

N° 208
281



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

A R A G O N

**REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DE
LAS MUJERES EN MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

REYNALDA LUCILA LOPEZ GARCIA



SAN JUAN DE ARAGON EDO. DE MEXICO, ABRIL DE 1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

	PÁGS.
INTRODUCCION	1 - 3
CAPITULO I	
1. Generalidades	5
1.1 La Condición Social de la Mujer en Roma	6 - 10
1.2 La Condición Social de la Mujer en la - Edad Media	
1.3 La Condición Social de la Mujer a Par - tir de la Declaración de los Derechos - del Hombre y el Ciudadano	13 - 21
CAPITULO II	
2. Antecedentes Históricos en México	23
2.1 Epoca Prehispánica	23 - 29
2.2 Epoca Colonial	29 - 31
2.3 Epoca Independiente	32 - 35
2.4 Epoca Contemporánea	35
2.4.1 La Constitución de 1857	36 - 43
2.4.2 La Constitución de 1917	43 - 49

CAPITULO III

	Págs.	
3.	Problemática Jurídico-Laboral de la Mujer en México	51 - 52
3.1	Las Garantías Individuales de Libertad e Igualdad y la Garantía Social del Artículo 123 que Contempla nuestra Constitución	52 - 65
3.2	Ley Federal del Trabajo y la Legislación de los Trabajadores al Servicio del Estado	65 - 80
3.3	Ley del Seguro Social y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	80 - 86
3.4	Los Contratos Colectivos, Los Contratos Ley y La Organización Internacional en sus Prestaciones "Convenios y Recomendaciones". referentes a la Condición de la Mujer	87 - 117
3.5	Algunas consideraciones al Código Civil para el Distrito Federal, en relación con los Derechos de la Mujer ante el Hombre	117 - 135

3.6	Satisfacción Laboral Femenina	Págs. 135 - 139
	CONCLUSIONES	140 - 146
	BIBLIOGRAFIA	147 -150

I N T R O D U C C I O N

A la mujer a través del tiempo y el espacio, se le ha encontrado y se le encuentra participando en menor o mayor escala en los ámbitos de trabajo para resolver sus carencias y porque no decirlo, las de las sociedades, por eso es necesario establecer que el trabajo de investigación a desarrollar será "La Regulación Jurídica del Trabajo de las Mujeres en México", porque de una u otra forma ella ha jugado un papel muy importante para la vida del género humano, generándose así autoestima y seguridad en el sexo femenino, trabajo remunerado o no, ha producido bienes y servicios necesarios para una sociedad en constante transformación.

Por lo que es indispensable que la ubiquemos históricamente a través de nuestro pasado con objeto de analizar el papel de la mujer en la Antigüedad, Edad Media y Epoca Moderna y Contemporánea, enriqueciendo así nuestra retrospectiva del papel que la mujer ha desempeñado.

Sin embargo, universalmente hablando, ha surgido el fenómeno denominado "La división del trabajo en cuanto a los sexos", pareciendo normal mencionar que existen actividades propias del hombre o bien actividades propias de la mujer, situación que comúnmente se refuerza en forma discriminada, al pretender alcanzarse niveles de remuneración y de oportunidades en empleos en que aún existe — desventaja en relación al hombre.

Problemática que en el presente trabajo se buscará resaltar y dar unas posibles soluciones, pues lo que buscamos no es tanto sacar a la mujer del hogar e introducir al hombre al mismo, sino que

I N T R O D U C C I O N

A la mujer a través del tiempo y el espacio, se le ha encontrado y se le encuentra participando en menor o mayor escala en los ámbitos de trabajo para resolver sus carencias y porque me decirlo, las de las sociedades, por eso es necesario establecer que el trabajo de investigación a desarrollar será "La Regulación Jurídica del Trabajo de las Mujeres en México", porque de una u otra forma ella ha jugado un papel muy importante para la vida del género humano, generándose así autoestima y seguridad en el sexo femenino, trabajo que remunerado o no, ha producido bienes y servicios necesarios para una sociedad en constante transformación.

Por lo que es indispensable que la ubiquemos históricamente a través de nuestro pasado con objeto de analizar el papel de la mujer en la Antigüedad, Edad Media y Epoca Moderna y Contemporánea, enriqueciendo así nuestra retrospectiva del papel que la mujer ha desempeñado.

Sin embargo, universalmente hablando, ha surgido el fenómeno denominado "La división del trabajo en cuanto a los sexos", pareciendo normal mencionar que existen actividades propias del hombre o bien actividades propias de la mujer, situación que comunmente se refuerza en forma discriminada, al pretender alcanzarse niveles de remuneración y de oportunidades en empleos en que aún existe — desventaja en relación al hombre.

Problemática que en el presente trabajo se buscará resaltar y dar unas posibles soluciones, pues lo que buscamos no es tanto sacar a la mujer del hogar e introducir al hombre al mismo, sino que

se valore el trabajo de la mujer y que la labor doméstica se comparta con el hombre, sin marcar restricciones en caso de que exista la decisión de laborar fuera del hogar, toda vez que el papel de madre y agente de actividad productiva, debe encontrarse apoyada por los preceptos legales igualitarios con el hombre, en atención a su calidad de ser humano y/o apoyada en características propias de su sexo.

Mencionamos también los principales preceptos legales referentes a la mujer, para llegar después a retomar la normatividad jurídica, donde analizamos en forma exclusiva el trabajo de la mujer, - la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley - Federal del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, -- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil Vigente en el Distrito Federal, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores -- del Estado, a fin de valorar a la mujer en sus logros.

Ya que es necesario que entre la mujer y el hombre ya no exista esa tajante subordinación que siempre se ha dado, pues está probado que las mujeres no se encuentran impedidas física e intelectualmente para desarrollar labores técnicas, científicas, deportivas, artísticas, etc., por eso es necesario que la mujer luche al lado del hombre, gozando de los mismos derechos y asumiendo las mismas obligaciones y que el ejercicio de los mismos no quede como letra muerta, en la inteligencia de que también esos supuestos intereses creados a favor de los hombres que injustamente dañan a la mujer, deben compartirse con ella a fin de lograr una mejor sociedad.

Y para concluir el análisis, se hará referencia a un problema que ha existido desde siempre, pero que en las recientes décadas se ha incrementado, nos referimos al Hostigamiento Sexual Laboral, que también restringe a la mujer no sólo en su trabajo, sino también en sus relaciones con los demás.

El método que utilizaremos será el plurimetodológico para el desarrollo de la investigación, ya que utilizaremos no sólo la legislación ya mencionada, sino toda aquella información que nos sea de utilidad, a fin de que el trabajo de investigación sea más completo.

CAPITULO I

el peor enemigo
de la mujer :
la mujer.

