo los derechos sociales, cuyo establecimiento esta ligado al proceso de racionalización de la vida publica.

La Constitución es la Ley Suprema de la Unión, según el artículo 133 de nuestra Carta Constitutiva, y la supremacía de la misma radica en la obligación que tienen los particulares y las autoridades de defender decisiones políticas fundamentales. "

La garantía individual, una vez reconocida en la legislación constitucional, va a tener el efecto de el primer lugar, darle al ciudadano, un derecho incisivo fundamental.

Por otro lado, establecerá las normas sobre las cuales la administración pública debe de asentarse; luego, normara las relaciones entre gobernado y gobierno, y por último, dichas garantías individuales podrán hacerse efectivas a través del juicio de amparo.

En tal efecto, la garantía que marca nuestro estudio, está contenida en el primer párrafo del artículo 4° Constitucional el cual establece: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia..." "

Es evidente que la lucha revolucionaria, no nada más fue realizada por el hombre, sino que, en toda lucha armada, la mujer también ha cumplido

" TRUEBA URBINA, ALBERTO: "Derecho Procesal del Trabajo"; S/E, México, Tomo 4 IB, 1994, Pág 100.

" "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"; Editorial Porrúa, S.A., México, 89a Edición, 1990, Pág 9.

su misión, ya sea tomando las armas incluso, o sirviendo al hombre su alimentación y sustento, para el efecto de que éste tenga energías para la lucha.

Lo anterior, resulta que la mujer también se ha esforzado para que exista la garantía individual.

En este sentido, el Maestro Santiago Barajas Montes de Oca, al comentarnos este párrafo del Artículo 4° Constitucional nos dice: "El análisis cualitativo y cuantitativo de varias actividades, como pueden serlo la educación, la política, la productiva o el trabajo, llevó al Congreso de la República a elevar al plano constitucional la igualdad plena entre hombres y mujeres, con la finalidad de que la adición y reformas propuestas, se sumasen al equilibrio que nuestro sistema constitucional encontró, al asegurar y hacer convivir garantías individuales con garantías sociales: pues así como en el terreno educativo la instrucción fundamental del pueblo mexicano, orientado a través de criterios de libertad democrática, solidaridad nacional e internacional, o en el de convivencia humana, ha rechazado cualquier privilegio derivado de supuestas superioridades o jerarquías y a aceptado por exigencia social la igualdad jurídica entre los sexos; y en el terreno del empleo la contribución de la mujer a la creación de riqueza constituye hoy un beneficio para el progreso de la familia mexicana; justo era consagrar la Igualdad del Hombre y la Mujer ante la Ley por ser consecuencia explícita de una decisión humanística y social, de impostergable reconocimiento".¹⁴

Con lo anterior, y al elevar a ese rango de relación de derecho que en un momento determinado puede encontrar su debida coercibilidad, un derecho natural y humano como

¹⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO: Comentarios al Artículo 4° Constitucional, Dentro de; "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, UNAM, México, 1985, Págs 11 y 12.

es la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, fueron en sí, el objetivo principal, de los alcances de la garantía constitucional establecida.

Por lo anterior, ya podemos hablar directamente del cual va a ser la extensión de esta garantía, dentro de la organización social, y por supuesto frente al Derecho Laboral Mexicano.

1.4. LA RAZON DE SER DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DENTRO DE LA ORGANIZACION SOCIAL.

Debemos iniciar nuestra exposición con un concepto de lo que es la sociedad, o la organización social con miras a observar los alcances o límites de la norma dentro de estos presupuestos.

En tal forma el Maestro Luis Recasens Siches, nos dice sobre la necesidad de una idea clara sobre lo social que: "... Si se concibe la sociedad como un ser sustantivo, con existencia propia e independiente, está tesis constituirá un fundamento para las doctrinas políticas que quieran esclavizar al sujeto humano. En efecto, cuando se piensa que la sociedad, y sobre todo el estado, como una cosa sustantiva con vida propia, entonces se entiende que el individuo quede anotado ante el volumen imponente y autónomo de ese ser...

Por lo anterior, si se entiende que la sociedad no es una realidad en sí, y por sí, aparte e independiente de los sujetos individuales, sino tan sólo una forma de vida y una organización de estos; y el estado es una especie de agencia para la mejor gestión de sus intereses comunes, será muy difícil que sobre estas bases pueda tenderse o sacrificarse a los individuos en homenaje a la sociedad y al estado,

pues no tiene sentido sacrificarse a puras formas de organización". "

El considerar al gobierno del estado como un presupuesto principal para la sociedad, es caer en ideas arcaicas, en dónde el amo y señor de las tierras era el emperador.

Si miramos hacia la historia, las luchas sociales no han sido en vano, al grado tal que actualmente la democracia o el gobierno del pueblo, es quién detenta la soberanía, y es el pueblo organizado quien impone aún gobierno para que este cumpla con una función esencial para la vida de la sociedad como es la organización de la misma.

Así, el gobierno autoritario ha pasado de moda para nuestro país, va a convertirse en el gobierno administrador en la sociedad. Así, este poder político en nuestro país, va a estar normado en el artículo 49 constitucional, y el mismo, va a ejercer su función pública en forma legislativa, ejecutiva y judicial.

Así, las normas dentro de la organización social, van a ir aparejadas con su función específica esto es de crear parámetros de derecho, que los entes de la sociedad tengan que respetar y observar, a fin de que exista una inter-relación entre la comunidad, bajo los aspectos de justicia, bien común y seguridad jurídica.

El Maestro Rafael Preciado Hernández, al hablarnos de la necesidad de la norma jurídica, nos dice: "Si las normas morales están ordenadas a la perfección del sujeto agente, al bien de la persona considera individualmente, las normas jurídicas, en cambio prescriben lo que cada persona tiene facultad de exigir de los demás, bajo la razón formal de deuda, y asimismo determina la contribución y participación que a

cada quien corresponde en el bien común. Las normas jurídicas están ordenadas, por tanto, a el perfeccionamiento de la vida social, que alcanzar con la realización del bien común". "

Quando entremos a analizar la relación laboral, veremos como la norma, va a otorgarle derechos y obligaciones al patrón, y al trabajador.

Dichos derechos, van ha poder ser exigidos por una parte y la otra, y así se organizará el sistema.

Claro está en base a la justicia que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde, y el bien común que según el Maestro Eduardo García Maynez consiste en: " Un orden jurídico concreto sólo es valioso cuando resulta instrumento eficaz de realización de los desiderata que le dan sentido. De los fines a que tiende, los mas importantes consisten en la justicia, la seguridad y el bien común.

... El bien común se alcanza cuando todos los miembros de una sociedad disponen de los medios indispensables para la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales, lo mismo que para el desarrollo y perfeccionamiento de sus actitudes.

Tal meta es, sin duda, difícilmente asegible, en esta desbrújulada época nuestra, su plena realización parece cada vez mas distante. En un mundo cuyos destinos dependen en gran parte de relaciones de poder y no de propósitos de justicia; en que las grandes potencias juzgan que su fuerza las autoriza a intervenir en los asuntos de los países débiles o apoyar dictaduras que a cambio de tal apoyo velen por los intereses económicos de esas potencias; en una época en que hay toda vía discriminaciones, analfabetismo,

" PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL: "Lecciones de Filosofía del Derecho; Editorial Jus, México, 10a Edición, 1979, Pág 102.

pobreza y hambre, el bien común resulta, tanto en el orden interno de muchos de países, como en el intencional, un sueño o una quimera". "

A pesar de que en opinión del maestro citado, el bien común sea un sueño a realizar, la norma no puede olvidarse del mismo, y forzosamente debe contemplar el bien común de la comunidad, a efecto de poder salvaguardar, con mayor interés las necesidades de la mayoría de los entes de la comunidad.

Así, la norma al intentar ofrecer a cada quien su derecho, persiguiendo el interés común, ofrece la seguridad jurídica, misma que está explicada como esa garantía que el derecho en general nos otorga, y que en un momento en que nuestros derechos son violados, la misma seguridad nos proporciona los medios para buscar la reparación, y en cierta instancia, al infractor no se le puede cambiar de su situación jurídica, sino después de haber sido oído y vencido en juicio.

A efecto de entender a la seguridad jurídica, vamos a utilizar los conceptos que de ella nos hace el Maestro Rafael Preciado Hernández, ya que es en la seguridad jurídica dónde esta asentado todo nuestro derecho, llamase laboral, administrativo, fiscal, civil o penal.

El citado maestro expresa: "La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos esta on seguridad aquel que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimiento suscitarios y por consecuencia regulares, legítimos y conforme a la ley". "

" GARCIA MAYNEZ, EDUARDO: "Filosofía del Derecho"; Editorial Porrúa S.A., México, 5a Edición, 1986, Págs 481, 482 y 489.

" Ob. Cit. Pág 233.

La norma laboral, en un principio va ha intentar organizar la relación laboral, para que la explotación y la esclavitud termine, y tanto patrón como empleado puedan lograr un desarrollo armónico.

De lo anterior, se presupone entonces que la norma tiene que ser imperativa, esto es, que pueda la misma imponerse al particular, no importando su voluntad a más, constriñendola, en caso de encontrar una negativa a cumplirla.

La seguridad jurídica laboral, va hilada a la Ley Federal del Trabajo, la cual va ha representar derechos tanto al empleado como al patrón, que protegen su persona, sus bienes y otros derechos.

Los previene de ataques de inobservancia, de incumplimiento o de infracción.

Pero cuando tal infracción sucede en la práctica, la misma legislación laboral establece mecanismos que dan al ofendido por la infracción, la posibilidad de ocurrir a una autoridad como podría ser la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que este pueda deducir su derecho, a través de una dependencia con suficiente jurisdicción de imperio para obligar al infractor o a quien incumplió la norma, para hacerla cumplir, una vez que este último fue oído y vencido en el procedimiento societario laboral correspondiente.

En tal efecto que la función de la seguridad jurídica es muy amplia, en un punto es subjetiva, porque otorga derechos que les previenen de ataques, y por el otro lado es adjetiva, porque proporciona los medios y autoridades para que en base al imperio del poder público de administración de justicia puedan someter al infractor y enderecen su conducta hacia el derecho.

Esa es la verdadera razón de ser de la norma dentro de la sociedad, de tal forma que la norma constitucional, por ser está de la mas alta

jerarquía, su razón de ser sobreviene de una lucha laboral, y social que se ha venido gestando, en defensa en principio del derecho natural, desarrollándose este a un derecho humano que intenta ser reconocido por el poder público para normar las relaciones gobernado gobernante.

En este marco, en el momento en que sobreviene la infracción de el gobierno sobre el gobernado, este último tiene la posibilidad también de que la seguridad jurídica le proporciona a la norma para ocurrir a una autoridad ya sea Juez de Distrito o Colegiado de Circuito, a fin de que en vía de juicio de Amparo, pueda deducir su acción constitucional y constriña la voluntad del gobernador; para que este se someta al derecho establecido, no sólo constitucional, sino de toda la normatividad que de Nuestra Carta Magna se desprende.

Por lo anterior, consideramos que en un principio la razón de ser de la norma constitucional será establecer una cierta organización en la relación gobernado gobernante, darle derechos al gobernado y claro esta establecer las vías idóneas para hacer validas las garantías que la misma constitución presupone.

**CAPITULO SEGUNDO
LA RELACION LABORAL.**

- 2.1. Principios que la Rigen.**
- 2.2. Naturaleza Juridica del Contrato de Trabajo.**
 - 2.2.1. Individual.**
 - 2.2.2. Colectivo.**
 - 2.2.3. Contrato Ley.**
- 2.3. Requisitos de Existencia.**
- 2.4. Requisitos de Validez.**

CAPITULO SEGUNDO LA RELACION LABORAL.

Tal vez para este capítulo, hemos proyectado, presentar el marco jurídico de la relación laboral, con el fin de que los principios y naturaleza de los contratos queden explicados, y podamos hablar en una forma general de lo que es la Relación Laboral.

2.1. PRINCIPIOS QUE LA RIGEN.

La relación laboral, esta basada en principios, que como vimos en el capítulo anterior, parten de la lucha laboral.

Dentro de estos principios, nos dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, forman parte de un mínimo de garantías sociales que van a darle a la relación laboral su solvencia y consistencia.

El mismo Maestro Trueba, al hablarnos del mínimo de garantías sociales es la relación de trabajo, también toca esa situación de la lucha obrera, y sus triunfos al decir: " Todo el derecho social positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas la leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral.

Por consiguiente, las normas del Artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria que luchan en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga; derecho que también puede

ejercer el proletariado en función reivindicatoria para sucensar el capital." "

Así, la relación laboral, va a presentar en primera instancia, principios de dignificación, protección y reivindicación de los derechos de los explotados.

Estos principios, se traducen en situaciones concretas en la relación laboral como son:

- 1.- La estabilidad en el empleo.
- 2.- La protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador.
- 3.- Derecho a un ingreso razonable.
- 4.- La superación del trabajador.

La Estabilidad en el Empleo, es sin lugar a dudas la piedra sobre la cual descansa todo el Derecho Laboral, en tal forma que esta estabilidad es absoluta, y va enfocada a que la subsistencia del trabajador se garantice.

La estabilidad no va enfocada a conservar al trabajador en el empleo, sino a la naturaleza directa de la relación laboral como es el servicio siga exigiendo dicho empleo.

En tal forma en los contratos de tiempo y obra determinada, si sigue subsistiendo la materia del trabajo, gracias a esta idea de la estabilidad, se debe seguir respetando el trabajo del empleado.

Esto por extensión, quiere decir que el patrón no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, ya que dicha relación

" TRUEBA URBINA, ALBERTO: "El Nuevo Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 3a Edición, 1975, Pág 117 y 118.

tiene sus propias formas de suspensión o terminación.

El Maestro Euquerio Guerrero, nos hace un resumen sobre los principios dónde descansa la idea de la estabilidad en el empleo, y a grandes rasgos expone: " Nosotros creemos que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma que si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes que se encuentran en los siguientes puntos:

1.- Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patronos a reinstalar a los trabajadores que se hubieren separado injustificadamente.

2.- Por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podría ocasionar trastornos muy severos en el centro de trabajo.

A) Dentro de los primeros, podemos englobar la poca antigüedad del trabajador.

B) Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo consideramos en primer lugar el caso de aquellos trabajadores, que por las características de su labor están en contacto directo y permanente con el patrón y su presencia dificultaría el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

C) También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que presentan entre los domésticos y sus patronos, se excluyó, dentro de la obligación de

reinstalar, a los trabajadores de esta clase...

D) Dentro de su puesto, seguramente se tomó en cuenta a los trabajadores de confianza." "

Fuera de las causas establecidas por el Maestro Euquerio, y que en la legislación están establecidas por los Artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, se señala evidentemente como este principio de estabilidad en el empleo, casi absoluto.

Consideramos que cuando la relación laboral es muy estrecha, no en los casos que el Maestro Euquerio y la legislación previenen, es perfectamente entendible que la confianza debe de ser plena para que la relación laboral pueda seguir su marcha habitual.

Por lo que se refiere a la protección de la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador, esto sin lugar a dudas forma parte del derecho a la seguridad social que todos y cada uno de los trabajadores tienen como otros de sus logros y que son el principio básico de la relación laboral.

El Maestro Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, cuando nos hablan de la definición de Seguridad Social nos dicen: "El anhelo fundamental de la actual clase trabajadora, es no sólo asegurar el sustento y la comida del día siguiente, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependen económicamente de esa fuerza productiva laboral, así como de los infortunios o imprevistos que puedan presentarse.

" GUERRERO, EUQUERIO: "Manual del Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 8a Edición, 1976, Pág 116.

Por ello, la seguridad social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles." "

Es claro como este principio de Derecho Laboral, va a tener que estar fijado dentro de los lineamientos de la Relación Laboral.