1. GENERALIDADES

Es una gran verdad que los seres humanos nacen iguales, sin - que esto se interprete como idénticos, sino con igual derecho a -- ser ellos mismos, lo que creemos que se proclama en todas las Constituciones del mundo, al mencionar que los ciudadanos gozan de los derechos fundamentales, sin atender a motivos de sexo, raza, religión. Aunque se debe mencionar que los seres humanos se distinguen porque algunos nacen pobres y otros ricos, lo que para algunos implica pensar que el destino marca desigualdad en el nacimiento y - además no existe iguales frente a la ley o a la cultura, es decir, existe la convicción de que las leyes son iguales, pero aplicándolas a ciudadanos con igual capacidad y posibilidad de entenderlas, interpretarlas y respetarlas o defenderse de ellas.

Y que a pesar de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en cuanto a que los sujetos podían escoger libremente su actividad, esto no hace alusión a la mujer, porque es evidente que la vida diaria no es así, ya que la mujer es físicamente débil en cuanto al hombre y al derecho. Creemos que esto es un prejuicio impuesto por la sociedad y aceptado por la mujer. Lo que conlleva a suponer que la desigualdad tiene un origen anterior al régimen - jurídico, y es que la mujer debe romper con esas barreras y defender en forma consciente y libre, los logros alcanzados, sin que esto implique descuidar cualidades propias, pues entonces se caería en la concepción masculina de la igualdad, y nos llevaría a suponer que el sexismo ornamente a la mujer con los símbolos masculinos y así se llegaría a considerar que es igual al hombre. Resulta absurdo hablar de mujeres hechas a la imagen del hombre.

1.1 LA CONDICION SOCIAL DE LA MUJER EN ROMA

Se llama Roma, según el relato de Plutarco, la mujer a cuya iniciativa y decisión se debió la fundación de la Ciudad que de ella tomó su nombre. Y fueron las mujeres acaudilladas por Roma, quienes en un momento decisivo tuvieron en sus manos el destino futuro del ser o no ser de la Ciudad que había de convertirse al correr de los siglos, no sólo en una gran nación, sino en el mayor imperio del Mundo Antiguo.

De todas las mujeres de la Antigüedad, es la romana la que consigue un concepto claro de vida hogareña aproximándose tanto en sus ideas de la familia a la nuestra actual, que hasta la misma palabra familia, no sólo en su fonética, sino también en su verdadero y auténtico significado espiritual y social, es una palabra netamente latina.

En Roma vemos a la mujer constituyendo la salvaguardia de la verdadera institución hogareña, dando calor espiritual a la casa, no por la materialidad de su trabajo, sino por el amor a la familia, por sus afanes y preocupaciones y el valor moral dentro de la casa, compartiendo el peso de su hogar con su esposo y constituyendo con él unidad en todo. Y estas esposas romanas de los primitivos tiempos, cuando aún Roma no era el mayor Imperio del Mundo Antiguo, fueron los creadores de esta vida hogareña netamente romana y occidental, donde el marido, la mujer y los hijos vivían dentro en pleno intercambio espiritual de ideas, afanes, trabajos y afectos. Muchos años después, todo esto fué algo muy distinto, cuando este fuerte y práctico pueblo primitivo romano se fue intoxicando de orientalismo hasta llegar al caos moral.

Ante todo hay que distinguir en Roma dos tipos distintos de hogar; el de los patricios de clase aristocrática, descendientes de los antiguos fundadores romanos, y el de los plebeyos constituido por descendientes de pobladores de territorios anejos conquistados, o de extranjeros naturalizados y esclavos libertos, que habían obtenido su libertad por donaciones de dueños en pago de servicios prestados o adquiridos por compra gracias al dinero pagado en horas libres.

La vida de la mujer plebeya que vivía en la urbe y no en el campo era algo parecida a la mujer de hoy que habita esos pequeños cuartos de un interior de vecindad y que la incomodidad ahuyentaba al hombre de casa, y la mujer, ante la imposibilidad de retenerlo, se aficionó a seguirle, y comer con él de los caricativos suministros que solían facilitar después de las comidas en los casos de los pudientes, a bien buscaban una familia rica que acogiese al matrimonio en calidad de clientem. La afición a vivir prácticamente en jardines y plazas públicas, durante las horas del día fue aumentando y sólo se volvía a casa para dormir. Claro es, que todo este género de vida se refiere exclusivamente al casco urbano de Roma u otras Ciudades de gran importancia, pues la vida rural se desenvolvía en cambio con su clásica tranquilidad y sosiego de trabajo, desde la mujer pasaba las horas confeccionando con paciencia la larga camisa del marido que eran de lana y que necesitaría para las frescas mañanas de otoño.

En el hogar patricio la mujer era una pequeña reina, la abuela y la tía vigilaban la educación de los hijos, los esclavos salían al mercado a traer todo lo necesario; mientras las esclavas -

hacían el trabajo doméstico. Al salir el sol se habrían las puertas de la casa para que los clientes necesitados participasen de la primera comida de la casa.

Es curioso destacar que en estas comidas, ni fuera de ellas, la mujer de estos primitivos tiempos romanos no bebía jamás vino, pues beberlo habría sido un delito, según las costumbres tradicionales.

La mujer no estaba relegada a los trabajos domésticos; participando en las reuniones y era escuchada con respeto y su marido solicitaba su opinión en múltiples cuestiones relativas directa e indirectamente con el interés común de la familia; esta era llamada matrona romana.

La mujer llena también un lugar prominente en el culto romano de los primeros tiempos, con aquellas célebres vestales, sacerdotisas de la virtud, del templo de la Diosa Vesta de una castidad sin límites que han dejado una huella imborrable en la mitología de los pueblos.

Parece increíble que un pueblo que rindió culto a la castidad llegase al correr el tiempo a constituirse en la cúspide del libertinaje. Jamás podían preferirse ante una mujer frases deshonestas e dirigirse miradas intencionadas, pues se castigaba con la máxima pena a aquel que ofendía sus pudores. El adulterio, por supuesto era castigado con la pena de muerte.

El matrimonio nuestro, precede del matrimonio latino: sus cláusulas legales recuerdan al matrimonio primitivo cristiano romano.

Para la celebración del matrimonio se elegía un día que no ca

yese dentro de los periodos del mal augurio como eran los primeros del mes. La ceremonia entre los patricios comienza por una oración y el sacrificio de una oveja, la novia iba vestida de blanco, llevaba sobre su cabeza el flammum, velo rojo destinado a estos efectos. (1)

Los futuros esposos se sentaban en dos asientos sobre los que se habia extendido previamente la piel de la oveja sacrificada, la cual significaba la unidad que deberia prevalecer sobre los dos esposos; mientras el sacerdote decia sus oraciones.

Esta forma de enlace era practicamente indisoluble y vedado a los plebeyos. El enlace habia sido sancionado por la sociedad patricia, cuya representacion habian asistido a la ceremonia religiosa diez testigos, uno por cada primitiva division del patriarcado, y la ceremonia religiosa habia sido oficiada por el gran pontifice de su religion y no por un sacerdote corriente.

La mujer plebeya se casaba con arreglo a otras formas distintas: por usus o por coemptio. En el primer caso la mujer quedaba como propiedad del marido al cabo de un año de cohabitación, pasado el cual el marido ejercia ya el derecho de manus.

La segunda forma de matrimonio plebeyo era la coemptio, en la que el padre de la novia hacia al futuro marido una venta simbolica en presencia de cinco testigos. El padre de ella podia si le creia necesario rescindir el contrato, algo asi como anular la venta, y despues el enlace, reclamando a su hija, ya que esta no ha-

(1) Benilla García, Luis, La Mujer a través de los Siglos, Editorial Toollelege Aguilar, Madrid 1958, pág. 360

bía perdido el manus paterno.

Estas dos formas de enlace fueron vistas por los patricios -- con gran desprecio, al considerarlas como un simple apareamiento -- animal, desprovisto del carácter religioso y místico indisoluble. Pero al correr del tiempo los mismos patricios, fueron víctimas poco a poco de un igualamiento social impuesto por los plebeyos, olvidando sus antiguos y complicados enlaces aristocráticos, para casarse por el expeditivo procedimiento del coemptio.

En la mujer se reflejó lógicamente, está igualdad legal pues ya no estaba sujeta a una clase social determinada, su horizonte matrimonial no era limitado, y cualquier mujer podía aspirar a casarse con un aristócrata patricio o con un poderoso plutócrata libre de origen esclavo o extranjero.

1.2 LA CONDICION SOCIAL DE LA MUJER EN LA EDAD MEDIA

Los nuevos pueblos bárbaros, infundieron una nueva savia de rejuvenecimiento a los pueblos poseedores de la gran cultura grac rromana. Aquellos bárbaros que basaban su poder en la fuerza llaga ron a fusionarse con los pueblos conquistados.

Por otra parte, el cristianismo dotó a la sociedad medieval de normas morales que antes no poseía socialmente, aunque pareciera a veces lo contrario.

Esto se reflejaba, lógicamente en la vida y concepto de la mu jer, con el triunfo del cristianismo logra la mujer evadirse ya pa ra siempre de su esclavitud al hombre, hasta entonces más o menos simulada.

Desde entonces ya no se realizaban enlaces sin el previo con-

sentimiento; o al menos si algún padre feudal ya tiene el esposo - para su hija, él sabe que ésta tiene el legítimo derecho, sanciona do por la Iglesia, a decir la última palabra.

Por otra parte en todos los países de la cristiandad, el mari do había aprendido desde niño a proteger a la débil mujer a respec tarla, y llevar dentro de sí un sentido de caballeridad del que hoy carece. Además la mujer constituyó el valuarte de la moral so cial, el símbolo de las virtudes del mundo.

La mujer medieval no fué un objeto de adorno, no fué la dis tracción del hombre, sino más bien la compañera auténtica.

Según su condición social, lo mismo curó las heridas del gue rrero en su castillo feudal, también ayudó al marido labriego en la recolección de los campos.

La mujer feudal poseía una regular cultura, bastante superior para aquel ambiente, sabía leer y escribir, tocar el arpa, laúd y guitarra, conocía algo de latín, poseía ciertos conocimientos ele mentales médico-quirúrgicos, pues no se encontraba un médico con la misma facilidad que ahora. (2)

Existían para la mujer feudal tres formas de recibir justicia primero, a la usanza antigua romana, es decir, aportando las prue bas necesarias que testificasen claramente su inocencia o culpabi lidad.

Segundo, por el procedimiento que obligaba a la acusada a ju rar tres veces consecutivas su inocencia.

(2) Falcón, Lidia, La Mujer en la Historia, Editorial la Pleyade, - Buenos Aires 1969, pág. 411

Tercero, por el duelo, organizando un torneo al que asistía toda la nobleza, y en el que ella estaba representada por un caballero, que luchaba contra él que sostenía la acusación; así la mujer elegía a su á su paladín y éste defendía los derechos de ella con la lanza y la espada.

En la Edad Media, la vida tiene un carácter eminentemente rural. Se vive directamente del campo. Las viviendas campesinas se agrupaban junto a los muros del castillo, y las familias labriegas labran y cultivan las tierras del señor feudal.

La mujer campesina trabaja tanto como el hombre. pegada al terreno que la vio nacer se esfuerza en ayudar a su padre o al marido en las faenas del campo.

Pero al paso del tiempo, estas familias labriegas van ganando libertades respecto al señor feudal, se van haciendo pequeñas propietarias y, en cierto modo independientes del poder feudal, dando paso así a la llamada burguesía.

La mujer burguesa toma parte activa en la vida ciudadana y — son muchas las viudas que continúan el negocio de su marido. Participan en las diversas industrias y comercios alimenticios, textiles y de utensilios diversos. Con ello la mujer empieza a labrar — su propia independencia social y económica aunque vinculada a la — del marido. (3)

También en lo concerniente al matrimonio, alcanza la mujer un mayor nivel legal, social y espiritual, al triunfo del cristianis-

(3) Nash, Mary, Presencia y Protagonismo (Aspectos de la Historia de la Mujer), Ediciones del Serbal, Barcelona 1967, pág. 510

mo, el cuál desde el primer momento concedió a la mujer el puesto de compañera inseparable del hombre y alejó cada vez más de las -- conciencias, el concepto meramente voluptuoso que hasta entonces -- había tenido de la mujer, la había colocado bajo el capricho despó -- tico del hombre.

1.3 LA CONDICION SOCIAL DE LA MUJER A PARTIR DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EL CIUDADANO

Desde la clásica Declaración de los Derechos de Virginia, deprimeros de junio de 1776, que llevaría a la Declaración Francesa de 1789, se formuló en términos jurídicos el pensamiento de que -- "Todos los hombres nacen iguales en libertad y en dignidad", y esta sencilla afirmación hace que aparezcan verdaderas facultades jurídicas reconocidas contra eventuales violaciones por parte de los ciudadanos y de los poderes públicos, y de esta forma se iniciaban los orígenes institucionales de la libertad moderna.

En la tercera Asamblea General de la O.N.U en 1948, se proclamó mediante la resolución 217 (III), de 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada con 48 votos a favor, ninguno en contra y 8 abstenciones.