En tal forma que el Artículo 123 fracciones XVI y XIX de la Ley Federal del Trabajo, van a establecer esta obligación para el patrón, a efecto de que tenga que otorgar a sus trabajadores la seguridad o el servicio del seguro social, para sus trabajadores.

Siendo que dicha seguridad social, se extiende incluso hasta el riesgo de trabajo, en donde ya se señalan ciertas indemnizaciones, que hacen que el trabajador, pueda tener acceso a la seguridad social.

El Maestro Cuauhtémoc López Sánchez, nos habla, de la necesidad del seguro social y su universalidad, que deben ser un factor principal, para que la misma llegue a todos los trabajadores en general.

Dicho Maestro establece: " La universalización del régimen de los seguros sociales permite satisfacer necesidades inaplazables, y hace realidad el principio de la solidaridad humana en que se funda, además de que es coadyuvante esencial del auténtico progreso de la nación. La Reforma a la Ley del Seguro Social del año de 1957, tuvo entre sus finalidades primordiales la de crear las condiciones legales

" ITALO MORALES, HUGO Y TENA SUCK, RAFAEL: "Derecho de la Seguridad Social"; Editorial Pac, México, la Edición, 1986, Pág 1.

necesarias para extender el régimen a nuevos núcleos de población, como artesanos, pequeños comerciantes y profesionistas libres en el medio urbano, y ejidatarios, pequeños agricultores y apárcecos en el medio rural..." "

Es tan importante la seguridad social en el ámbito laboral, que está se ha extendido para trabajadores independientes, y se ha señalado como una obligación para el patrón dentro de la legislación.

El derecho a un ingreso razonable, es la razón de ser y el objetivo directo que el trabajador busca por el pago de sus servicios. Aquí queremos iniciar haciendo una crítica a lo que ya decíamos en el capítulo primero, como es el concepto del salario, el cual responde al concepto que actualmente debe representar, ni social, ni capitalista.

Cuando hablamos del Artículo 123 Constitucional, decíamos que en el proyecto, y al hablarse de la huelga, se establecía una idea mucho muy interesante como era buscar por medio de la huelga el justo equilibrio entre el trabajo y la plusvalía que esta otorga al capital y el beneficio reportado.

Es evidente que tal proyecto no paso, pero dejó asentado una base de idea tan económica y capitalista como el dinero mismo.

En tal forma que si pensamos en la ideología capital, el salario debe ser el justo reparto de beneficios, que el trabajo le ha proporcionado al capital.

Ahora bien, es muy diferente hablar de la gran plusvalía que el trabajo le otorga al

" LOPEZ SANCHEZ, CUAUHTEMOC; "La Extensión de la Seguridad Social en México"; Dentro de la Nueva Legislación del Seguro Social en México; UNAM, México, 1a Edición, 1977, Pág 66.

capital que establecer que el salario es la retribución que se paga por el trabajo. (Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo).

Así, solamente hay un principio de subordinación directa, del trabajo a la producción, pero no al capital.

Ya que el capital por sí sólo, puede engendrar beneficios, pero no con tan altos dividendos que cuando se le incorpora el trabajo a dicho capital a través de la producción, comercialización o mercadeo de los bienes, productos que satisfacen la necesidad social.

De lo anterior, que si bien es cierto la legislación actual, tiende a ser o a proteger al mas débil, también lo es, que en muchos de sus artículos protege directamente la acumulación de capitales.

Sobre estas ideas, y en relación a lo que debe de ser el salario mínimo, el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice: "La explotación del hombre por el hombre, fenómeno permanente de la humanidad, no es mas que la historia del trabajo: De las jornadas agotadoras a las jornadas reglamentadas jurídicamente, para unas y otras la única forma de mitigar tal explotación es el salario, sin mas que nunca será suficientemente justo como compensatorio del esfuerzo humano.

La cuestión del salario suficiente, conduce, como es lógico, a la necesidad de incrementar el salario mínimo, ya que por acción del estado por medio de leyes o simplemente medidas administrativas, ya por acuerdos colectivos entre empresarios y trabajadores, actuando en representación de estos los respectivos sindicatos. Sin lugar a duda, la base del salario suficiente es el mínimo, el minimum indispensable que cubra la necesidad del trabajador y de su familia en cuanto alimentación, vivienda, vestuario, educación, asistencia y recreaciones. Puede aplicarse no sólo en una demarcación territorial o municipal, en todo país,

sino también en determinada región o zona económica." "

En un principio, la voz salario, ya no responde a ese concepto de trabajo remunerado, toda vez que el trabajo produce una gran utilidad de capital, y este no se remunera en proporción directa al beneficio que reporta.

Por otro lado, olvidándonos ya de las ideas económicas capitalistas, entonces el salario cuando menos debe ser suficiente para subsistir una familia, de cuando menos tres personas, con alimentación, vivienda, vestuario, educación, asistencia y recreaciones. Y nosotros nos preguntamos, si el kilo de carne de res, en la Ciudad de México está siendo vendida alrededor de quince mil pesos a veinte mil pesos el kilogramo, y la necesidad de consumo en alimentación del ser humano es de doscientos cincuenta gramos de carne, una familia de tres personas deberá consumir setecientos cincuenta gramos pagando por esto, aproximadamente de once mil a trece mil pesos.

Además de que se consume diario, el salario vigente para la zona económica del Distrito Federal, está alrededor o poco menos de los doce mil pesos, sólo sirve para comprar tres cuartos de kilo de carne, por lo que nos preguntamos, y luego la vivienda, el vestuario, la educación, la asistencia y recreaciones en PLURAL.

Si ni siquiera el salario alcanza para tener en la mesa alguna fruta o algún vegetal, ya que solamente alcanza para comprar la carne que a de servir de alimento del día.

Es indispensable, observar como este principio sobre el cual está basada la relación laboral, a sido totalmente desvirtuado, en especial por el famoso pacto, que ha tenido en

congelación, los salarios, desde los inicios de la presente administración.

Y por último, y por lo que se refiere a la superación del trabajador, el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, nos habla al decir: "Queremos dar antes de, solamente, que deben proporcionárseles los medios, a través de la capacitación, y adiestramiento, para que dentro de sus propias capacidades pueda realizarse en el orden espiritual y material." ¹¹

La capacitación y el adiestramiento, deben ser dos armas por las cuales los trabajadores deben de seguir luchando, debido a que estos los conduce a mejor tecnicismo y por lo mismo a mejores puestos y salarios incrementados.

En general tenemos como los principios que rigen la relación laboral, van unos a estar debidamente protegidos por la legislación y otros no tanto.

2.2.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La relación contractual laboral, va a presentar diversas características de subordinación, que van a establecer la relación laboral.

Así, esta misma relación laboral, prestada directamente a un servicio subordinado, encontrará su propia naturaleza, en la relación servicio remuneración.

Sobre estas situaciones, el Maestro Jesús Castorena, nos habla al decir: "El Problema de la naturaleza de la relación del trabajo debe de englosarse de las siguiente características:

¹¹ RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: "Condiciones de Trabajo"; Editorial Pac, México, 2a Edición, 1985, Pág 23.

A) La relación y el contrato del trabajo son compraventa: la cosa es la energía humana, el salario su precio... es infantil pregonar que el trabajo no está en el comercio. Se objeta:

1.- Que el que adquiere tiene la misma disposición de lo que compra. Esa libre disposición esta contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que quiera, ni que nada ni nadie lo obligue al cumplimiento de su obligación. 2.- Que la energía humana es inasequible; en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, desposesión, ni de transmisión. 3.- La concepción de la compraventa del trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre, y el derecho repudia toda concepción en la que el hombre, comprometa su persona misma; en este orden el progreso de las instituciones jurídicas es inegable.

B) La relación y el contrato de trabajo son arrendamiento de energía humana. No puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie, dispone de ella quien la produce. La energía en el momento de producirse se extingue, se consume, luego no puede alquilarse; es de naturaleza del arrendamiento de la transmisión de uso, no de la cosa.

C) La relación y el contrato de trabajo son mandato. No es así. El fin del mandato es la representación; el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de representación, sólo sirve de medio.

D) La relación y el contrato de trabajo son una sociedad. El trabajo es la aportación del obrero; su participación

en el resultado, es el salario. La participación del trabajador en las utilidades nos aproxima a esta preposición.

La sociedad es un acto jurídico por el que los hombres aportan bienes para realizar fines lucrativos.

En la relación de trabajo el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de la utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación...

El dato que hace diferente al contrato de trabajo, de todas las demás, es en nuestro concepto el siguiente: El Derecho concibe al hombre como único ser que posee actitud de ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre es el agente activo del derecho, ya que actúa individualmente o en grupo.

El trabajo es una actividad humana, el trabajo puede satisfacer a una necesidad propia, o una necesidad ajena, y la gente activa del derecho, el hombre que trabaja, sin dejar de ser agente activo, hace de su trabajo el objeto de un negocio jurídico...

La relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta en el reconocimiento de que toda persona física, sin excepción, tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser sujeto activo del derecho; para lo que sea y lo puede hacer, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad. "

La relación de trabajo, va a presentar la naturaleza que el Maestro Jesús Castorena nos dice hasta el final de su exposición, después de

" CASTORENA, JESUS: "Manual del Derecho Obrero"; S/E, México, 6ª Edición, 1984, Pág 68 a 70.

haberla sometido frente a otros tipos de contrato civil, asegura que en esta relación nacen derechos y obligaciones recíprocas, y el objeto directo es la prestación directa de un trabajo.

En tal forma quedando esa relación de trabajo, se crean para el patrón obligaciones diversas en relación contractual, que van a deslindar al trabajador, ciertos derechos por la prestación de su trabajo.

En tal forma, que la relación de trabajo individual, va a constituirse inmediatamente y directamente, cuando preste el servicio.

En tal forma que no se requerirá de una forma escrita como elemento de validez, como veremos en el inciso 2.4. de este trabajo.

En consecuencia, vamos a observar que la naturaleza directa del contrato, será la prestación misma del servicio, y que este se establecerá cuando empiece a funcionar tal prestación.

En este aspecto el Maestro Néstor de Buen Lozano, nos dice: "La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo libremente alcanzado o puede tener otro origen.

Las condiciones de la prestación, no se derivan del acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho de trabajo. LA única voluntad que juega será la voluntad del trabajador." "

Es evidente, que aunado a la exposición del Maestro Jesús Castorena, se le debe de agregar la naturaleza del contrato de trabajo, esto es que no requiere de formalidad ni de solemnidad alguna.

" BUAN LOZANO, NESTOR DE: "Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 2a Edición, 1977, Pág 40 y 41.

Que en realidad, no llega a ser tan el acuerdo de voluntades que el contrato presupone y por otro lado la substitución de las voluntades por parte del ordenamiento legal es inconfundible.

Así, la misma legislación, habla de su propia naturaleza en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y en dónde se da por hecho que independientemente de que se pueda firmar un contrato, convenio, pacto o tratado de cualquier naturaleza, desde el momento en que existe la prestación del servicio, desde ese momento, la legislación va a poder ser aplicable, y por lo mismo, dada su naturaleza imperativa, va a substituir la voluntad de las partes, siendo que todos y cada uno de los derechos inherentes a la relación contractual se darán, inmediata y consecuentemente desde el momento de la prestación del servicio.

La naturaleza imperativa del contrato de trabajo, estará supeditada a la seguridad social, y suplirá la voluntad de las partes estableciendo el marco jurídico de la prestación del trabajo.

2.2.1.- INDIVIDUAL.

La relación individual de trabajo va a estar simentada directamente en la prestación del servicio.

Tal vez sea aquí, en donde la mujer para entrar a laborar, se le hostigue sexualmente.

Como veremos en el Contrato Colectivo y en el Contrato Ley, la posibilidad es menor, ya que el contrato es una agrupación sindical, o directamente con una empresa, que cuenta con departamento de relaciones laborales.

Pero en el contrato individual de trabajo, mas que nada esta dado para pequeñas empresas o comercios. En tal forma que el patrón

es aquí quién se encarga de todo y una de sus funciones es la contratación del personal.

Y en esta contratación, el patrón se olvida de toda lucha laboral, y condiciona o coacciona a la mujer, para que a fin de que pueda entrar a laborar, esta tenga relaciones sexuales con él.

Este hostigamiento viola totalmente la libertad sexual de la mujer, y claro esta que independientemente de ser una falta de probidad por parte del patrón, es un delito penal.

Para comprender bien estas situaciones y observar todos los derechos que se violan de la mujer por estas circunstancias, vamos a establecer los principios en dónde el Contrato Individual se refleja, para luego observar sus elementos como contrato, y por último, hablar de nuestra situación concreta en la necesidad de proteger los derechos de la mujer trabajadora.

Dice el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, que los bienes jurídicos que protege el Derecho del Trabajo, son la estabilidad del empleo, la protección a la salud, el derecho a un ingreso razonable, y por último la superación del trabajador.

Ya en el inciso 2.1. de este trabajo hablamos de estos aspectos que rigen la relación laboral.

Así, uno de estos principios, como es la estabilidad en el empleo, será el que mas pueda ser violado en el contrato individual, en el caso del contrato individual de la mujer trabajadora.

Por otro lado, debemos de pensar de que este contrato individual de trabajo su clausulado será dado por la legislación, esto es que las condiciones de trabajo serán conforme a la legislación ordene.

El mismo Maestro Francisco Ramírez Fonseca, al definirnos el concepto de condiciones de trabajo, nos presenta un elemento importante para nuestro trabajo como es la protección de la salud y del ingreso del trabajador.

Dicho Maestro, establece: "Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuáles se presta el servicio. De esta manera, además de las que tienden a la protección a la salud y al ingreso del trabajador tenemos otras como la distribución de la jornada legal". "

El servicio que presta, por la remuneración que se tiene, será la esencia natural de la relación individual de trabajo.

La salud y el ingreso del trabajador, van a ser la continuación del principio del servicio que se presta, Y dentro de esa protección a la salud, las madres trabajadoras una vez que ya están dentro de la empresa, sufren otra violación tajante a sus derechos como es el hecho de que no se respeten las condiciones que la ley otorga como facilidades y privilegios cuando la mujer esta embarazada.

De todas estas situaciones respecto de la mujer, hablaremos en el Capítulo IV en donde tocaremos el Hostigamiento Sexual, el derecho de incapacidad por maternidad, y otros problemas que la mujer soporta en las diferentes relaciones de trabajo.

Decíamos, que el salario y el servicio, serán entonces la fuente principal del establecimiento de la relación.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, así lo entiende, y hace una relación directa entre estos dos elementos. Dicho Artículo expresa:

Artículo 20.- Se entiende por la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que se le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo 1° y el contrato celebrado producen los mismos efectos. "

Como todo buen contrato, la manifestación de voluntades será uno de sus elementos principales.

Ahora bien cuando se presta el servicio aún a pesar de que no exista nada escrito, se dice que ya se tiene un Contrato de Trabajo, por el cuál, se establece la relación laboral.

Solamente hay que hacer una aclaración respecto de la prestación de servicio en relación a la estabilidad del empleo. Y esta es la esencia del Artículo 47 Fracción I establece, y que en un momento fundamental los Ilegales Contratos a Prueba.

Para explicar esto, necesitamos transcribir dicho artículo:

" Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 7a Edición, 1986, Pág 41.

Artículo 47.- Son causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Fracción I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios. "

Quisimos hacer esa referencia debido a que continuamente y varios autores han establecido que el Contrato a Prueba carece de Existencia y es Ilegal, estamos de acuerdo con ellos. Pero considerando la Fracción I del Artículo 47, ni la naturaleza de la relación laboral, ni el principio de la estabilidad del empleo se ven afectados por la disposición contenida la cuál es lógicamente comprensible, ya que lo que el patrón busca es producción, calidad en su producción, y para eso, requiere personal capacitado para hacerlo.

Y si una persona entra con documentos falsos que establezcan que es técnico en electricidad y, simple y sencillamente no desarrolla la función con la técnica suficiente, en la lapso de los 30 días de la prestación del servicio, el patrón sin ninguna responsabilidad puede rescindir la relación de trabajo individual, incluso la colectiva y del Contrato Ley.

Así, tenemos como no solamente basta que exista la prestación del servicio, sino que dicha prestación de servicio satisfaga el interés del patrón, el cuál se manifestará dentro de los 30 días de dicha prestación.

" Ob. Cit. Pág 52.

Por el otro lado, debemos considerar dos elementos esenciales que surgen de la Relación Individual de Trabajo y esto no los comenta el Maestro Néstor de Buen Lozano, cuando nos dice: "El Contrato Individual de Trabajo, es una especie de negocio jurídico, se integra con los siguientes elementos esenciales:

a) La voluntad y el consentimiento: El Consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgándole por escrito o en forma tácita a través de la prestación o del servicio y el pago del salario. Un lugar común en la vida, en las relaciones de trabajo lo constituye en confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones que prestarían su trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez de relativa importancia en el Contrato Individual de Trabajo.

b) En el Contrato de Trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, este será el objeto directo: A su vez el objeto indirecto lo constituirá el servicio específico a prestar y el importe del salario." "

A reserva de volver a tomar el tema Sobre los Requisitos de Existencia del Contrato Individual ya que lo veremos en los puntos 2.3. y

2.4., vamos a terminar diciendo que estos se requieren, debido a que no podrá existir una relación de trabajo perfectamente establecida o existente, cuando el objetivo sea imposible o ilícito.

Esto es cuando el servicio en su materialización, sea de imposible realización, o en que en un momento determinado no se le respeta la voluntad contractual al trabajador, y se le oblige a trabajar.

Esta situación respecto del consentimiento, y la obligación de trabajar, sin lugar a dudas no solamente deja sin existencia el contrato de trabajo, sino también constituye un delito de violación de garantías individuales, ya que la esclavitud y la libertad de trabajo, son garantías constitucionales, y al obligar a una persona a trabajar sin su consentimiento, evidentemente se le violaran garantías.

Esto con excepción de los trabajos obligados como pena derivada de algún delito, en el que la legislación, a fin de retraer al delincuente de su conducta, lo hace para que este puede tener algo de readaptación.

2.2.2.- COLECTIVO

Dice el Maestro Jesús Castorena, que este contrato, esta mas que nada basado en ese derecho colectivo del trabajo, esa asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses.

El maestro al tocar el tema nos dice: "En el derecho obrero, por razón del trabajo en común de los trabajadores y aparentemente disperso de los patrones, surgen las entidades sindicatos, sindicatos de obreros y sindicato de patrones, unos y otros resultado de las formas de convivencia de los grupos que integran obreros y empresarios unos y otros se dan sin menoscabo de

los obreros y de los patrones y sin perjuicio de los destinos de cada obrero y de cada patrón.

El derecho que los gobierna o es colectivo si propende a ser el grupo, a darle estabilidad, fortalecerlo, a realizar su destino, o es individual, si las relaciones son de hombre a hombre, si propende a firmar los derechos de cada uno de los sujetos de la relación, su personalidad y sus propios intereses.

Los dos grupos obrero y patronal conviven además en las empresas, estén o no organizados en sindicatos. En el seno de las empresas, también se dan formas de convivencia y normas jurídicas individuales." "

El contrato colectivo de trabajo va a presuponer una negación colectiva. Esto es en base a los derechos de los trabajadores, la unión que estas lleguen a formar llamada sindicato van establecer, las condiciones en los que se ha de prestar el servicio colectivo subordinado.

Ahora bien este derecho colectivo va a estar asentado en cuatro principios que le darán vida y de las cuáles el Maestro Mario de la Cueva nos dice:

A) La libertad es un concepto unitario que se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica.

Esta unidad explica que de una manera general hayan recorrido etapas parecidas la historia nos muestra estos cuatro estudios principales:

- 1.- La reunión pública o privada esta prohibida.
- 2.- El estado la tolera.

3.- Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria.

4.- Finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada.

B) La libertad de asociación es una institución paralela a la reunión y con ella otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que ya citamos.

C) La libertad de coalición a reconocer el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...

D) Las asociaciones sindicales: El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación. El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación. Son ciertamente dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen como fundamento último, la naturaleza social del hombre". "

La fuerza unida, tendrá mayor peso que una sola persona intente llevar acabo la relación contractual en tal forma que este contrato colectivo de trabajo, va a obtener cláusulas de beneficio común, colectivas en general, que van hacer llegadas a todos y cada uno que formen el régimen sindical.

" CUEVA, MARIO DE LA: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"; Editorial Porrúa, S.A., México, 1a Edición, Tomo II, 1979, Págs 235 a 241.

El consentimiento, el objetivo lícito, la formalidad, su depósito y la intervención de la comunidad, serán sus elementos de existencia.

Siendo elementos que en un momento determinado, van a reunirse en el momento en que se negocia dicho contrato.

Estos elementos, también los tocaremos en el inciso 2.3 y 2.4. del presente trabajo. Aunque queremos hacer la aclaración respecto de la forma escrita del contrato colectivo la cuál evidentemente, para su existencia deberá hacerse así, debido a que en su momento y para hacer valer dicho contrato, se requerirá del escrito para presentarlos ante la autoridad que en un momento determinado haya de medir la controversia.

Lo anterior, proviene de la siguiente jurisprudencia:

JURISPRUDENCIA- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCION DE ALGUNAS DE SUS CLAUSULAS, SI EN EL PROCEDIMIENTO LABOR EL ACTOR NO DEMUESTRA LA EXISTENCIA Y CONTENIDO DE LAS CLAUSULAS QUE ESTIMA VIOLADAS, PUES NO OFRECE COMO PRUEBA DE SU PARTE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO AL QUE PERTENECE Y LA EMPRESA, NI SIQUIERA COPIA COTEJADA O CERTIFICADA DE LAS REFERIDAS CLAUSULAS, EL CONCEPTO DE VIOLACION EN EL QUE SE PLANTEA ESA SITUACION CARECE DE BASE LEGAL, YA QUE ESTE ALTO TRIBUNAL NO ESTA EN CONDICIONES DE CONSTATAR LA VERACIDAD DEL CONTENIDO DE LAS CLAUSULAS QUE AL EFECTO SE TRANSCRIBEN EN LA DEMANDA DE GARANTIAS (Amparo directo 778/80-Victor Manuel Ruiz Garcia-3 de julio 1980-unanimidad de 4 votos-Maria Cristina Zanmorán de Tamayo-Secretario: Javier Mijangos Navarro). " ³⁵

De lo anterior, resulta la gran importancia de que dicho contrato de trabajo, se estampe en el escrito su clausulado.

³⁵ Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1980, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1986, Pág 19.

Así, el elemento existencial del contrato colectivo, debe de estar debidamente cumplido, y por la tanto, podemos considerar a este contrato como de esencia formalista.

Por otro lado, la terminación de este contrato, estará dada básicamente a 4 puntos esto es: 1.- Terminación por violación a la ley; 2.- Por voluntad de las partes; 3.- Por incumplimiento; 4.- Por otras situaciones.

El Maestro Jesús Castorena, nos habla respecto de estas situaciones que hacen terminar el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.- "La nulidad se encuentra sancionada con amplitud por la ley. Los principios de Derecho Civil, son nulos los actos ejecutados contra el tenor de leyes prohibitivas y de orden público; son ilícitos los hechos contrarios a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, debemos tenerlos vigentes en esta materia.

Además de ese principio general, deben analizarse los siguientes casos previstos por la ley.

- a) Falta de formalidad.
- b) Que el sindicato que celebra dicho contrato, satisfaga los intereses de la ley.
- c) Que dicho contrato se deposite.

2.- Por otro lado, y por lo que se refiere a la terminación por las partes, puede ser por mutuo consentimiento, cuando por común acuerdo dan por terminado el Contrato Colectivo como resultado de un pacto.

Por declaración unilateral, no tiene el efecto de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, ni siquiera en el caso de que todos los contratos individuales se den por terminados por decisión de los trabajadores o porque los patrones no se sometan al arbitraje, o no acaten el laudo de la junta; pues el titular del contrato

es el sindicato y no los trabajadores, y aquel puede y tiene derecho para plantear y obtener la aplicación del contrato colectivo una vez que se celebren nuevos contratos individuales que deberán serlo en los términos de aquel.

3.- La rescisión o terminación por incumplimiento, según la doctrina del derecho común, da dos acciones alternadas: la de cumplimiento, con pago de daños y perjuicios moratorios, y la de rescisión con pago de daños y perjuicios compensatorios. Esta situación alterna no es aplicable al contrato colectivo. Las partes no pueden optar; están obligadas a exigir el cumplimiento del contrato.

4.- Otros casos los tenemos en la disolución del sindicato, el contrato de trabajo colectivo, termina también por regla general, como consecuencia de la terminación de los contratos individuales del trabajo.

Los contratos colectivos de trabajo vigente, celebrado por la tercera parte de los patrones y sindicato

de trabajadores que nunca vinieron a la celebración del contrato ley, terminan al declararse la obligatoriedad; son sustituidos por el contrato ley..." "

Consideramos, que los requisitos de existencia del contrato colectivo de trabajo, deben darse, debido a que pueden surgir y dejar inexistente el contrato con su consecuencia de terminación.

Por último queremos decir que el contrato ley, cuando se firma, va a sustituir al contrato individual de trabajo.

2.2.3.- CONTRATO LEY.

El Contrato en dónde se agrupa mayor contenido en relación a las partes que va a normar, es sin lugar a dudas el Contrato Ley.

Para entender su naturaleza partiremos de lo que el Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice del mismo: "La Teoría del Contrato Ley es la misma que la del contrato colectivo, sin mas que el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatoria en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El Contrato Ley tiene fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de estos elevados a una norma obligatoria erga omne extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebren el contrato ley, sino a la tercera parte residente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 404 de la nueva ley."

Dice bien el Maestro Trueba Urbina respecto de la obligatoriedad que el contrato ley presupone, para una amplitud de regiones.

Debido a que no importa que no se participe en la contratación, si es el caso de que la rama de la industria a que pertenecen, se a celebrado un contrato ley esto les allegara.

Así el Artículo 404 de La Ley Federal del Trabajo establece:

" TRUEBA URBINA, ALBERTO: "Nuevo Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 3A EDICIÓN, 1975, Pág 387.

Artículo 404.- Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional." "

Una de las necesidades del propio contrato, es que exista quórum, por llamarlo de algún modo, esto es que la representación patronal y de trabajadores, revistan los tres cuartos por ciento de los representantes de la rama de la industria en que se va a celebrar dicho contrato.

La jurisprudencia siguiente nos ilustra esa aseveración:

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS LEY TIENEN DE SEMEJANZA LA CONCURRENCIA DE UNO O VARIOS SINDICATOS O DE UNO O VARIOS PATRONES PARA SU OTORGAMIENTO; PERO EL CONTRATO LEY SE DISTINGUE FUNDAMENTALMENTE EN CUANTO A QUE EN SU ELABORACIÓN SE REQUIERE QUE CONCURRAN LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y QUE ESTOS Y AQUELLOS PERTENEZCAN A CIERTA RAMA INDUSTRIAL QUE EXISTA EN DETERMINADA REGION. POR TAL MOTIVO, LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y LOS CONTRATOS LEY SON DISTINTOS: NO PUEDEN TENER EN SUS EFECTOS LAS MISMAS FECHAS DE APLICABILIDAD, YA QUE EN LOS PRIMEROS ES SUFICIENTE EL DEPOSITO ANTE LA JUNTA, PARA QUE ENTRE EN VIGOR EN TANTO QUE LOS SEGUNDOS ESTAN SUPEDITADOS A LA SATISFACCION DE VARIOS REQUISITOS, ENTRE ESTOS, EL ACUERDO DE VOLUNTADES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, EL TIEMPO DE SU DURACION Y SU OBLIGATORIEDAD, POR TODO ESE LAPSO, MEDIANTE EL DECRETO RESPECTIVO DEL EJECUTIVO FEDERAL; DE TAL MANERA QUE, ESTABLECIDA LA OBLIGATORIEDAD DE UN CONTRATO LEY, EN TANTO NO SE PRORROGUE SU VIGENCIA, AL FINALIZAR SU PLAZO, O SE CELEBRA UNO NUEVO, CON LA

" Ley Federal del Trabajo. Ob Cit. Pág 228.

ASISTENCIA DE LOS PATRONOS Y SINDICATOS DE LA MISMA INDUSTRIA Y ES SANCIONADO POR EL EJECUTIVO FEDERAL O CONTINUAN TENIENDO APLICACIÓN EL CONTRATO COLECTIVO. "Pág 48 y 49 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación, 4a Sala, Pág 58. " 39

Es evidente la distinción que existe entre los tres contratos que hemos definido en estos incisos, Un Contrato Individual que solamente atañe al obrero y patrón, Uno Colectivo donde será la empresa en relación con el patrón y sus trabajadores firmado colectivamente y Un Contrato Ley, en el que ya la rama de la industria de que se trata, será uno de los puntos principales, que distinguen dicho contrato.

Ahora bien, para observar sus requisitos de existencia y validez, mezclaremos estos tres tipos de contratos, en los dos siguientes incisos, estableciendo sus semejanzas y diferencias.

2.3.- REQUISITOS DE EXISTENCIA.

En todos y cada uno de los contratos que hasta este momento hemos visto, van a intervenir requisitos tanto de existencia como de validez, para que el contrato pueda subsistir.

En tal forma, que tenemos como van a existir requisitos para que el contrato pueda realizarse, y por otro lado, se van a establecer requisitos para que el contrato pueda tener validez.

Así, para que el contrato exista, cualquier tipo de contrato, incluso los contratos civiles requieren para su existencia dos elementos esenciales a saber:

1.- El Consentimiento.

" GUERRERO, EUQUERIO: "Manual del Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa S.A., México, 8a Edición, 1976, Págs 321 y 322.

2.- El Objeto.

El Consentimiento, en su forma escencial, va a traducirse en el acuerdo de voluntades, en la manifestación que se realiza, para que exista un acuerdo entre las voluntades.

Para definir el consentimiento, El Maestro Rafael Rojina Villegas, nos expresa: "El Consentimiento es el acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones. En los convenios, Lato Sensu, el consentimiento es el acuerdo o concurso de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos. Todo consentimiento, por tanto implica la manifestación de dos o mas voluntades, y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico." "

Dice bien el Maestro Rojina Villegas, en cuanto a que el consentimiento, es la aceptación de la Relación Laboral, se va a establecer.

La idea civilista que nos proporciona el Maestro Rojina Villegas, para efectos de el Derecho del Trabajo, tiene también su validez, ya que se requiere el acuerdo, el consentimiento de las voluntades para que uno preste su servicio, y otro otorgue una cantidad o un sueldo por el servicio que este presta.

De tal manera que el Derecho Laboral, está asentado en un principio mucho muy especial, como es el de la autonomía de la voluntad.

El Maestro Ramirez Fonseca, nos explica con las siguientes palabras: "La Voluntad de las Partes es la máxima ley en los contratos. Esta expresión es valida en la medida en que la voluntad de las partes no entre en pugna con leyes imperativas o prohibitivas.

Es Constitucionalmente valido afirmar que el al poder público le está prohibido lo no permitido (principio de legalidad), en tanto que al gobernado le está permitido lo no prohibido.