En su planteamiento general, la Declaración parte de dos premisas básicas: toda persona tiene derecho a un orden social e internacional en el cual puedan realizarse los derechos contenidos en la Declaración y, en segundo lugar, los Derechos aquí proclamados se extienden a todos los hombres, sin distinción ni discriminación de ninguna clase.

El 16 de diciembre de 1966, la Asamblea aprobó por unanimidad

dos pactos Internacionales sobre Derechos Humanos: uno sobre Derechos económicos, sociales y culturales y el otro sobre Derechos civiles y políticos.

Los pactos habían sido redactados por la Comisión de Derechos Humanos durante el período 1948-1954, después de ser aprobado por la Asamblea General en 1955, la Declaración Universal de Derechos Humanos y habían sido sometidos por conducto del Consejo Económico y Social, a la consideración de la Asamblea en el curso de 1955-1966. Los pactos dan forma jurídica obligatoria a las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en muchos casos amplían esas disposiciones.

El derecho más importante regulado en ambos pactos, es el derecho de los pueblos a la libre determinación y derechos conexos, incluyendo el derecho de los pueblos a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y esto no figura en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, trata de las condiciones de trabajo, sindicatos, seguridad social, protección y asistencia a la familia, niveles de vida y salud, la educación y vida cultural. Dispone que los derechos en esta categoría se harán efectivos progresivamente y sin discriminación.

El pacto internacional de derechos civiles y políticos, trata cuestiones como la libertad de circulación, la igualdad ante la ley, la presunción de inocencia, libertad de conciencia y de religión, libertad de opinión y expresión, reunión pacífica, libertad de asociación, participación en asuntos públicos y las elecciones-

y derechos de las minorías. Prohíbe la privación arbitraria de la vida, tratos o castigos civiles, esclavitud, trabajo forzoso, la detención arbitraria, injerencia arbitraria en la vida privada, -- propaganda a favor de la guerra y apología del odio racial o religioso que constituya incitación a la discriminación o la violencia

El pacto instituye un Comité de Derechos Humanos que examinará las medidas adoptadas para aplicar sus disposiciones y establecerá un procedimiento de conciliación, mediante el cual se examinarán las alegaciones que se haga a alguna de las partes de no haber cumplido con el pacto.

El protocolo fue aprobado por la Asamblea General en 1966, só lo se pueden examinar las denuncias contra las partes en el protocolo.

Cuando la Asamblea aprobó los tres instrumentos en 1966, expresó la esperanza de que entraran en vigor rápidamente.

La más importante de las actividades de la ONU fué la celebración de una Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos en Teherán, en abril y mayo de 1968, para conmemorar el vigésimo aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos fué la -- la primera conferencia gubernamental a nivel mundial jamás celebrada en todo el campo de los Derechos Humanos.

Un resultado de la Conferencia fué la Proclamación de Teherán en la que se formula un consenso sobre los principales problemas -- de Derechos Humanos examinados por la Conferencia.

La Conferencia declaró que los instrumentos internacionales --

de derechos humanos habían creado nuevas normas y obligaciones a las que debían de ajustarse los Estados.

En sus resoluciones la Conferencia trató de temas que abarcaron desde la discriminación racial y la descolonización hasta los derechos de la mujer y la planificación familiar. Invita a los Estados miembros a transmitir a la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer, los programas que ellos tuviesen a largo plazo para el avance de la mujer; así como para tomar medidas a fin de asegurar el principio de la universalidad de los derechos humanos y la adhesión más amplia posible a los instrumentos de este campo.

En 1969, la Comisión de Derechos Humanos examinó las modificaciones a determinados proyectos de principios contenidos en un estudio de 1961, sobre el derecho de todo individuo a no ser arbitrariamente detenido ni desterrado, junto con otro estudio sobre el derecho del detenido a comunicarse con quienes precise consultar para asegurar su defensa o proteger sus intereses esenciales. Este estudio y modificaciones fueron presentados por el Secretario General a los Estados Miembros, para que formularán sus observaciones y la Comisión de Derechos Humanos proyectaba examinarlas en 1971.

Varios estudios elaborados por redactores especiales nombrados por la Subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección a las Minorías quedaron a punto de terminarse y quedó completo en 1967. El mismo año la Subcomisión aprobó proyectos de principios generales sobre la igualdad y la no discriminación con respecto a personas nacidas fuera del matrimonio, estos proyectos junto con el estudio fueron impresos.

Los estudios completados en 1970 incluyeron; uno sobre la igualdad en la administración de justicia y el estudio especial sobre la discriminación racial en esferas políticas, económicas, sociales y culturales. Se proyectaba completar para 1971 un informe sobre la cuestión de la esclavitud y trata de esclavos en todas sus prácticas y manifestaciones, incluyendo las prácticas análogas a la esclavitud del apartheid y el colonialismo.

Cuestiones Concernientes a la Condición Jurídico y Social de la Mujer.

La Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer es un hito importante que se alcanzó en el trabajo de las Naciones Unidas para ayudar a asegurar la igualdad de derechos para la mujer, cuando el 2 de noviembre de 1967, la Asamblea General aprobó la Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la mujer. (4)

La Declaración proclama después de una serie de principios de igualdad de derechos y pide la adopción de medidas para ponerlos en práctica, incluyendo alguna para abolir leyes, costumbres, reglamentos y prácticas que son discriminatorias para la mujer y el establecimiento de la adecuada protección jurídica para la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como medidas para educar a la opinión pública y dirigir las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de prejuicios y aboliciones de prácticas consuetudinarias que se basaban en la idea de la inferioridad de la mu-

(4) O.N.U, Año XX 1946-1966, Editorial Tecnos, Madrid 1966, pág. -

jer.

En la esfera de los derechos civiles, se estimula que debieran adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer, - en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, el derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para tomar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas, el derecho a votar en todos los referendums públicos y a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas.

Afirma la Declaración, que la mujer tendrá los mismos derechos de adquisición, cambio o conservación de una nacionalidad, - iguales derechos que el hombre en el campo civil, el derecho a adquirir, administrar y heredar bienes, disfrutar y disponer de ellos, incluyendo los adquiridos en el matrimonio, igualdad jurídica y capacidad de ejercicio, los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre circulación de las personas.

Se dispone que deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar al principio de igualdad de condición del marido y - de la esposa declarando: la mujer tendrá el mismo derecho que el - hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio sólo - mediante su pleno y libre consentimiento; la mujer tendrá los mismos derechos durante el matrimonio y la disolución del mismo. En - todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración principal.

Estipula también que deberán prohibirse el matrimonio de niños y los esponsales de los jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad.

Otros artículos estimulan que todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra la mujer serán derogados y deberán adaptarse a las medidas adoptadas, para combatir todas las formas de trata y explotación de la prostitución de mujeres.