De esta manera, entonces, la autonomía de la voluntad no tiene mas límite que la prohibición legal. De conformidad con lo afirmado, el Derecho del Trabajo también conoce la autonomía de la voluntad, pues hay un gran número de acuerdos validos concertados entre patrones y trabajadores que el Derecho del Trabajo no puede menos que reconocer. Tal será el caso de la fijación de un horario determinado para una jornada legal del trabajo." "

Ese consentimiento o acuerdo de voluntades en el Derecho Laboral, va a estar asentado en el principio de la autonomía de la voluntad, esto es, que cada parte en el momento de convenir la prestación del servicio, se supeditara, directamente, a lo que el Derecho Laboral establezca.

Ya decíamos anteriormente, como el Derecho Laboral, tenía un alto contenido esencial de Derecho Social.

Incluso, podemos en este momento, abundar al respecto, debido a que este elemento esencial en la relación laboral, va a estar supeditado a los conceptos de Derecho Social.

En consecuencia, vamos a tener como el Derecho Social, a través de la ley, va a suplir un poco los consentimientos, y por supuesto que otorgará diversas normas protectivas para el trabajador.

" RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: "Condiciones de Trabajo"; Editorial Pac, México, 2a Edición, 1985, Págs 19 y 20.

El Maestro Lucio Mendieta y Nuñez, cuando nos habla del Derecho Social nos dice: "El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados, por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

El Derecho Social se puede clasificar:

- a) Derecho del Trabajo.
- b) Derecho de la Seguridad Social.
- c) Derecho de la Asistencia Social.
- d) Derecho Cultural.
- e) Derecho Social Internacional.
- f) Derecho Agrario.
- g) Derecho Social Económico.

En conclusión, científicamente no es posible dividir el orden jurídico, con sus complicaciones sociales y políticas; sin embargo, académicamente a la Seguridad Social la ubicaremos en el Derecho Social, concebido como un Derecho Nivelador de las desigualdades existentes en la sociedad, tendiente a alcanzar la justicia social, para que el estado le proporcione la satisfacción de las necesidades a los grupos con una moral colectivizada." "

Evidentemente que la Seguridad Jurídica es mas extensiva, por lo que se refiere al Derecho Social.

Una vez que la situación económica hizo una gran brecha entre pobres y ricos, se requirió, que el derecho tratará de igualar a esas clases económicamente débiles, para que cuando entraran en la relación comercial y laboral, tuviesen mayores elementos de acuerdo, para que el

" MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO: "El Derecho Social"; Editorial Porrúa S.A., México, 1967, Pág 66 y 67.

consentimiento en el trabajo, se pudiese dar con mayor protección.

De lo anterior, y debido a ese Derecho Social sobre el que está basado el Derecho Social, en el acuerdo de voluntades, siempre estará mas adelante a lograr mas privilegios para el trabajador, que los que la ley, o su sentido social ya presuponen.

En tal forma que la relación laboral se da en el momento en que existe la prestación del servicio, sin la necesidad de la firma de un Contrato Individual, Colectivo o el establecimiento de un Contrato Ley, las partes ya saben sus derechos y obligaciones.

Así, tenemos como el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece tal criterio, al establecer.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

En consecuencia, tenemos como elemento de existencia como es el consentimiento, en el Derecho Laboral Mexicano estará totalmente

" Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 7a Edición, 1986, Pág 41.

definido por la legislación y está tiende siempre al Derecho Social, el cual, trata de defender claramente a los trabajadores.

Ahora bien, por lo que se refiere al objeto del trabajo este estará supeditado a que el mismo sea lícito.

La prestación de servicio por decir algo al narcotráfico, ya no encontrará el objeto lícito, y dicha relación será totalmente inexistente.

El mismo maestro Rojina Villegas, cuando nos define el objeto en los contratos en general, nos dice: "El objeto en el contrato no es la cosa del hecho. Estos son los Objetos Indirectos de la Obligación, pero como el Contrato la crea y está tiene como objeto la cosa o el hecho, la terminología jurídica por razones practicas y de economía a confundido el lenguaje,... Desde el punto de vista doctrinario se distingue el Objeto Directo que es crear o transmitir obligaciones en los contratos, y el Objeto Indirecto que es la cosa o el hecho que asimismo son objeto de la obligación que engendra el contrato. A su vez, en la obligación el Objeto Directo es la conducta del deudor, y el Indirecto la cosa o el hecho relacionado con dicha conducta." "

El Objeto del Contrato puede ser Directo e Indirecto, Directo será el hecho de establecer una relación directa entre el patrón y el empleado.

E Indirecta será la cosa que el empleado deba de hacer, para que pueda realizarse la prestación requerida.

Ahora bien, en el contrato colectivo o en el contrato ley, se requerirá que el objeto directo cree obligaciones y derechos, a

el patrón, frente a la Organización Colectiva del Trabajo que firma dicho contrato.

En tales conceptos, tenemos como el objeto del contrato, debe de ser posible en primera instancia, y jurídicamente también.

Dicho en otra forma, que no se puede dar una prestación de servicios, cuando el objeto indirecto, no es realizable físicamente o simple y sencillamente, es ilícito su realización.

Lo anterior su pondrá una nulidad directa del trabajo, estableciéndose las condiciones nulas, y declarando inexistente tal relación de trabajo.

2.4.- REQUISITOS DE VALIDEZ.

Los vicios en el consentimiento, las lesiones en el contrato, la falta de capacidad, van a ser cuestiones que afectan al contrato, pero solamente de respecto de la validez del mismo.

Esto quiere decir que el contrato subsiste, pero que legalmente no es válido.

El Maestro Euquerio Guerrero, cuando nos habla de los requisitos formales de los contratos laborales, nos traduce al respecto con las siguientes palabras: "Aún cuando en materia laboral, el legislador a tratado de simplificar a mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que, si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual del trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba preconstituída, o sea como elementos que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuales fueron las obligaciones que reciprocamente contrayerón.

La nueva disposición de la ley de eximir la existencia de documento escrito cuando riga un contrato colectivo nos parece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no substituye al contrato individual y si en la ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un caracter esencialmente normativo no se compadece este principio con la seprección del contrato individual.

Una cosa es el anexo que liga al trabajador con su patrón, y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ella relaciones individuales. Mas aún, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patrones como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio pueden presentarse problemas serios." "

Es evidente como la relación de trabajo, cuando está supeditada aun contrato colectivo, o aun contrato ley, va a adherirse, completamente al derecho social, en tal forma que incluso los vicios que van a obscurecer el consentimiento, también serán suplidos por la legislación esto es que en ningún momento, seran obligados a trabajar las personas, bajo amenazas, bajo el error u otro tipo de situaciones, debido a que esto es totalmente violatorio de garantías individuales.

Ahora bien, la forma escrita, en la relación, no es un elemento sine quanom que prive de sus derechos al trabajador, por lo que los vicios en el consentimiento, como ya en algo lo habiamos visto en el inciso anterior, no podrán afectar directamente la relación laboral.

La violencia que se pudiere emplear, u algún otro dolo, significarian circunstancias de esclavitud, o de violación de garantías a la libertad del trabajo, lo cual, evidencial es nuevo, lo establecido por el Derecho Social, en relación a la suplicia del consentimiento por la legislación.

El Artículo 1° y el Artículo 5° Constitucional, también establecen esas circunstancias, en especial el Artículo 5° Constitucional que a la letra establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de está liberatad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los terminos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no por resolución judicial.

...Nadie Podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a los dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123..." "

Así, los coceptos de vicios del consentimiento como es el error, el dolo, la violencia, no podrán operar en materia del trabajo, debido claramente a que nadie puede ser obligado a trabajar, sin su pleno consentimiento.

Incluso, del espíritu del Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, vemos como el Derecho Social del Trabajo, protege al consentimiento.

Dicho Artículo versa: "La falta del escrito a que se refiere, los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad." "

Por otro lado, y por lo que se refiere a la capacidad, en la relación laboral, está presupone cierta edad, que el Derecho Laboral por razones políticas y económicas nacionales, se permite el trabajo desde menores de 14 años, en los términos que la ley establece.

Además, a este tipo de trabajo de menores también se le adhiere el Derecho Social con mas intensidad, protegiendolos en contra de labores mas arduas.

Así, los Artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del

Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan." "

Todos estos requisitos, van a tener que ser respetados, en la relación contractual. A tal grado, que podría sobrevenir una nulidad en la relación laboral, que pudiese establecer ciertas relaciones contrarias a derecho.

Ahora bien, el Derecho Social del Trabajo protege tanto la relación laboral, que por disposición de la ley, hay diversas normas que por sí mismas son nulas porque afectan la validez o incluso la existencia de la relación laboral.

De esta circunstancia podemos decir: "Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Trabajo para menores de catorce años; Jornadas mayores que la permitida por la ley; Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Horas extraordinarias para menores de dieciséis años; Salario inferior al mínimo; Salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Plazo mayor de una semana para el pago de salarios a obreros; Un lugar de recreos, fonda, cantinas, cafe, taberna o tienda, para efectuar el pago de salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; Obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; Un salario menor que el que se pague a otro trabajador, en la misma empresa o establecimiento

por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; Trabajo nocturno industrial; O el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años o renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletoria en lugar de las cláusulas nulas." "

Más que Derecho Social, la imperatividad de la legislación, va a normar directamente la relación laboral, la cual únicamente puede rebasar en favor de el empleado, los derechos que en esta misma se consignan.

Podemos decir, como lo hace el Maestro Ramírez Fonseca que este carácter imperativo de la legislación debe de contener:

"a) Son Imperativas por cuanto no permiten su anulación en un caso concreto de adecuación a la hipótesis prevista.

b) Son imperativas, pero de hecho reconocen su posible anulación en casos concretos, sin más trascendencia que una sanción de carácter económico.

c) Autorizan en forma expresa la intervención de la autonomía de la voluntad.

d) Autorizan en forma tácita la intervención de la autonomía de la voluntad." "

" Manual del Derecho del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a Edición, 1982, Págs 176 y 177.

" RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: "Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores"; Editorial Pac, México, 1a Edición, 1985, Pág 19.

En general, tenemos como los principios que rigen la ley laboral, van a defender en la misma legislación imperativa, los requisitos de existencia y de validez, dando a cada una de las partes de la relación laboral, su derecho y su obligación en forma imperativa, con lo que tenemos que si en algún momento no se presentan los requisitos de existencia de validez, estos producirán necesariamente la nulidad de la relación laboral.

CAPITULO TERCERO
LA GARANTIA DE IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA
MUJER.

- 3.1. Breve Antecedente**
- 3.2. El Artículo 4° Constitucional.**
- 3.3. Naturaleza Jurídica.**
- 3.4. Sus Alcances y Límites Legales.**

CAPITULO TERCERO
LA GARANTIA DE IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.

Ya desde que hablamos de la naturaleza jurídica de la garantía y la razón social de la norma Constitucional dentro de la organización social, en los puntos 1.3. y 1.4 del presente trabajo establecimos conceptos generales de el significado de la garantía individual y social.

Para este capítulo, vamos a centrar nuestro estudio, a analizar un poco la Garantía de Igualdad Jurídica entre el Hombre y la Mujer, contemplada por el Artículo 4° Constitucional.

Para tal efecto, haremos algunos antecedentes, respecto dicha garantía, en el sentido de que la misma pudiese identificarse, a la situación de la garantía individual, o a la garantía social.

En este mismo aspecto, vamos a citar el Artículo 4° Constitucional, en los puntos regulares que nos interesan, a efecto de ir estableciendo se análisis.

Así, cimentaremos la naturaleza jurídica una vez que hallamos analizado todas las doctrinas que rodean esta garantía, y trataremos de analizar verdicadamente sus alcances y límites.

3.1.- BREVE ANTECEDENTE.

Desde que el hombre estableció una voluntad general con imperio coercitivo sobre las demás personas, y que está misma voluntad general, iba a actuar en los términos que el derecho la facultare, desde esos momentos el hombre inició el movimiento de la sociedad organizada.

Si nos acordamos de los conceptos vertidos en los dos últimos incisos del capítulo primero, tendremos como esa evolución de la garantía individual, llega a nuestros días

partiendo del Derecho Natural, al Derecho Humano y de este a la Garantía Constitucional.

De lo anterior que para extraer la naturaleza del Artículo 4° Constitucional necesitamos hablar de las garantías sociales y de las individuales.

El Maestro Trueba Urbina, es de los autores que mas a tratado está situación y es en realidad la óptica que nuestro trabajo requiere, debido a que es una óptica laboral.

Así, el Maestro nos comenta sobre la garantía social que: "Todo el Derecho Social Positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral. Por consiguiente, las normas del Artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletariada que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga; derechos que también puede ejercer el proletariado en función reivindicatoria para socializar el capital. La lucha de la clase obrera corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver quien vence a quien." "

El capital de ningún modo va a distinguir si es hombre o mujer, la persona quien a de servirle, en tal forma que este tipo de garantía social, tiene necesariamente que buscar apoyo en la fuerza colectiva de trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, al comentarnos está garantía social nos dice: "La

" TRUEBA URBINA, ALBERTO: "Nuevo Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 3a Edición, 1975, Págs 117 y 118.

justificación de la imperatividad del Derecho del Trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: Las relaciones entre el capital y el trabajo son necesarias, pues no puede concebirse al capital si negare a utilizar el trabajo y este y aquel, y la mas elemental justicia exige se fijen los derechos mínimos de unos y otros, que fundamentalmente son, respecto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador, y la defensa de su salud y de su vida y para el capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable." "

Un Derecho Social eminentemente del ser humano en general, es el hecho de tener acceso al trabajo, y por cierto al trabajo remunerado.

En tal concepción, la lucha que se va ejerciendo entre el capital y el trabajo, a través de todos los tiempos, va generando que la parte trabajadora, vaya integrándose a efecto de responder a un capital poderoso, como un todo frente a ese poderío.

El Derecho Natural del Hombre, en especial de los trabajadores, va socialisandose cada vez mas.

Así, se van obteniendo prestaciones como es la previsión social, normas mínimas de trabajo, riesgos de trabajo, gracias a la integración que son objeto los trabajadores que hacen fuerza frente al capital.

Otro de los grandes Maestros del Derecho Laboral como es Jorge Trueba Barrera, nos habla respecto de esta garantía social, el trabajo y lo que la lucha laboral a ido ganando a través de los tiempos: "Las Garantías Sociales mínimas de trabajo y previsión social que contienen las instituciones modernas, son derechos sociales de

" CUEVA, MARIO DE LA : "Derecho Mexicano del Trabajo"; editorial Porrúa S.A., México, 1969, Tomo I, Pág 235.

los trabajadores. Entre los antiguos derechos del hombre y los nuevos derechos sociales media una diferencia de fondo, así como entre la doctrina que los aplica y justifica. La garantía de los primeros estaba en asegurar la existencia física del hombre y la mujer y su libertad espiritual, en tanto que los derechos sociales persiguen una existencia digna para los trabajadores y el goce efectivo de su libertad a fin de alcanzar mejores niveles de vida. Porque el derecho del trabajo y de previsión social tienen por objeto dignificar a la persona obrera, mejorar sus condiciones de vida, su salud, asegurar se destino y librarla por consiguiente de la explotación capitalista." "

Son varias las circunstancias que hay que considerar de lo expuesto por el Maestro Trueba Barrera, una claramente sin duda alguna, es la superación del hombre y la mujer, frente a la gestación de su fuerza de trabajo.

Anteriormente, la esclavitud, era sin duda la relación laboral por excelencia.

El trabajo de esclavos, de niños, de mujeres, era procedido por los grandes capitales, debido a que no representaban una gran fuerza en su contra.

Hasta que, la garantía individual, en el momento que se va tomando de la mano identificándose la lucha entre trabajador y trabajador, se convierte en una garantía social que van a defender en su conjunto, todos los trabajadores en forma colectiva.

Así es como empieza a surgir la idea de que se establezca en nuestro país artículos tan importantes como el 5° de nuestra Constitución y el 123 de la misma carta magna, en donde se inicia la gran protección que el derecho en sustitución

" TRUEBA BARRERA, JORGE: "El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México. 1a Edición, 1963, Pág 81.

de la económica de él trabajador, va a protegerlo frente a ese alto poderío que significan los empresarios.

Por otro lado, debemos de decir, que los problemas de la sociedad, cuando hay organizaciones colectivas fuertes que lo requieren, el problema ya no llega a ser una relación individual, sino social o colectiva.

Independientemente de el caso de los trabajadores, podemos citar la situación concreta de los arrendamientos en el D.F., que continuamente se van uniendo, formando agrupaciones, que cada vez forman bloques mas resistentes encontrá de los propietarios.

Así, al igual que está lucha a emergido, la lucha laboral tuvo sus inicios desde que se inició la explotación del hombre por el hombre mismo, y se acentúa en la Revolución Industrial.

En este aspecto, las constituciones no pueden ser ajenas a los problemas jurídicos que atraviesa, bien desde el ambito constitucional en dónde debe tocarse la raíz del problema.

Sobre de esto, el Maestro Alberto Trueba Urbina opina: "Los Problemas Sociales nunca deben ser ajenos a la constitución. Las nuevas constituciones los engloban en sus contextos. Casi todas consignan derechos a la educación y a la cultura, al trabajo, a la tierra, a la asistencia social, etc, con el objeto de proteger a los débiles y deparar las grandes injusticias sociales cometidas contra los hijos, la mujer, el obrero y el campesino." "

Notese como la idea fundamental, va a partir directamente de los reclamos de que es objeto la sociedad en su conjunto.

Dicho de otra forma, que las mujeres, en el momento en que son integradas a la producción, van a ser en cierta manera, víctimas de la desprotección que en un momento determinado pueden ser objeto.

Así, la mujer en el mundo del trabajo, empieza a tener una respuesta más sólida e inicia su proceso de lucha social, en donde de todos los ideales que en su liberación se iban estableciendo.

A manera de antecedente general, podemos observar como está luchando la mujer en su desarrollo, y la organización internacional del trabajo al respecto opina: "Mas de una tercera parte de la mano de obra del mundo está compuesta de mujeres que trabajan fuera del hogar. En muchos países su número a aumentado rápidamente en los últimos tres decenios. Este fenómeno a puesto de relieve los problemas especiales de las mujeres que trabajan, y repercute gravemente sobre su situación en el lugar de trabajo. Que las demás de las mujeres también realicen tareas en el hogar y sean a menudo las únicas responsables del cuidado de la familia, es un hecho que aumenta sus horas de trabajo influye directamente sobre su actividad remunerada en el mercado del empleo.

En muchos países, las mujeres están aun legalmente excluidas de ciertos empleos y en la práctica no disfrutan de igualdad de acceso a la formación, a la readaptación o a las oportunidades de perfeccionamiento profesional en el empleo, particularmente las que ocupan puestos de categoría profesional, técnica o administrativa...

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una declaración y dos resoluciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Estos textos examinan todos los aspectos de la vida profesional

de las mujeres y garantizan sus derechos económicos y sociales al empleo, a la formación y orientación profesional a los salarios y a la protección en el trabajo. Otras disposiciones abarcan la prestación de servicios sociales y de otra naturaleza a las mujeres con responsabilidades, la seguridad y el sistema fiscal. Mas recientemente la conferencia incluyó en sus resoluciones y conclusiones una mención específica al derecho general de las mujeres a elegir libremente su ocupación, y examino las condiciones de trabajo indebido de las trabajadoras en la industria." "

Es evidente que el problema de el Derecho Social de la Mujer, iba a ser, un reclamo social por parte de está, para que tuviese no solamente acceso a los trabajos, sino que su labor fuera remunerada en los términos en que se le remuneran a los hombres.

Así, la condición jurídica de la mujer, a ido desarrollándose, y por supuesto que la organización internacional a ido intentando procurar su protección, como es el caso del convenio de 1921 sobre la lucha contra la trata de blancas.

Por otro lado, han habido convenciones en las que se han debatido cuestiones relacionadas a la mujer, y su condición jurídica.

De estas el Maestro Seara Vazquez nos dice: "Su mejoría en la situación de la mujer fue uno de los primeros objetivos que se fijó el Consejo Orgánico y Social y ya en 1946 creó, con el carácter de Comisión Orgánica del Consejo, La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, encargada de prestar los trabajos tendientes a promover los derechos de la mujer en todos los terrenos.

" "La DIT y El Mundo de Trabajo": Ginebra Zuiza, Febrero de 1984, Págs 33 a 35.

La Asamblea General (ONU) aprobó la convención sobre Los Derechos de la Mujer abierta firma el 31 de marzo de 1953 misma que cobraría vigencia al siguiente año.

Por otro lado, la Asamblea General aprobó dos importantes instrumentos en relación jurídica de la mujer: Una convención sobre el consentimiento para el matrimonio, edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, y una recomendación que lleva el mismo nombre y que se diferencia de la anterior convención en las disminuciones de 15 años de edad mínima para contraer matrimonio.

En sí, como parte del programa del segundo decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo, se ha incluido una estrategia tendiente a promover, mediante la acción concertada internacional, la situación de la mujer; y para alcanzar los objetivos ahí fijados, del 18 de diciembre de 1972 la Asamblea General declaró que 1975 sería el Año Internacional de la Mujer." "

Toda esa situación que va generando el interés social de la mujer, va creando una estructura básica que va dar al Derecho de la Mujer un lugar el cual se a ganado a través de su propia lucha, y que a venido conforme a tener Igualdad Jurídica frente a los hombres, y esta frente a él, en todos los planos de la vida social común.

Ahora bien, otros de los planes que emergieran del Año Mundial de la Mujer que por cierto se desarrolló en México en 1975 fue sin dudas el Plan de Acción Mundial de la Mujer, dicho plan, va a intentar responder a los intereses de la mujer, para que estos constituyan la base de la

" SEARA VAZQUEZ, MODESTO: "Tratado General de la Organización Internacional"; Editorial Fondo de Cultura Económica; México, la Edición, 1974, Págs 372 y 373.

relación no solamente matrimonial sino la relación general jurídica.

Dicho plan de acción de la mujer en su Artículo 1°, 5° y 6° establecen las siguientes ideas sobre la igualdad jurídica del hombre y la mujer:

Artículo 1°.- La Igualdad entre mujeres y hombres significa igualdad en su dignidad y valor como seres humanos, así como igual derechos, oportunidades y responsabilidades;

Artículo 5.- La mujer y el Hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en la familia y en la sociedad. Deben garantizarse la igualdad entre la mujer y el hombre en el seno de la familia, que es la unidad básica de la sociedad y el núcleo en que toman forma las relaciones humanas. El hombre debe participar de manera mas activa, creadora y responsables en la vida de la familia para el sano desarrollo de está, a fin de permitir a la mujer que participe mas intensamente en las actividades de sus comunidades y con miras a combinar eficazmente las tareas domesticas y profesionales de ambos miembros de la pareja;

Artículo 6°.- La Mujer al igual que el Hombre, exige se le den oportunidades para desarrollar al máximo sus posibilidades intelectuales. Las políticas y programas nacionales deben, por tanto, proporcionarle acceso pleno e igual a la educación y a la formación profesional en todos los niveles, y es preciso asegurarse de que dichos programas y políticas la orienten deliberadamente hacia nuevas ocupaciones y nuevos papeles compatible con sus necesidades de realización personal y

los requisitos del desarrollo nacional."
"

Es obvio que la lucha, es eminentemente social, a tal grado, de que se requiere que la mujer no sea discriminada en ningún sentido, y tenga la misma igualdad jurídica frente a nuestro derecho.

3.2.- EL ARTICULO 4° CONSTITUCIONAL.

Ahora bien, un antecedente directo del primer párrafo del Artículo 4° que mas que una garantía individual, es la respuesta a un interés social de la mujer, nos dice el Maestro Santiago Barajas Montes de Oca que en general el antecedente a este párrafo, lo podemos citar con las siguientes palabras: "Adoptando el pensamiento de su homologo de 1857, el constituyente de 1917 dejo, casi en sus términos después de una amplia discusión los principios básicos sustentados en el precepto constitucional que nos ocupa. De ahí que en su origen ese Artículo expresara que a ninguna persona podrá impedirse el dedicarse a la profesión, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos; Pudiendo ser vedada sólo por disposición judicial esta libertad: El contenido integro del Artículo y sus dos párrafos en una reforma que tuvo lugar el año de 1974 fue agregado al Artículo 5° y hoy forma parte de ese otro precepto constitucional. En su lugar se le a integrado con nuevas garantías individuales, cuya inclusión en nuestra Constitución se a considerado indispensable.

En efecto, es iniciativa presentada al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Licenciado Luis Echeverría, con fecha 18 de septiembre del año antes citado, expreso este funcionario que una desición fundamental del pueblo mexicano a sido preservar la Independencia

" OSMAR CZYK, E.J.: "Enciclopedia Mundial de Relaciones Internacionales y Naciones Unidas"; Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1a Edición, 1976, Pág 760.

Nacional, con base en la vida solidaria y la libertad de quienes integran el país. Que dentro de este marco de interés y tareas, a debido en nuestros días integrarse a la mujer, tanto al proceso político de manera que participe con libertad y responsabilidad a lado del varón en la toma de desiciones nacionales, como en el disfrute, al mismo tiempo, de una absoluta igualdad con este, en el ejercicio de los derechos ya reconocidos y en el cumplimiento solidario de las responsabilidades particulares que les compete." "

La finalidad, era obvia, el hecho de que para este año, nuestro país, fuera sede de un Congreso, que se efectuaría en 1975, y que nuestro país, no tuviese este principio ya reconocido internacionalmente inserto a su constitución, hacia necesaria la reforma aducida.

Uno de los efectos mas importantes de los que podemos comentar respecto de la inclusión de la mujer a el trabajo, en general a toda la actividad productiva, es sin duda el abaratamiento de la fuerza del trabajo, en forma tal que entrando en competencia con el hombre, en muchas de las ocasiones la mujer lo a desplazado y a obtenido los trabajos que en un momento determinado eran exclusivos para el varón.

En consecuencia, rápidamente se tiene dobleteada la fuerza de trabajo, y el capital logra una vez mas, tener acceso mas libre, a la contratación de personal con una remuneración mas significante, debido a la competencia sobre la mano de obra.

" MONTES DE OCA, SANTIAGO BARAJAS: "Comentarios al Artículo 4* Constitucional, dentro de; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada"; UNAM, México, 1a Edición, 1985, Pág. 11.

No con esto queremos decir que la lucha de la mujer, no tiene o presenta su valor propio, no, sino que la realidad de las cosas, es que no solamente entrando a la competencia con el hombre en la relación de trabajo, sino que también lo a llegado a desplazar.

Otra Legislación Mexicana que podemos citar al respecto de esa situación sobre la Igualdad Jurídica de la Mujer, es una convención firmada en 1979, y que esta fijada como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer.

Esta Convención, denota su objetivo desde el Artículo 1°, el cual establece:

Artículo 1°.- A los efectos de la presente convención la expresión "Discriminación sobre la Mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada 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 de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." "

La lucha de la mujer, sigue adelante, y va buscando para sí, mejores situaciones de vida.

La misma convención sobre la eliminación de las formas de discriminación, insta a los gobiernos a tomar medidas concretas.

" 1789-1989: "Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano"; Secretaría de Gobernación, México, 1a Edición, 1989, Pág 112.

Dichas medidas son establecidas en el Artículo 2° el cual establece:

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

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones Nacionales y en otra legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con el hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones y empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y practicas que constituyen discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer." "

Notese como ya una Convención Internacional, va directamente a recoger toda la idea internacional, para intentar satisfacer un reclamo propio de la mujer.

En tal forma que la aplicación de dicha convención, en nuestro país estará supeditada por el Artículo 133 de la propia Constitución Federal, y su aplicación será a nivel federal.

Así tenemos, que el Artículo 4° de nuestra Carta Magna, presenta una amplitud en su aplicación, y por supuesto que está rodeada por diversas legislaciones que en un principio, tratan de garantizar el trato igual de la mujer en el trabajo.

3.3.- NATURALEZA JURIDICA.

Hemos dejado establecido que entre el hombre y la mujer, debe de existir una igualdad jurídica, y deben de estar apegadas estas por el derecho fundamental constitucional.

En tal forma, que la mujer, en todos los ambitos de el desarrollo económico y social de la sociedad en general va a poder participar en estos; no porque lo digan las leyes, o porque en algún momento alguien se lo haya dicho; no.

Esto a sucedido en virtud de que la mujer en la búsqueda de satisfactores económicos

que le permitan tener y llevar una mejor vida a entrado a participar en el desarrollo económico de los estados.

Así, encontraremos de mujeres Senadoras, Diputadas, Gerentes, Obreras, Campesinas, y en fin, entonces los estratos del desarrollo en mano, la mujer a ido forjándose en lugar para ella y su desarrollo.

Ahora bien, para establecer la naturaleza jurídica de la garantía de igualdad entre el hombre y la mujer, debemos de pensar en la idea jurídica de igualdad.

Al respecto el Maestro Ignacio Burgoa, opina: "Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en números indeterminado, que se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares qualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado.

En unas palabras, la igualdad, desde el punto de vista jurídico, se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, numéricamente indeterminadas, adquieran los derechos y contraigan las obligaciones derivadas de una cierta y determinada situación en que se encuentran.

La igualdad está, pues, demarcada por una situación determinada, por ende, puede decirse que dicho fenómeno sólo tiene lugar en la relación y en la vista de un estado particular y definido."

Como lo dice el Maestro Burgoa, la garantía de igualdad, en sí no es totalmente una garantía social, sino mas que nada un reconocimiento declarativo igualitario o de que

ESTA TESIS NO DEBE
QUEDAR EN LA BIBLIOTECA

las personas indeterminadas, sean hombres, mujeres, gozan de los mismos derechos.

En otra forma, que la naturaleza jurídica de esta garantía, está directamente relacionada con el hecho de que tanto el hombre como la mujer, tengan las mismas oportunidades no sólo de trabajo, sino de contratación civil, o de otro tipo de situaciones inter-humanas.

Ahora bien, el Mismo Maestro Burgoa cuando habla respecto de la garantía 4ª Constitucional que establece la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, nos dice: "La igualdad jurídica entre el hombre y la mujer a existido en México desde hace varios lustros, por lo que la proclamación en la Ley Fundamental de la República resulto innecesaria (no estamos de acuerdo). En efecto desde el punto de vista civil, político, administrativo y cultural, la mujer a tenido los mismos derechos y obligaciones que el varón, bastando la simple lectura de diferentes ordenamientos concernientes a dichas materias para corroborar este aserto. En lo que concierne a la materia laboral y penal, la legislación respectiva a sido protectora de la situación de la mujer en su carácter de trabajadora y de víctima de los delitos llamados sexuales, tales como el estupro, la violación y el rapto. Esa protección jurídica se a implantado tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter psico-somático entre el hombre y la mujer y las cuales mas deben de ser desatendidas por el orden jurídico, que, por otra parte, nunca puede variarla ni eliminarla.

Por otra parte, lo innecesario de dicha declaración también se deduce de la circunstancia de que tanto la mujer como el varón, en su carácter de gobernados, son titulares de las mismas garantías que consagra la Constitución, destacándose entre ellas las de seguridad jurídica como son la audiencia y la Legalidad, que en parte

en su tutela a todas las materias susceptibles de normarse por el derecho." "

Consideramos que el hecho de que se haya establecido como Garantía Constitucional algo totalmente expreso y solidario como es el Artículo 4° en su Primer Párrafo, evidencia la fuerza del desarrollo de la mujer en la actividad económica, cultural y social de la comunidad.