Pide también para asegurar a la joven y a la mujer casada o no, derechos iguales a los de los hombres en materia de educación en todos los niveles y acceso a toda clase de instituciones decentes, incluidas las universidades y escuelas técnicas y profesionales; iguales oportunidades en la obtención de becas y otras subvenciones de estudio; iguales oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, acceso a material informativo para ayudar a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Se pide que se adopten las medidas apropiadas para garantizar a la mujer los mismos derechos que el hombre en la esfera de la vida económica y social, en particular el derecho sin discriminación alguna por su estado civil, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión; el derecho a igual remuneración que el hombre e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación, aseguramiento contra el desempleo, enfermedad, vejez u otro tipo de incapacidad, recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones que el hombre. (5)

-
- (5) Bravo Mora, Miguel, La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer, Consejo Nacional de la Mujer, CONAPO, Centro de Información Documental, C.T.M., México 1986, pág. 53

En la Declaración se encarecen a los gobiernos, organizaciones no gubernamentales y los individuos, que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en la Declaración.

También en la Comisión Internacional de Derechos Humanos celebrada en Teherán en 1968, se expresó apoyo a las medidas para promover los derechos de la mujer en el mundo moderno, incluyendo un programa unificado y a largo plazo en las Naciones Unidas para el adelanto de la mujer.

En 1970, en su vigésimo quinto de sesiones, la Asamblea General aprobó un programa de acción internacional concertada para el adelanto de la mujer, en el que establecían los objetivos generales y las metas mínimas a lograr el segundo decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo, en los campos de educación, formación profesional y empleo, protección sanitaria y de maternidad y vida pública.

Atendiendo una petición hecha en 1966 por el Consejo Económico y Social, el Secretario General presenta informes bienales sobre la aplicación de la Convención de 1952, sobre los derechos políticos de la mujer.

El informe de 1970 enumeraba 123 países en los cuáles la mujer puede votar pero no ser elegida, en siete países informantes la mujer no tiene derecho al voto y tampoco pueden ser elegidas. Setenta y un países informaron que tienen mujeres elegidas como miembros de sus parlamentos. El informe de 1970 citaba que países en los que la mujer ha ocupado elevados cargos gubernamentales, judiciales o diplomáticos.

El Consejo Económico y Social y su Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer siguen examinando, en cooperación de la UNESCO, cuestiones relativas al acceso de la mujer en la educación y formación profesional y, en cooperación con la OIT cuestiones concernientes a los derechos económicos y oportunidades de la mujer.

El Consejo ha hecho suyas las recomendaciones de la Comisión sobre: protección social de la madre soltera y su hijo y su integración en la sociedad; protección de la mujer y el niño en tiempos de emergencia o guerra, lucha por la paz, liberación nacional e independencia; la influencia de los intereses extranjeros económicos y de otro tipo en las condiciones de vida de la mujer en los territorios dependientes.

En 1975 durante la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, llevado a cabo en la Ciudad de México, fué propuesto y aprobado un plan de acción global, cuyos objetivos básicos deberían alcanzarse en los diez años siguientes.

No obstante, y justo en la mitad de la década de 1975-1985, se puede decir, que muy poco es lo que se ha obtenido sobre las propuestas del mencionado plan de acción; ya que los resultados obtenidos desde la Conferencia de México y sobre cuyos tres objetivos: igualdad, desarrollo y paz, los logros fueron prácticamente nulos en cualquiera de los ámbitos, Nacional, Regional e Internacional.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

2.1 EPOCA PREHISPANICA.

Entre los años 1500 a.c y 100 a.c., los mesoamericanos habian inventado y desarrollado todos los rasgos culturales que le son -- propios y caracteristicos. A lo largo de los años se van modifican -- de en estilo al cambiar de modas, pero en esencia son los mismos.

La religión sufrió modificaciones, pues surgieron infinidad -- de deidades. Las diosas femeninas de la fertilidad dejaron de ser -- las más importantes y aparecieron los dioses de los elementos natu -- rales, el bien y el mal, la luz y la oscuridad.

La vida se desarrolla bajo la protección de la religión, des -- de el nacimiento de los niños que según su religión eran creados -- en el más alto de los cielos, y por otra parte la muerte.

Los sacrificios humanos eran la fuerza vital con que mante -- nían a sus dioses y eran tomados con naturalidad, incluso cuando -- se ofrendaba la vida propia o la de sus hijos, posición que se re -- flejaba hasta en nuestros días en el modo tan peculiar que tiene -- nuestro mundo de ver la muerte.

La división social en Mesoamérica no era tan estricta como pa -- ra que alguna persona no pudiera por méritos propios ascender en -- la escala social, del mismo modo se podía descender con la misma -- facilidad, por cometer algún delito que así lo ameritara.

La clase dominante estaba organizada como aparato gubernamen -- tal y recibía sus ingresos como tributo. Sin embargo se empezaba a -- gestar, entre los mexicas, una nueva clase social llamada pochteca que eran individuos dedicados al comercio.

En la economía mesoamericana era muy importante el pago de --

tributos e impuestos; las mujeres participaban en esta organiza — ción en múltiples trabajos, además de los considerados propios de su sexo. Eran grandes trabajadores y tenían grandes obligaciones — de sustentación de la casa y educación de sus hijos.

La administración de los bienes de la familia estaban a cargo de la mujer, en la alimentación de la familia tenía que esmerarse, todo ello realizado con limpieza y pulcritud.

Sin duda la educación de los hijos era una de las labores más importantes, dentro de su hogar la mujer criaba animales, también era obligación de la mujer realizar y elaborar las ropas de la familia para ella y sus hijos.

Un trabajo de importancia social desempeñado por las mujeres era el de relacionar a las familias; esta ocupación existe en la actualidad entre la mayoría de algunos grupos indígenas.

En el campo intelectual las mujeres, al igual que los hombres se desarrollaron como sacerdotisas que por su alta investidura participaban en otras muchas ceremonias.

Las escribas eran las que pintaban con sus glifos tanto los eventos históricos como los cotidianos y los mapas; las maestras encargadas de educar, bajo estricta vigilancia a las pupilas en la escuela. Así como las transmisoras de cultura y lenguaje culto; la profesión de parteras y médicas era de lo más popular y lo sigue siendo en la actualidad con el calificativo de empíricas y hierberas; las astrólogas se encargaban de predicar los buenos y malos augurios, brujas y hechiceras, estos dos oficios se encuentran mezclados en las crónicas.

Conductoras y líderes de su pueblo fueron otros de los cargos

que desempeñaron las mujeres en la época prehispánica.

Otros de los casos más conocidos sobre las mujeres gufas de su pueblo es el de Chimalma, era una de las cuatro dirigentes de los aztecas en su peregrinar.