En tal forma que llega a ser evidente como si a resultado necesario, que se establezca está Garantía Constitucional, debido a los constantes ataques de que en cierta manera, son objeto las mujeres.

En especial, lo dice Burgoa sobre el carácter de trabajo, y los delitos sexuales de que son objeto.

Tan es así esta situación, que en nuestro Capítulo 4 de esta tesis, hablaremos incluso de el hostigamiento sexual como uno de los problemas básicos que se presentan durante el desarrollo del trabajo.

Ahora bien, en contexto del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, destaca esa igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, al establecer algunos privilegios para el trabajo de las mujeres, en el período de embarazo.

De tal forma que gozan incluso de un período de suspensión de labores pero con goce de salario, de tres meses; mes y medio antes de dar a luz y mes y medio después.

Luego, la mujer no puede estar sujeta a trabajos insalubres al igual que los menores de edad.

" IDEM. Págs 296 y 297.

Por otro lado, la mujer estará exenta de cubrir determinadas horas extras de trabajo, y además las que se presten en lugares insalubres.

Por lo que, debemos de considerar que mas que igualdad se han fijado los parámetros de los privilegios de la mujer en el trabajo.

Pero sea cual fuere la optica con que se vea, realmente se dice que hay una equiparación, entre los derechos del hombre y la mujer en relación a la prestación del servicio laboral.

Ahora, se debe tomar en cuenta que la mujer, puede concebir, esto es que puede traer un ser al mundo, claro está que con ayuda del hombre; pero es dentro de la, en donde durante nueve meses, la vida se va gestando.

Por lo que, el trato a la mujer es un poco mas delicado, por lo delicado de la vida que engendra.

Así, de esta concepción podemos hablar de que se formara una familia, y la familia, es el núcleo mas pequeño de la sociedad, soporte del estado en general.

En consecuencia podemos decir que la naturaleza jurídica de la garantía va a estar directamente enfocada, a que se determine una situación de un número indeterminado de personas, y que a través de la misma, establece las posibilidades y capacidad igualitaria, para que puedan competir con los hombres en las diferentes areas del desarrollo humano.

La igualdad, demarca la situación determinada, esto es establece una manifestación o una posibilidad y capacidad que varias personas adquieran derechos y contraigan obligaciones, debido a efectos de tal o cual circunstancia.

Así, es reveladora la idea de proteger los derechos de la mujer trabajadora, que es la que en un momento va a exponer no solo su persona,

sino, puede comprometer su salud y su familia, debido a los problemas que implica que una mujer trabajadora, sea asediada no sólo por los jefes, sino por todos y cada uno de los empleados de la empresa; y esto en primera instancia.

Con lo que, a pesar de que la garantía le otorga esa igualdad de oportunidad, la legislación en general, intenta protegerla, pero en la práctica siguen, existiendo situaciones contrarias a derecho, y contrarias a la honestidad misma.

3.4.- ALCANCES Y LIMITES LEGALES.

El límite legal de la garantía, esta cimentado en su gran permanencia y la naturaleza jurídica de la misma garantía.

En el inciso 1.3. de este trabajo hablábamos de la Naturaleza Jurídica de la Garantía Constitucional, y luego en el 1.4. de este trabajo de la Razón de Ser de la Norma Constitucional dentro de la Organización.

Y decíamos que la garantía tendría que ser un derecho fundamental permanente.

Fundamental porque proviene del Derecho Humano Inalienable del Ser Humano, y que no se puede cambiar radicalmente.

Y permanente debido a que la garantía es un derecho que esta siempre con el ser humano, y lo acompañan donde quiera que este se encuentre.

En tal forma que la garantía, incluso laboral va a tener un mayor alcance que el derecho del hombre en sí.

Lo anterior debido a que las mujeres, gozan de ciertos privilegios, debido a su sexo y la relación laboral.

Así, el alcance será mas prolongado que el derecho del mismo hombre.

Debido a que de conformidad con el Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo tiene diversos derechos que le son propios, así, vamos a pasar a transcribir dicho artículo que significa el mayor alcance de la garantía.

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

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

Fracción II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores;

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

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

Fracción V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la Fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la Fracción III, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga

mencionados en la Fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

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

Fracción VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales." "

Es interesante subrayar como la legislación laboral, va a ampliar o extender los alcances jurídicos de la garantía establecida en el Artículo 4° Constitucional.

Otro Derecho de que tienen acceso las mujeres, y que significa un alcance mayor de la norma, es el hecho de que tengan acceso al servicio de guarderías, cuando tienen bebes en esa edad, de acuerdo a los Artículos 188 y 189 de la Ley del Seguro Social, mismos que a la letra dicen:

"Artículo 188.- Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta ley y en el reglamento relativo.

Artículo 189.- Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y

" Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 7a Edición, 1986, Págs 128 y 129.

tres y días hasta que cumplan cuatro años." "

Otro de los alcances mayores que la igualdad jurídica, entre el hombre y la mujer podemos citar, es en relación a las horas extraordinarias de trabajo, en donde están limitadas para la mujer.

Lo anterior de acuerdo con el Artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice a la letra:

"Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias." "

Notese como los derechos que hasta este momento hemos asentado como superiores alcances de la norma, o privilegios de la mujer en el trabajo, van a estar mas identificados en la mujer soltera.

Aunque queremos subrayar de que el Artículo 166 habla de la mujer soltera en un principio; ya que establece el prefijo "o", que denota dos situaciones diversas, esto es la salud de la mujer en general, o la del producto ya sea durante la gestación o lactancia, esto nos hace pensar un poco mas, que debido a que este articulo bien puede ser invocado a la mujer soltera

" Ley del Seguro Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1986, Pág 173.

" Ley Federal del Trabajo; Ob. Cit. Pág 127.

trabajadora, cuando las situaciones de trabajo, , la falta de higiene ponen en peligro su salud.

Ahora bien, otro derecho que podemos mencionar como parte de los alcances de la norma, es que también hay una igualdad en general, respecto de todos y cada uno de los derechos que la Ley Federal del Trabajo establece para el hombre, y que son accesibles a la mujer.

En especial el reparto de utilidades, en donde se tiene gran participación.

En general, los alcances privilegiados de la mujer, siempre estarán relacionados con el hecho de que la misma este embarazada o haya dado a luz recientemente; es en ese momento en donde la legislación, va a establecer, diversos privilegios para el trabajo de la mujer en estas condiciones.

Así, la garantía, tendrá una amplitud respecto de la mujer embarazada.

Ahora bien, en cuanto a las limitaciones que la garantía pudiese en un momento establecer, consideramos que están en relación directa a la limitación de lo que en un momento determinado al hombre se le a delimitado, y esto, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, que suple en muchas de las ocasiones, las condiciones del contrato de trabajo, por ser de contenido social.

En las limitaciones de la norma, estarán directamente en proporción, y serán iguales a las limitaciones que la misma legislación laboral pueda establecer a los hombres trabajadores.

Podemos decir en una forma general que la garantía de igualdad entre el hombre y la mujer si era necesaria su establecimiento en la legislación.

Lo anterior lo comprenderemos bien, cuando veamos los problemas de la mujer en el trabajo, y veremos que un delito que pudiese cometerse cuando se discrimina a la mujer en el

CAPITULO CUARTO.

LOS PROBLEMAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

- 4.1 Condiciones en la Contratación y el Sexo.
- 4.2. El Hostigamiento Sexual.
- 4.3. Responsabilidad Oficial del Funcionario Público que Hostiga a la Trabajadora.
- 4.4. Derecho a la incapacidad de Maternidad.
- 4.5. Propuesta de Normas que regulen el comportamiento del Patrón hacia la Trabajadora.

Distrito Federal, es sin duda El Delito de Violación de Garantías Constitucionales que está tipificado en el Código Penal para el Distrito Federal en el Artículo 364 el cual dice a la letra:

"Artículo 364.- Se aplicará la pena de un mes a tres años de prisión y multa hasta de mil pesos:

Fracción II.- Al que de alguna manera viole en perjuicio de otro, los derechos y las garantías establecidas en la Constitución General de la República en favor de las personas." "

Consideramos que gracias a que están incluidos como garantía la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer y que además, México al firmar los Convenios Internacionales como son los de los Derechos Humanos, y en especial el Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979, toda esa legislación va a proteger la garantía.

Pero mas fielmente la protegerá el Código Penal, señalando el delito a una conducta que la Constitución a querido que forme parte de los Derechos Fundamentales de la Mujer, especialmente y esto es que forme su Garantía Constitucional en el sentido de que proceda la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, y de esa manera se guíen las relaciones continuamente.

Así, cuando exista alguna discriminación de la mujer o alguna situación en donde por el machismo, no se le reconozca tal igualdad, independientemente de ser una actitud violatoria de Convenios Internacionales, también es un delito en contra de la Garantía Constitucional y de ahí la razón de ser de la norma dentro de la Carta Magna.

CAPITULO CUARTO LOS PROBLEMAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

En este Capitulo, vamos a abordar, los problemas que la mujer afronta en el trabajo, y que se refieren a la violación de la Garantía Constitucional; esto es cuando se menosprecia a la mujer o simple y sencillamente con un objeto de placer.

Para ello, estudiaremos las condiciones en la contratación y el sexo, analizaremos el nuevo delito llamado Hostigamiento Sexual.

Luego, veremos respecto de la administración Pública que tipo de responsabilidades va a tener aquél Funcionario Público que en un momento determinado, intenta presionar a la mujer en tal sentido, hostigandola a acceder a situaciones que veremos concretamente.

Luego, observaremos el Derecho a la Incapacidad por Maternidad, y por último elevaremos diversas propuestas que ayuden a que esa Garantía Constitucional que trata de hacer que se respete a la mujer dentro del trabajo y en toda su actividad social.

4.1.- CONDICIONES EN LA CONTRATACION Y EL SEXO.

Conforme a todo lo que hemos expuesto, debemos de decir que las condiciones en la contratación laboral de la mujeres, tienen que regirse en los mismos términos que se realiza con los hombres, esto es si es contrato individual a lo que la legislación establezca, si es contrato colectivo, la legislación y el contrato, y si es contrato ley, lo que decida la legislación, el contrato ley y las condiciones generales de trabajo.

En todo caso, pudiésemos pensar que en el momento de la contratación por lo regular, cuando son hombres los que contratan presionan a la mujer, para que está por lograr el contrato, salga a pasear con el contratista.

Esto en el mejor de los casos. Toda vez que en otros, se impone necesario que la mujer demuestre su audacia frente al patrón, y refleje la necesidad vital del empleo que solicita.

La mujer, en ningún momento, debe de ser motivo de hostigamiento como veremos en el inciso siguiente.

En tal forma, que en las condiciones de trabajo, van a existir diversos bienes jurídicos que deben estar respetados.

Además de establecer una igualdad y proporcionalidad en el empleo.

Lo anterior, quiere decir que si el hecho de ser mujer, y que por esa razón no se le dio el empleo, esto no sólo contraviene a los principios del Derecho Laboral, sino a la Garantía Individual de la misma mujer.

El Maestro Luis Francisco Ramirez Fonseca, al hablarnos de estas situaciones, nos especifica: "Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras y como distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos establecidos.

La contratación por tiempo u obra determinada implica una condición o modalidad en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo.

El medio ambiente de trabajo y las practicas realizadas por los patrones son a nombrar, condiciones o modalidades intimamente vinculadas con la protección de la salud, la integración física y mental y la vida del trabajador.

El salario, las normas protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable.

La capacitación y el adiestramiento también constituyen modalidades o condiciones de trabajo.

Podemos afirmar categóricamente que la igualdad cabe relativamente en el Derecho del Trabajo, creemos haber dejado bien aclarado este punto al referirnos a la justicia conmutativa y distributiva. Siendo el Derecho del Trabajo un Derecho de Equidad, el concepto que debe manejarse preferentemente es el de la proporcionalidad.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley (Artículo 56) y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente confinadas en la ley.

El Artículo 56.- Establece una Garantía de Igualdad en el estatuto personal y otro de proporcionalidad en el estatuto trabajador. Es decir, como persona es considerada en un plano de igualdad respecto a sus congéneres; como trabajador en un plano de proporcionalidad en relación con los demás trabajadores del patrón." "

Si recordamos todos y cada uno de los conceptos vertidos, respecto de la naturaleza jurídica del Artículo 123 Constitucional, de la Garantía Individual, y de los principios que rigen

" RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: "Condiciones de Trabajo"; Editorial Pac, México, 2a Edición, 1985, Pags 23, 24 y 25.

la relación laboral, todos estos datos, a la vez, nos ayudan a establecer este gran principio de igualdad, sin que el sexo sea una de esas circunstancias a través de las cuales, no se pueda establecer a ciencia cierta tal principio.

Así, en las condiciones generales del trabajo deberán ir conforme a la ley, y deberán estar totalmente ligados, a lo que está establecido.

En esta forma, no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores, la condición de trabajo en ningún caso podrá ser inferior a la fijada por la ley, y deben de ser proporcionadas a la importancia del servicio e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse la diferencia por el simple hecho de que se es mujer.

El Manual Laboral, realizado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se hace alusión a estas circunstancias diciendo: "A trabajo igual, desempeñado el puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes, en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

No se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la estipulación de salarios distintos para trabajos iguales, tratándose de: Trabajadores de los Buques, si el trabajo se presta en buques de diversa categoría; Tripulaciones aeronáuticas, si el trabajo se presta en aeronave de diversa categoría o diferentes rutas, y la que establezca prima de antigüedad; en el trabajo ferrocarrilero, si el trabajo se presta en líneas o ramales de diversa importancia; en el trabajo de autotransporte, si el trabajo se presta en líneas o servicio de diversa categoría; deportistas profesionales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores; trabajadores actores o músicos, por razón de la categoría de

sus funciones, representaciones o actuaciones, o bien, por la categoría de los propios trabajadores." "

Este principio de igualdad y proporcionalidad en el trabajo, tiene sus excepciones.

Esto es que la excepción será la categoría del servicio.

Para poderlo explicar, podemos poner el ejemplo de dos abogados, uno recién titulado, que tiene una experiencia de litigio cerca de diez años por decir algo; y otro que también es recién titulado pero que en un momento determinado jamás a podido pararse en un tribunal.

La categoría indiscutiblemente es que es mucho muy diferente.

Así, es en este aspecto, este principio de igualdad, llega a no tener su completa vigencia.

Por lo que, para que opere completamente dicho principio, se requiere de igualdad de circunstancias cuando menos.

En estos aspectos, la mujer que entra en competencia con el hombre por el trabajo, deberá tener la categoría necesaria, o mas de la requerida para el puesto.

De otra forma, no podría alegar que por el simple hecho de ser mujer, no se le a concedido el trabajo violandole su garantía individual.

En otro aspecto, cuando la mujer entra en competencia con el hombre, y ésta tiene la categoría suficiente para el puesto, y por el

simple hecho de no haberse prestado a la presión sexual o de índole semejante que en un momento determinado el patrón o el jefe de personal pudiese imprimir sobre de ella, entonces si se le estará violando una garantía individual tan especial como es la libertad de trabajo y el principio de igualdad y proporcionalidad en el mismo.

Independientemente de que pudiese objetar que se le esta discriminando por el simple hecho de ser mujer.

En tal forma, sea cual fuere la situación, inicialmente se conceden los mismos derechos y oportunidades a ambos, pero esto es substancial, porque si nos fijamos en los accidentes o requisitos específicos que un puesto determinado exige, entonces ya nos meteremos al plano de la categoría que en capacitación para responder a los responder a los requerimientos de dicho puesto.

El Maestro Euquerio Guerrero, cuando nos habla de estas circunstancias, nos dice: "El Desarrollo de concepto ideológicos y de necesidades económicas han influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. Así vemos que primero en el campo del trabajo, se equiparó la mujer al hombre concediéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos específicos. Posteriormente, la mujer se considero con igualdad de derechos al hombre en el aspecto civil y, finalmente, en nuestro país, se acordó la Igualdad Política para el Hombre y la Mujer.

Dispone la ley que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, lo cual resulta lógico de acuerdo con su desarrollo histórico, el legislador quiso ser categórico que, sabiéndose de una estricta técnica jurídica, incluyó un precepto con el unico objeto de señalar que las modalidades que se consignan para el trabajo de las mujeres,

tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad." "

Notese claramente, como el desarrollo de los conceptos, a través de los tiempos y por necesidades económicas a variado.

Así, este principio de igualdad en las condiciones de la contratación y el sexo, inicialmente este debe de ser uniforme, pero, va a presentar dos excepciones totalmente lógicas y entendibles.

La categoría y la preparación para el desempeño del trabajo, y otro, las facultades o privilegios exclusivos de la mujer, debido a su función de maternidad que está debe de realizar.

Estas dos situaciones concretas, van a variar a este principio de igualdad y proporcionalidad, en los términos que hemos dejado expresados.

4.2.- EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Ya desde hacia tiempo que se requería una legislación como la que actualmente se acaba de dar.

El delito del Hostigamiento Sexual, recién reformado en la legislación penal permitirá que el principio de igualdad, la garantía de trabajo para la mujer, sea mas vigorosamente respetado.

Dicho de otra manera, que la seguridad jurídica que en todos los principios que el derecho proporciona, van estar mayormente protegidos, con el establecimiento de un delito tan necesario como era el Hostigamiento Sexual.

" GUERRERO, EUQUERIO: "Manual del Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A., México, 8a Edición, 1976, Págs 38 y 39.

El Código Penal reformado, lo previene dentro de un capítulo muy especial como es en el Delito contra la Libertad Sexual.

Actualmente el título, establece la idea el que el bien jurídico tutelado es la libertad y el normal desarrollo psicosexual.

Dicho Ordenamiento, está previsto y sancionado por el Artículo 289 bis.

Dicho Artículo establece:

Artículo 259 Bis.-"Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida."

Y la libertad sexual será sin duda el bien jurídico tutelado por la norma, que en un momento determinado, será la que vaya a estar en juego.

La libertad de amar, estas son situaciones, que el derecho intenta proteger, protegiendo un bien tan especial como son las libertades en especial la del sexo y la capacidad de amar.

Así, esté hostigamiento, tiene que llevar un fin lascivo, o un fin sexual, y que valiéndose de su posición, de relación laboral, de maestro de escuela, de patrón de la doméstica, o cualquier otra situación que implique subordinación, siempre y cuando el hostigamiento cause el perjuicio o el daño, se le aplicara una sanción pecunaria.

Lo anterior, quiere decir que el hostigador no deberá pisar la cárcel, y que en ningún momento, se podrá girar en su contra alguna orden de aprehensión.

Es evidente que el delito también se va a establecer por querrela.

Para entender todos estos conceptos, es necesario ir definiendo cada uno de sus elementos.

En un principio, debemos de establecer que es lo que el Derecho Penal entiende por el bien jurídico tutelado por la norma.

En tal efecto, el Maestro Argentino Raúl Golstein, nos expone al respecto: "La Tutela del Bien Jurídico es común a todo el ambito del derecho; pero adquiere especial importancia en el ambito penal, por su particular forma de otorgar esa protección, utilizando la amenaza y la pena, y también es su función específica la defensa mas energética de los intereses especialmente dignos, al punto de que se dicen que el penal es el protector de los demás derechos.

Pero, en cierto modo, el bien como objeto de protección del derecho implica una abstracción, porque es un concepto generalizador. Es el interés medio genérico tenido en cuenta por el orden jurídico y cuya lesión constituye el contenido material de lo injusto. El bien jurídico, así entendido, puede presentarse como objeto de protección de la ley o como objeto de ataque contra el que se dedique el delito, por lo cual no debe confundirse con el objeto de la

acción que pertenece al mundo sensible. Aclarando el concepto de bien jurídico, que define como el interés jurídico protegido, señala Von Liszt que el bien jurídico no es un bien del derecho, sino un bien de los hombres reconocido y protegido por el derecho." "

A diferencia del Derecho Laboral el Derecho Penal, va a tener una sanción mas eficaz, mas dura que el derecho laboral.

En el Derecho Laboral, la sanción es la reinstalación, y un pagó de pesos, embargos o indemnizaciones.

En el Derecho Penal la sanción constituye la privación legal de la libertad.

Sin la libertad personal, el hombre se a de sentir totalmente desubicado.

Ahora bien, se a de requerir que para tales objetivos, la norma deba de estar tipificada.

Y este es el caso del Hostigamiento Sexual, el cual, a quedado totalmente previsto y sancionado en la legislación penal.

Así, el bien jurídico que protege la norma, es que la mujer que es la mas asediada, por considerarse el sexo débil, puede elegir libremente o abstenerse de realizar el sexo o simplemente de hacerlo por su gusto.

En otras palabras, que su libertad sexual no este presionada o en un momento determinado violentada por causa extraña a su propia voluntad de decisión.

" GOLSTEIN, RAUL: "Diccionario de Derecho Penal y Criminología"; Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1983, Pág 85.

A este respecto, el Maestro Mariano Jiménez Huerta, nos expone algunas palabras respecto de ésta libertad sexual al decir:

"El Bien Jurídico Tutelado... Es el derecho que al ser humano corresponde de tener relaciones con la persona que libremente su voluntad elija y abstenerse de hacerlo con quien no fuere de su gusto o agrado. Bajo el imperio de otras direcciones culturales se han mantenido otros puntos de vista, pues en tanto que, por vía de ejemplo, Carrara incluye el delito de violación entre los delitos que ofenden a la pudicia individual..." "

El normal desarrollo psico-sexual de las relaciones, es sin duda una de las situaciones que el tipo previene, en tal fin, que el bien jurídico tutelado por la norma, será que las personas, puedan conducir su vida sexual como mejor les parezca y con quien mejor les parezca.

Así, uno de los elementos que el delito exige, es el fin lascivo de un sujeto activo del delito.

Este concepto de lascivo, nos dice el diccionario que debemos de entender: "Propenso a la lujuria, que exista la lujuria";- y por lujuria: "Vicio de los placeres de la carne." "

Si alguien incita a otra persona, inhibiéndole o tratando de inhibirle su voluntad, simple y sencillamente, está violando su el bien jurídico que la norma protege.

" JIMENEZ HUERTA, MARIANO: "Derecho Penal Mexicano"; Editorial Porrúa S.A., México, 5a Edición, 1984, Pág 256.

" GARCIA PELAYO Y GROSS, RAMON: "Diccionario Larousse Ilustrado"; Editorial Larousse, México, 1981, Págs 426 y 443.

El mismo diccionario, nos dice que por asediar debemos de entender: "Poner sitio a una plaza fuerte, e importunar, molestar, cerca, sitio." "

Así, en un momento en que se pone un cerco a la actividad o a la voluntad de la mujer, para que esta acceda a las peticiones de lujuria quien en un momento determinado a de contratarla, esto evidentemente significa que es un trato indigno de la relación laboral, lo que nos conllevara, a que la persona sitiada o asediada, no pueda en un momento determinado definirse o decidirse libremente.

Ahora bien este asediamento debe de ser reiterado, esto es que se repita constantemente.

Lo que nos induce a pensar que inicialmente, la mujer entra a prestar su servicio subordinado, y en el transcurso del mismo, dicho cerco o asediamento se a de producir en forma reiterada.

A tal grado de que este asediamento, vaya con la intensidad de inhibir o presionar moralmente, la voluntad de la mujer a su sexo.

Pudiésemos decir que este delito, es una circunstancia totalmente preventiva del delito de violación, en el cual, la presión moral, puede ejercerse directamente por el patrón hacia la mujer asediada.

En tal forma, y actualmente la mujer, podrá ejercitar su derecho y denunciar el delito de Hostigamiento sexual antes de que pudiese suceder alguna violación, que en un momento determinado provoque algo mas violento que el simple Hostigamiento Sexual.

Ahora bien, el sujeto activo del delito, es totalmente calificado, ya que implica cvarias condiciones que debe de reunir a saber:

- 1.- Que sea de posición jerárquica superior en las relaciones laborales;
- 2.- Que por sus labores docentes tenga ingerencia sobre la mujer;
- 3.- Que sea el patrón de la sirvienta de la casa;
- 4.- Cualquiera situación que implique una relación de subordinación entre el activo y el pasivo.

El hecho de que el código penal en el artículo que comentamos hable de cualquier otra situación que implique una subordinación, esto nos hace pensar que existe una presión moral por el hecho de la subordinación.

Así, si el jefe superior jerárquico, si el comisionista con su patrón, si el estudiante con su maestro y en todos los casos en donde de alguna manera, existe la referida subordinación, serán estas situaciones las que plantea el hostigamiento, y por las cuales se aplica la sanción.

Ahora bien respecto de la sanción queremos decir, que esta a sido muy leve.

Con esto no queremos decir que aplaudamos la reforma, claro que s; pero, el hecho de que solamente se les sancione con una multa de cuarenta días, esto hace que los jefes ricachones no les pese en ningún momento, pagar una multa con tal de hostigar a una dama que esta subordinada a él.

Está, hemos considerado a sido uno de los grandes problemas de la mujer en el trabajo, en tal forma que a pesar de que estamos de acuerdo con el tipo, la sanción, deberá de punirse.

Ahora bien, el legislador a querido que para que esa sanción se aplique, en el hostigamiento se haya realizado un perjuicio o daño.

El Maestro Roberto Atwood, nos dice que por daño debemos de entender: "La Perdida que se sufre por culpa de otro;" "

La perdida que se sufre por culpa de otro, el hecho de haber perdido sea algo material o moral que afecte a la vida, o que en general hayan sufrido un menoscabo, o un perjuicio o deterioro causado por otra persona.

Es evidente que esta situación antes de poder punir la conducta que nos ocupa, debe de estar demostrada, y el Ministerio Público debiera ser muy cauteloso al respecto.

En tal forma si una persona es hostigada y en el momento no accede, y esta pierde el empleo el daño está relevante.

Si esta persona es hostigada, y en el hostigamiento le rompen la blusa o la falda u otra prenda, es evidente el menoscabo o el daño.

O cuando es hostigada, y por miedo a estar en el lugar, ya no desarrolla sus funciones normalmente, también es evidente el daño moral.

En tal forma, que tenemos como una de las respuestas a un reclamo de las mujeres por su seguridad jurídica, a sido el nuevo delito establecido como El Hostigamiento Sexual.

4.3.- RESPONSABILIDAD OFICIAL DEL FUNCIONARIO PUBLICO QUE HOSTIGA A LA TRABAJADORA.

En general, el gobierno en el momento en que cumple su función pública, a través de sus tres poderes, legislativo, ejecutivo y judicial, realiza en todos una función administrativa que la ley le señala su facultad y obligación.

En esta situación el Orden de Derecho, es el que debe de prevalecer, y la Ley Federal Burocratica, establece el respeto y la probidad que se deben de guiar en el trabajo.

En tal forma que cuando el personal oficial, con nombramiento o a lista de raya, hostiga sexualmente a las mujeres, este incurre en responsabilidades, oficiales, civiles y penales.

Para explicar estos tres tipos de responsabilidades, iniciaremos diciendo algo general sobre la responsabilidad de funcionarios públicos y la esencia por el que han de guiarse.

El Maestro Ignacio Burgoa Orighuela establece los siguientes criterios que nos ayudaran a entender bien como sobreviene la responsabilidad oficial del funcionario.

Dicho Maestro nos dice:"El Orden de Derecho de un Estado no solamente debe proveer a los gobernados, los medios juridicos para impugnar la actuación arbitraria e ilegal de las autoridades, sino establecer también un sistema de responsabilidades para las personas en quienes la ley deposita el ejercicio del poder publico. Es obvio que para el gobernado es mas útil, por sus propios y naturales resultados valerse de un medio juridico de impugnación contra los actos autoritarios para preservar su esfera de derecho, puesto que tal medio tiene como efecto inmediato la invalidación de los mencionados actos y la

restitución consiguiente del goce y disfrute del derecho infringido o afectado." "

El Estado de Derecho, la seguridad jurídica con que deben de realizarse no solamente las funciones entre las personas, sino también en la relación gobierno o gobernante-gobernado.

Además de esta relación, las relaciones inter-laborales dentro del gobierno, también deben de guiarse en un orden de derecho.

De tal manera que dice el Artículo 47 Fracción V de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos lo siguiente:

Artículo 47.- Todo Servidor Público tendrá las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben de ser observados en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que se incurra, y sin perjuicio de sus derechos laborales, previstos en las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

Fracción V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo de este." "

" BURGOA ORIGUELA, IGNACIO: "La Responsabilidad de los Funcionarios Públicos; dentro de: La Responsabilidad de los Funcionarios Públicos en la Legislación Mexicana"; Procuraduría General del República, México, la Edición, 1988, Pág 87.

" Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; Secretaría de la Contraloría General de la Federación, México, 1989, Págs 37 y 38.

En estos términos es evidente la responsabilidad oficial en la que va incurrir el funcionario público que no respeta a los compañeros de trabajo, esto cuando quien hostiga a la trabajadora, es de igual o inferior nivel o que en algún momento, siendo superior no tiene la subordinación que requiere el delito de hostigamiento sexual.

Porque si existe ese principio de subordinación, entonces estaremos frente al presupuesto establecido, y la responsabilidad, ya no nada mas será oficial, sino también penal, y al hostigador, se le destituirá de su cargo, por esta circunstancia.

Ahora bien, por lo que se refiere a la responsabilidad civil, está puede surgir en un momento determinado, por el daño moral que le provoque a la trabajadora, y que en los términos del Artículo 1916 del Código Civil, se establezca ese daño moral que civilmente se exige.

Eso accionado de conformidad con el Artículo 1928 del Código Civil mismo que a la letra dice:

"Artículo 1928.- El Estado tiene obligación de responder de los daños causados por sus funcionarios en el ejercicio de las funciones que les estén encomendadas. Esta responsabilidad es subsidiaria, y sólo podrá hacerse efectiva contra el Estado cuando el funcionario directamente responsable no tenga bienes, o los que tenga no sean suficientes para responder del daño causado."¹⁸

En consecuencia, debemos de dejar asentado de que existe la obligación, en el

¹⁸ Código Civil para el Distrito Federal, Ediciones Delma, México, 1991, Pág 290 y 291.

sentido de que los trabajadores al servicio del estado en general, deban de tratar a las personas con quien trabajan, con el debido respeto.

No hacerlo, acarrearía las responsabilidades oficiales, penales y civiles, independientemente de el despido que en un momento determinado se haría acreedor el empleado publico por dicha responsabilidad.

4.4.- DERECHO A LA INCAPACIDAD DE MATERNIDAD.

Cuando veíamos los diversos derechos que las mujeres tienen dentro de la relación de trabajo, decíamos que uno de los mas especiales era la Incapacidad por Maternidad.

Así, realmente, el hecho de que la mujer puede ser madre, esta circunstancia va a estar protegida por el Derecho Laboral.

Y en efecto, las modalidades del trabajo de las mujeres tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, independientemente de que la mujer disfrute de los mismos derechos y obligaciones que tienen los hombres.

En tal efecto, las madres trabajadoras tendran un descanso para poder concebir el producto de la concepción.

Así disfrutaran un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con el pago del salario integro.

Ahora bien, estos periodos pueden ser prorrogables cuando exista la necesidad de ello; por un periodo no mayor de sesenta días con el cincuenta por ciento del salario.