Gobernantas en diversas partes de Mesoamérica son múltiples - los ejemplos donde se encuentran datos sobre mujeres desempeñando este puesto que nos hace pensar que era una costumbre más generalizada; guerreras, un buen dirigente tiene que defender sus posesiones y las mujeres no se quedaron atrás, en códices se encuentran muchas mujeres en actitud de pelea; los pochtecas eran una de las clases sociales que en ese momento estaban tomando gran auge. (5)

La participación de la mujer en la guerra, también era de otra índole, proporcionando el parque para la batalla, preparar la comida diariamente.

Las futuras madres recibían un esmerado cuidado por parte de parientes y parteras, las atenciones que se le prodigaban a la futura madre se relacionaban directamente con los recursos económicos y la posición social; cuando la mujer era de extracción humilde, las auxiliaban alguna partera, vecina o un familiar, pero también la hacían solas porque las indígenas no eran muy buenas en estos menesteres. La preñada debía comer lo suficiente a base de buenos manjares, también se le daban consejos relativos a sus relaciones sexuales.

Cuando el parto ocurría, la partera gritaba como los guerre -

(6) Garza Tarazona, Silvia, La Mujer Mesoamericana, Editorial Flaneta Mexicana, México 1991, pág. 40

ros lo hacían en las guerras. El sentido de ese grito era el equi valente a haber vencido al enemigo en el campo de batalla; en algu nas partes de Mesoamérica si una mujer estaba preñada, esta habíade confesar sus pecados en especial los carnales, esto se hacía -- con el objeto de que el parto tuviera un buen término.

En los casos de que el alumbramiento presentara problemas, -- aceleraban el parto con remedios, la partera le decía que se esfor zara y empujara para que saliera la criatura; si la paciente moría de parto la llamaban Mocihuaquetzquí que quiere decir, "mujer va -- liente". Aunque la muerte de estas mujeres daba pena a las parte -- ras, para los parientes no era así porque pensaban que ellas se -- iban al cielo a acompañar al sol en su viaje hasta el día de su -- ocaso, ya que estas mujeres eran equiparadas con los guerreros que morían en combates, llamada Cihuapipiltin y que eran las "diosas -- celestes".

La educación estaba a cargo de las mujeres y posteriormente -- eran los sacerdotes en las escuelas quienes las completaban; de -- igual modo era importante la enseñanza del comportamiento y las -- normas sociales y morales, en que la mujer debía asumir una acti -- tud de humildad. La encargada de instruir a la muchacha era la ma -- dre, que le hablaba de los pormenores de su comportamiento ya que -- debería vestir sencillo, sin muchos adornos, no hablar rápido ni -- muy lento, no alzar la voz, el andar lento es signo de alcurnia y -- caminar derecha con la cabeza un poco inclinada, con la boca cer ra da, no mirar a las personas, por otra parte, las mujeres solteras -- no podían sentarse a la mesa con sus hermanos o con ningún hombre -- hasta que se casara, se les enseñaba otras artes y oficios.

El matrimonio entre las mujeres se realizaba entre los 20 y los 25 años, ya que tenían la creencia de que si se casaban jóvenes también morirían jóvenes. El matrimonio entre los indígenas, al igual que la cultura europea, era usado como poder político para concertar alianzas y para ampliar un cacicazgo, ya que en algunas partes de Mesoamérica la herencia la recibían las mujeres.

La mayoría de las mujeres no tenían que aportar dote al matrimonio, en términos generales eran los parientes los que reunían los regalos que el novio daba a la novia o viceversa, esta en relación a la posición económica de los contrayentes.

En un principio, la religión está representada por infinidad de figurillas femeninas de arcilla, que con toda certeza son deidades de la fertilidad.

Casi contemporáneo a estos sitios aparecen unos nuevos elementos; el jaguar, la serpiente, figurillas asexuadas que fueron introducidas por un nuevo grupo, los llamados Olmecas. Posteriormente con el surgimiento de las grandes urbes se presentan modificaciones en el culto, surgiendo infinidad de deidades dedicadas a la adoración de los elementos de la naturaleza.

Los mesoamericanos además de la religión, conservaban creencias totémicas como el pensar que los animales los protegían, obteniendo de ellos su fuerza, destreza y vivacidad.

La mujer desempeñaba hasta hoy un papel preponderante en la conservación y continuidad de la educación religiosa de sus hijos.

De igual manera, la mujer mesoamericana, como instructora de sus hijos les guiaba en todos los ritos y ceremonias y como sacerdotisa formaba parte de la liga entre las deidades y los integrantes

tes de su pueblo.

Algunas sacerdotisas que a lo largo de su vida destacaron particularmente, a su muerte fueron elevadas a deidades. La organización religiosa estuvo bien implicada con toda la vida de este pueblo, creando un carácter místico en el que no se efectúa ninguna acción sin los auspicios de los dioses. Los hombres estaban bajo el ala protectora de la religión desde su nacimiento, a lo largo de toda su vida y hasta la muerte eran regidos por los designios marcados por los dioses, que recibían a través de sus representantes: los sacerdotes.

Cuando las mujeres ya no eran fértiles y los hombres ya no estaban en edad de ir a la guerra, es decir, cuando eran viejos, no perdían su valor dentro de la sociedad, por el contrario se les reverenciaba y quería porque habían adquirido la experiencia y la sabiduría. Se les consultaba al tomar alguna decisión ya fuera de tipo político, administrativo, económico y social.

Era tal la veneración a los ancianos que existía una deidad llamada Tonatzin, que quiere decir, "nuestra abuela", la cual se encargaba de proteger a las parteras en el buen desempeño de su oficio.

Las mujeres podían participar en ceremonias de sacrificios incluso de acercamiento a los templos cuando eran viejas, y a los viejos se les trataba de manera especial, se les estaba autorizado el emborracharse sin que sufrieran algún castigo.

Cuando alguien moría, fuera quien fuera le decían: ya has servido a nuestro señor que ahora te lleva y has servido a nuestro señor, que esta vida no es permanente y el señor Mictlantecutli y la

señora Mictēācāhuatl su esposa te esperan.

2.2 EPOCA COLONIAL

La conquista militar canceló de forma violenta e irreversible el proyecto de sociedad indígena. Desde entonces se definieron — otros proyectos, determinados por las diversas fuerzas que intervinieron en la obra colonizadora, cada uno dejó su huella y el resultado fue algo que nadie había previsto ni deseado, por lo que contenía elementos de los proyectos de todos.

La muerte de los dirigentes indígenas interrumpió su proceso-ideológico e hizo sentir la falta de un esquema trascendental y orgánico en el pensamiento colectivo; sobrevinieron en cambio, las — creencias populares, las tradiciones y costumbres a los que vencedores no concedieron ni juzgaron peligrosas porque no consideraron sus posibles conexiones con formas del pensamiento mágico o religioso. Las mujeres indígenas fueron el principal vehículo de la — transmisión de esas formas del pensamiento tradicional, que se reflejaban tanto en actitudes vitales como en rutinas aparentemente-intrascendentales frente a la preocupación permanente por el dogma y ortodoxia.

La influencia de estas mujeres alcanzó sus propias comunidades y a la sociedad colonial, en conjunto a través de las tareas — domésticas, de la eficiencia de su actividad comercial en los tianguis, del gusto por ciertos adornos y vestidos, de la decoración, — del cuidado del hogar, etc. .

Uno de los cambios que afectaron a la mujer indígena fué la — amulación de los enlaces conyugales poligámicos, sustituidos por —

la monogamia y de la moral católica, el sacramento del matrimonio era una dádiva preciosa, que reconocía la dignidad de la mujer, liberada de una situación humillante y sublemba su sexualidad en beneficio de la familia. En la práctica, ese cambio significó la ruptura del sistema económico familiar, el abandono de muchas esposas que perdieron sus medios de subsistencia y el surgimiento de una actitud masculina que conservaba resabios de poligamia matizados con la irresponsabilidad, la despreocupación, ya que esta legislación fue capaz de impedir que los hombres las formasen de todos modos clandestinamente y ya sin la responsabilidad de mantenerlas.

Por esto las indias, viudas o huérfanas por las guerras y epidemias y las repudiadas, tuvieron que buscar un modo de vida en una sociedad que sólo las aceptaba como empleadas domésticas o trabajadoras de obrajes y minas, la vida como sirvientas en las casas de los españoles la obligó a incorporarse pronto a las nuevas situaciones y ese lado se reforzó cuando la proximidad del trato con los españoles originó relaciones de las que frecuentemente salían embarazadas. (7)

Las Leyes de Indias asignaban un salario de 12 pesos anuales a las mujeres que trabajasen en las casas de los españoles, pero en la práctica fueron muy pocas las que llegaron a ver esa cantidad, por eso se conformaban con que las alimentaran a ellas y a sus hijos o si los patrones compensaban el trabajo con la enseñanza de sus obligaciones, como la hacían los maestros con sus aprendices.

(7) Presencia y Transparencia: La Mujer en la Historia de México, Editores El Colegio de México, México 1987, pág. 314

dices.

En cuanto a la educación de las mujeres en las comunidades indígenas se aceleró desde el momento en que las niñas indias, principales o macehuales, empezaron a instruirse juntas y sin diferencias, algunas en los atrios de los conventos.

Entre los españoles e indias había una segregación favorecida por el hecho de que, mientras las indias vivían en el campo, casi la totalidad de las mujeres españolas residían en las Ciudades, -- aunque las propiedades familiares se encontrasen alejadas, en zonas rurales que el jefe de familia visitaba esporádicamente.

La renuncia de los ideales de perfección evangélica significó para la mujer la clausura de su opción por la justicia; en lo sucesivo el lugar de las españolas y de las criollas estuvo junto a -- los hombres de su familia, reforzando la autoridad masculina e intentando compartir el prestigio del poder que a ellos pertenecía. -- Algunos permanecían ignorantes de su propia subordinación, otras -- harían valer su voluntad por encima de la ley y muchas encontrarían un escape compensador de sus frustraciones haciendo resaltar su superioridad sobre los individuos de cualquier sexo que perteneciesen a una categoría inferior.

Las mujeres de cualquier condición aprendieron pronto que el camino que Dios les había asignado para ganar el cielo era el de -- la sumisión y obediencia. Sí, el cuarto mandamiento exigía honrar a padre y madre, claro que por este camino era fácil justificar la superioridad masculina, puesto que el gobierno le proporcionaba -- las leyes a los hombres y el saber se adquiría en la escuela exclusiva para varones.

2.3 EPOCA INDEPENDIENTE

El México nacional se inaugura en 1821 con la consumación de la Independencia y se vincula estrechamente con el Virreynato de las reformas borbónicas, que pretendían la modernización de la economía como requisito para participar con mayor provecho en el capitalismo europeo.

En el siglo XIX intenta consumir las actitudes liberales, con sus contenidos de propiedad privada y libre empresa contra las corporaciones, de las que sus más claros exponentes eran la Iglesia y la comunidad de pueblos de indios.

Este programa nacional fue ostentado por un sector a lo largo del siglo, una clase conformada durante el sistema colonial y que se enfrentó, durante esta alquida centuria, con quienes pretendían preservar, para su beneficio, la rígida estructura social y económica novohispana. Así, cada uno de los bandos propugnó por un proyecto nacional, no únicamente como portador de sus definiciones presentes y pasadas, sino también de planes futuros.

Cabe hacer notar la concepción de las leyes como un modificador de la realidad; se pensaba que una legislación adecuada habría de generar las condiciones de clase que no habían surgido de la propia dinámica social. En 1867, después de una guerra civil, una intervención extranjera y un Imperio, se restauró la República y quedó históricamente derrotado el proyecto monárquico. La Reforma significó la paz, la opción de ejercer los ideales que la guerra había impedido.

Existieron las heroínas a todo lo largo del proceso de esos años: durante la Independencia destacaron Josefa Ortiz de Domínguez

guez y Leona Vicario.

Existe una tentación evidente al estudiar a la mujer de esos años: la de saber más de estas heroínas, entenderlas, verlas como muestras de un colectivo social. Sin embargo no es así, aunque expresen situaciones comunes, lo hacen desde la excepción, y su labor, aunque importante, es de comparsa. Para la mujer común y corriente su ámbito siguió siendo doméstico y su tiempo el de la rutina diaria, más allá de planes, manifiestos o batallas. Por lo general ella se mantuvo guarecida en su casa, sin opinar demasiado y sin desviarse, en lo posible, de la ideología familiar.

Los arquetipos sociales del sexo seguían girando en torno a la sumisión. La participación en la política contradecía el papel de hada del hogar. Sin embargo el conflicto constante que atravesaba el país afectaba también la vida de las mujeres.

La cuestión histórica femenina en el siglo XIX ha sido poco tratada. La historia gráfica, llena de héroes de bronce, conserva también algún ídolo femenino, pero con frialdad de estatua que poco nos dice del tibio universo de las mujeres que vivieron entre cocinas, bordados, devociones, trabajos y juegos de salón.

En los primeros años de vida independiente la mujer popular trabajaba en el campo, en servicios urbanos o como criada. La mujer de alcañal atendía su casa. Así la mujer acomodada era la reina del ámbito de lo privado, el cual atendía con esmero. Diversas fuentes dan cuenta de la importancia que tenían los lazos familiares para la mujer, así como los rituales que los hacían evidentes.