Así, el derecho a la incapacidad de maternidad, lo que se defiende en sí es la maternidad, para que esta pueda dar a luz al nuevo individuo, y restablecerse después.

Esto independientemente de las horas de lactancia, de la guardería.

Es tan delicado la protección de la maternidad, que si algún trabajo pone en peligro a la mujer o a su producto, durante la gestación o la lactancia, sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en horas extraordinarias.

En estos términos, El Manual de Derecho del Trabajo se a declarado con la siguiente postura: "Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actuen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; disfrutando de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Durante esos períodos recibirán su salario íntegro. Los descansos mencionados se prórrogaran por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto. En estos casos, tendrán el derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días; en el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los períodos pre y post natales." "

En esta forma y términos, es la manera en como las mujeres pueden disfrutar de ese derecho.

Ahora bien, existe una problemática en cuanto a que la mujer que regresa de la incapacidad maternal, ya no tiene el puesto, y muchas veces ni el trabajo.

Estas son situaciones, evidentes de despido injustificado, que dan derecho a la mujer a entablar sus debidas demandas, para buscar su correcta liquidación.

Independientemente de que esta táctica patronal, va en contra de los principios rectores del Derecho Laboral mismo, y en lo que se refiere a la protección del empleo, su estabilidad y la seguridad en la maternidad.

Así, estos aspectos, también vamos a tomarlos en cuenta en el momento que formulemos nuestras propuestas.

4.5.- PROPUESTAS DE NORMAS QUE REGULEN EL COMPORTAMIENTO DEL PATRON HACIA LA TRABAJADORA.

En base a todo lo anteriormente expresado, tenemos como existen principios de Derecho Laboral y Garantías Individuales que hacen que la mujer tenga los mismos derechos y obligaciones que el hombre.

Y no solo eso sino que además, se tenga que la defensa del derecho sobre la maternidad de la mujer, sea una situación especial que la legislación promueva.

Así, los problemas principales que la mujer afronta una vez que pide el trabajo o entra a trabajar, sin lugar a dudas es el Hostigamiento Sexual, o incluso la violación.

Independientemente de que sea objeto de discriminaciones, por su sexo, aunque, existen trabajos que por su naturaleza, no son aptos para damas, como puede ser el de cargador.

En tal forma que se requieren propuestas normativas que regulen el comportamiento del patrón.

1.- Podemos establecer como obligación del patrón, el hecho de que los derechos de la mujer en especial, van a ser respetados por este y por sus subalternos y en general por todos los trabajadores de la empresa.

Que el patrón tenga la obligación y responda directamente de la seguridad de la mujer dentro de la empresa.

Si el patrón es el Estado tal responsabilidad recaerá sobre el Secretario de Estado o el Director de la Paraestatal.

Así, en el momento en que se laboren condiciones generales de trabajo o contratos colectivos de trabajo, se deberán ir estableciendo en casos concretos, la manera en como se le a de brindar una mayor protección a la mujer, para defenderla de los ataques sexuales de que son objeto.

2.- El hecho de que las mujeres no puedan pelearse a golpes con el hombre, la hacen ser discriminada, esto es que serán la broma de los compañeros trabajadores, ya que la mujer, es un blanco fácil para los bromistas y charlatanes, y por supuesto sobre ellas descargan sus bromas y tonterías, ya que cobardemente estas no pueden defenderse en el instante.

3.- Es indispensable que todos los derechos de lactancia, de maternidad, y en general todos los derechos que protegen la maternidad, sean tajantemente respetados por el patrón, en tal forma que se debe de señalar como una de sus obligaciones, el que todos y cada uno de los derechos establecidos

por la legislación a favor de las mujeres, sean observados estrictamente dentro de la empresa o dependencia.

4.- Siendo una Garantía Constitucional, las mujeres deberían iniciar formando un frente común, debido a que en forma individual, ningún derecho puede ser defendido, sino que se requiere de la unión de un frente común, a través de el cual, expresen su malestar o su queja, encontrá de algún mal compañero o encontrá de el mismo patrón.

De ahí, que si son varias las mujeres, mayor será el peso de sus declaraciones y el valor de las mismas.

5.- Por último, es necesario que la mujer, no se le obligue a trabajar a altas horas de la noche, en rumbos en donde realmente no se pueda transitar.

Todas estas ideas, no van a provocar privilegios de la mujer en cuanto al trabajo, sino mas que nada van a facilitar su función para la realización de sus labores.

En otros términos, que una vez que la mujer sienta que está protegida, serán mas las que entren a prestar su trabajo, debido a la seguridad jurídica que este en un momento determinado, representaría para ellas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Una vez que el Artículo 4º Constitucional y el Artículo 123 del mismo ordenamiento, se han establecido diversos derechos, estos, son también aplicables a la mujer.

En tal forma que la naturaleza jurídica de la garantía constitucional que dichos artículos establecen, son de uso también para la mujer.

SEGUNDA.- El hecho de que existan normas constitucionales, civiles, laborales, penales, etc, estas no son exclusivas solamente de los hombres sino también de las mujeres toda vez que estas son sujetas de derechos u obligaciones.

En todas las etapas que ha pasado nuestra sociedad mexicana, los derechos y obligaciones de la mujer ha ido evolucionado en sentido protector de ésta, porque es justo que reciba el fruto de su intervención que a soportado al lado del hombre a través de las distintas luchas por conquistar su mejor nivel de vida.

TERCERA.- Los principios de la estabilidad en el empleo, de un salario remunerador y justo, y en general, el empleo decoroso y salubre, son principios de derecho laboral, que también son aplicables al trato laboral de la mujer.

CUARTA.- En el Contrato Individual, en el Colectivo, en el Contrato Ley no puede de ninguna manera discriminarse a la mujer, porque esto, va en contra de nuestra Constitución y de las leyes secundarias.

En dichos contratos, los derechos y obligaciones que ganen la relación colectiva de trabajo también van a ser accesibles para la mujer en general.

QUINTA.- Ninguno de los elementos de existencia o de validez del contrato, limita la participación de la mujer a entrar a la relación de trabajo, y mucho menos, le prohíben a la misma trabajar.

Es evidente que nuestro gobierno actual ha impulsado a la mujer para obtener mayores oportunidades para mejorar su economía dándole mayor campo de acción en el trabajo.

SEXTA.- Consideramos necesario, ver a la mujer, no como otro ser a explotarse, sino como parte de los medios de producción, mismos que en un momento determinado van a generar utilidades, cuando estos tienen la calidad suficiente para competir en el mercado.

SEPTIMA.- La garantía de igualdad entre el hombre y la mujer establecida en el artículo 4º constitucional, no llega a plasmarse de la noche a la mañana, se requirió un largo proceso en el que la mujer tuvo que luchar arduamente a nivel nacional e internacional, para que se le reconociera tal derecho.

OCTAVA.- Consideramos que la mujer sigue siendo subestimada en la relación laboral pese de que existen normas jurídicas protectoras en nuestro derecho laboral, pero hay situaciones de hecho que la clase patronal pone obstáculos diversos para contratar personal femenino exigiendo requisitos entre los cuales podemos considerar como primordial su aspecto físico y la condencia con el patrón o jefe con otro tipo de relación extralaboral, es por ello que es necesario que ella tenga mayores apoyos con el fin de que se realice con plenitud en el trabajo y se haga realidad lo legislado en la materia, toda vez que existe el instrumento jurídico pero muchos casos es ineficaz.

NOVENA.- La justicia del derecho, que busca darle a cada quien lo que le corresponde va a fincar claramente, como anteriormente, el trato

hacia la mujer era totalmente injusto, debido a que a la misma no se le presentaban las seguridades dentro de la relación laboral.

DECIMA.- La garantía de igualdad entre el hombre y la mujer, jerárquicamente habiendo es la Ley Suprema de la Nación, y por tal motivo, hemos considerado se requieren sistemas legales y métodos normativos que vayan no solamente a reforzar la idea de la garantía, sino asegurar el alcance legal.

DECIMA PRIMERA.- Cuando la mujer, tiene contacto por primera vez con el jefe de contrataciones de una empresa, si está mujer es simpática y bien formada, inmediatamente la contrata, buscando aprovecharse de la situación.

Previendo esta realidad el legislador creo el delito de Hostigamiento Sexual adicionandolo a nuestro Código Penal.

El hecho de que establezca una pena pecuniaria para quien hostigue sexualmente a la mujer trabajadora, o que de alguna manera sea su subordinada, esta sanción es insuficiente. Para que la mujer se realice plenamente en su trabajo, y obstaculizando en su caso impide su libertad sexual.

El sexo, es y será, una de las virtudes mas valoradas por la mujer.

En el hecho de que se le constriñan voluntad por la necesidad del trabajo, debe de cuidarse con mayor sanción para quien cometa ese tipo de delitos.

Consideramos que la sanción debería de ser de tres a cinco años de prisión, en donde el hostigador pisaría la cárcel y sentiría la pena por su conducta.

Por otro lado podría madurar dicho sujeto, por o con la privación de su libertad.

DECIMA SEGUNDA.- El hecho de que un funcionario público hostigue sexualmente a sus trabajadores, es un hecho denigrante, para él y para el pasivo una injuria y humillación.

La sanción que debería de imponerse además de la corporal sería la destitución de su empleo o cargo.

DECIMA TERCERA.- Es necesario que la legislación laboral, emplee los instrumentos jurídicos adecuados para que se haga realidad las que ya sean creadas y están vigentes, es decir, que las autoridades que imparten justicia laboral exijan en los patronos que en cuanto a la contratación del personal femenino para trabajar lo hagan sin perjuicio de lo ya expuesto en conclusiones anteriores o sea que este personal sea aceptado de acuerdo con su capacidad, para lo cual lo contratan haciéndoles los exámenes que el caso se requiera y éstos deben ser presenciados por inspectores del trabajo, así como participar en su valoración, solamente de ésta manera se cumpliría con nuestras leyes y el espíritu del legislador.

Si en algo reviste la delicadeza a la mujer es por el hecho de que pueden ser madres y que en algún momento está premiada y este embarazo, deberá ser cuidado, ya que se trae al mundo a un nuevo ser que la mujer a querido que nazca, y por el hecho de prestar su trabajo, en lugares insalubres, o para algún patrón insoportable, que haga perder a la mujer el bebé que ha decidido que nazca, estas situaciones son inhumanas, y consideramos que el derecho y la civilización, tienen mucho tiempo de haber sobre pasado estas situaciones.

Nuestras propuestas vertidas en el último inciso que intenta regular el comportamiento del patrón hacia la trabajadora, están cifradas en base a la seguridad jurídica de la mujer, que por necesidad tiene que recurrir al trabajo.

Esa seguridad jurídica, por la cual, la garantía de igualdad de derechos, tiene que hallar un respeto irrestricto, y que además aseguren a la mujer que sus derechos, su persona y su patrimonio, no serán afectados, y que si esto llegara a suceder, la misma legislación le proporcione los medios necesarios para lograr una pronta y expedita reparación del daño.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Comentarios al Artículo 4º Constitucional, dentro de; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada; UNAM, 1985.
- 2.- Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa Tomos I y II, 1980.

La Reforma del Proceso Laboral; Editorial Porrúa, 1980.
- 3.- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales; Editorial Porrúa S.A., 9ª Edición, 1975.
- 4.- Castorena, Jesús. Manual del Derecho Obrero; S/E, 6ª Edición, 1984.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada; Editorial Trillas, 2ª Edición, 1981.

Lecciones del Derecho del Trabajo; Editorial Trillas, 8ª Edición, 1981.
- 6.- Cervantes Campos, Pedro. Apuntes para una Teoría del Proceso Laboral; Editorial S.T.P.S., 1981.

- 7.- Colotti, Julio. Leyes Usuales del Trabajo. Editorial Macchi, 4 Edición, 1966.
- 8.- Cordova Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo; Cárdenas Editor y Distribuidor 1a Edición, 1986.
- 9.- Covo, Jaqueline. Las Ideas de la Reforma en México; UNAM, 1a Edición, 1983.
- 10.- Cue Canovas, Agustín. Historia Social y Económica de México; Editorial Trillas, 3a Edición, 1967.
- 11.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Porrúa, 1a Edición, tomos I y II, 1979.
- 12.- García Maynez, Eduardo. Filosofía del Derecho; Editorial Porrúa S.A., 5a Edición, 1988.
- 13.- García Pelayo y Gross Ramón. Diccionario Larousse Ilustrado Editorial Larousse, 1981.
- 14.- Golstein, Raúl. Diccionario de Derecho Penal y Criminología; Editorial Astrea, 1983.
- 15.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, 6a Edición, 1976.
- 16.- Hernández Sánchez, Alejandro. Los Derechos del Pueblo Mexicano, Las

- Cortes de Cádiz;
Editorial del Gobierno
del Estado de
Aguascalientes, 1a
Edición, 1979.
- 17.- Jiménez Huerta,
Mariano Derecho Penal
Mexicano; Editorial
Porrúa S.A., 5a
Edición, 1984.
- 18.- Kenneth Turner, John. México Bárbaro;
Editorial Costa/Amic,
1a Edición, 1967.
- 19.- López Sánchez,
Cuaúhtemoc. La extensión de la
Seguridad Social en
México; UNAM, 1a
Edición, 1977.
- 20.- Macías C, Bertha del Cronología Fundamental
Carmen. de la Historia de
México; Editorial del
Magisterio, 2a
Edición, 1970.
- 21.- Preciado Hernández,
Rafael. Lecciones de Filosofía
del Derecho; Editorial
Jus, 10a Edición,
1979.
- 22.- Ramírez Fonseca,
Francisco. La Prueba en el
Procedimiento Penal
Mexicano; Editorial
Pac, 1988.
- Obligaciones y
Derechos de Patrones y
Trabajadores;
Editorial Pac, 1985.
- Condiciones de
Trabajo; Editorial
Pac, 1985.

- Anticonstitucionalidad
y Contradicciones de
las Reformas de la Ley
Federal del Trabajo;
E d i t o r i a l
Publicaciones
Administrativas. 1981.
- 23.- Recasens Siches, Luis. Sociología; Editorial
Porrúa S.A., 12a
Edición, 1972.
- 24.- Rojina Villegas,
Rafael. Compendio de Derecho
Civil; Editorial
Porrúa S.A., 21a
Edición, 1982.
- 25.- Rouaix, Pastor. Génesis de los
Artículos 27 y 123 de
la Constitución de
1917; Partido
Revolucionario
Institucional, 1a
Edición, 1984.
- 26.- Secco Ellauri, Oscar. Los Tiempos Modernos y
Contemporáneos;
Editorial Kapelus, 4a
Edición, 1965.
- 27.- Sayeg Helu, Jorge. Introducción a la
H i s t o r i a
Constitucional de
México; Editorial Pac,
2a Reimpresión, 1986.
- 28.- Sin Autor. Manual del Derecho del
Trabajo; S.T.P.S., 3
Ed, 1982.
- Manual de Accesos a la
Jurisprudencia Laboral
S.T.P.S., 1979 a 1984.

- 29.- Tena Ramírez, Francisco Leyes Fundamentales de México; Editorial Porrúa S.A., 15a Edición, 1989.
- 30.- Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo Derecho de la Seguridad Social; Editorial Pac, 1988.
- 31.- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123; Editorial Porrúa, 2a Edición, 1967.
- Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, 3a Edición, 1975.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Partido Revolucionario Institucional, 1986.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal; Editorial Delma, 1991.
- 3.- Código Penal para el Distrito Federal; Editorial Delma, 4a Edición, 1991.
- 4.- Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos; Secretaría de la Contraloría General de la Federación, 1989.
- 5.- Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 7a Edición, 1986.
- 6.- Ley de Seguro Social; Instituto Mexicano del Seguro Social, 1986.