El matrimonio implicaba el espacio óptimo para ejercer lo aprendido durante su infancia y también para ejercer una sexuali -

dad "decente", dirigida al fin de la maternidad.

La soltería quedaba asociada a la virginidad y a los 14 años — una niña era candidata al matrimonio, a los 30 años una mujer era considerada "solterona" llamada "doncella vieja", su actividad que daba estereotipada en la burla despectiva del quedarse a vestir — "santos". Sería importante precisar hasta donde su soledad podía — significar ciertos niveles de independencia y como ella pudo adecuarse a los cambios del proceso. Sí, el convento dejaba de ser — una opción.

El noviazgo tenía el valor de ser una etapa clave en la vida de una mujer; el ritual que rodeaba a los jóvenes de ambos sexos — de ilusión, la aplicaba el juego de las intrigas, los recados clan destines, las inocentes cartas de amor, las miradas furtivas como — sobresalto de pecado.

Era fundamental mantener el recato sexual, pues de no hacerlo se perdía la reputación fundamental para conseguir un buen marido.

El varón ocupaba un papel supeditado, sumiso y dependiente de la aceptación de su doncella y en el filo de la navaja de la ceremonia matrimonial se trocaban los papeles; la mujer tenía en la ab negación y la obediencia sus mayores virtudes y debía aceptar sumi sa, incluso, las infidelidades del marido.

La educación femenina no sufrió en los primeros años de la vi da nacional, los cambios importantes, la falta de estímulo era evi dente y se trataba de que las chicas no tuvieran trató con el sexo opuesto, aun de su misma edad.

Aprendían a pintar, bordar, tocar el piano y también con frecu encia, el idioma francés.

Con la Reforma, la educación, era un camino para integrar a la mujer a la nación, al país civil y laico de la Reforma, frente a la importante influencia que en ella había tenido la Iglesia.

Se planteaba el espíritu que habría de regir al porfirismo, — el mundo del progreso y de la ciencia, en que podía hacerse burla del idealismo que negaba a la mujer a ilustrarse en aras de su delicadeza genérica. El acceso de la mujer a la educación no pretende la modificación de los ideales que la aureolan, pretende nada — más una mayor preparación, actitud que habrá de mantenerse en el porfirismo.

2.4 EPOCA CONTEMPORANEA

De ésta mujer, de éste ideal femenino, de sumisión, esclavitud y humillación perpetuas, la era industrial hace un objeto de producción.

Una nueva lucha empieza en este momento: en la entera guerra de un sexo contra otro, existe un motivo, la competencia desleal, — las mujeres trabajaban con el mismo rendimiento que los hombres pero perciben menos salarios, la mayoría, para conseguir trabajo, — han de conformarse con sueldos irrisorios que por primera vez, con plena justificación reciben el nombre de "salarios de hambre".

La mujer acude a las fábricas y a los talleres, trabaja en condiciones infrahumanas, agravadas por su condición de mujer y de madre, convertida ahora por obra del industrialismo en un ser capaz de ofrecer un rendimiento a la producción, no obtiene ninguna ventaja de su condición de mujer.

2.4.1 LA CONSTITUCION DE 1857

En esta Constitución se continúa la tradición Republicana y - Federalista.

La sección I se denominó de los Derechos del Hombre, señalándose en el artículo I que: "El pueblo mexicano reconoce que son la base y objeto de las instituciones sociales".

El maestro de la Cueva comentó: "El principio de igualdad adquirió una bella expresión: todos los hombres son iguales por el sólo hecho de nacer y en consecuencia nacer como seres humanos libres, e lo que es igual, la esclavitud quedo proscrita". (8)

Ya en la sesión del 10 de julio de 1856, el insigne jurista - Don Ignacio Ramírez, el Nigromante, asumiendo una actitud juspositivista, presentó graves objeciones. La comisión dictaminadora al iniciarse la discusión del artículo I del proyecto de Constitución mismo en el que perceptuaba lo siguiente: "El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las -- instituciones sociales".

Según Nigromante "Observa que el proyecto se olvida de los derechos sociales de la mujer, y que no piensa en su emancipación, la libertad de tutela, de la patria potestad, salir de la sujeción ni en darle funciones políticas". (9)

(8) Cueva, Marie de la, La Constitución de 1857, en el Constitucionalismo a mediados del Siglo XIX, Editorial Porrúa, México --- 1957, T.I., p.p. 1288-1289

(9) Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, la ed. Editorial Porrúa, México 1978, pág. 57 ..

Hace además las siguientes puntualizaciones:

- En el matrimonio la mujer es igual al varón y tiene derechos que reclamar, que la ley debe asegurarla.
- Atendiendo su debilidad, es menester que la legislación le conceda ciertos privilegios y prerrogativas.
- Algunos Códigos Antiguos duraron por siglos porque protegían a la mujer, al anciano, al niño, a todo ser débil y menesteroso, es necesario que hoy tenga el mismo objeto la Constitución.

Sin embargo, fueron completamente desoídos sus reclamos.

La vigencia de la Constitución de 1857 habría de concluir por la falta de observaciones de algunos de sus preceptos tutelares a la democracia, que no pasaban de la letra. La crisis político-social se acentuó como exigencia de un cambio estructural. Indiscutiblemente el precursor de la Revolución sería el Partido Liberal Mexicano cuyo despliegue ideológico, conto con el apoyo decisivo de muchas mujeres. Estas, igualmente contribuirían al éxito del movimiento armado que habría de cristalizar con la promulgación de la Constitución de 1917.

Después de la Constitución de 1857, hubo una serie de cambios que transformaron poco a poco al pueblo mexicano.

Juárez expidió una serie de leyes que tenían como finalidad impedir la intervención del clero en los asuntos del país y regular sus actividades, estas disposiciones recibieron el nombre de Leyes de Reforma.

A la muerte de Juárez, queda como Presidente de la República Sebastian Lerdo de Tejada, pero Porfirio Díaz le derroca y convoca a elecciones resultando triunfador, tomando posesión como Presiden

te el 5 de mayo de 1877, dando principio el período denominado — "perfiriano", que comprendió de 1877 a 1910, convirtiéndose así en una dictadura.

Con el porfirismo el país dedicó sus años de ansiada paz a — crecer al progreso y este fue paulatino y se mostro claro los últi mos años del siglo XIX. Se recibieron capitales extranjeros y Fran cia se considero la meca de la cultura y las artes.

La mujer encontro escuelas para su formación profesional y en 1890 la Normal para señeritas que capacitaba al personal decente;— 1892 la Escuela de Artes y Oficios que a fin de siglo tenía más de 1000 miembros. 1903 la Escuela Mercantil "Miguel Lerdo de Tejada".

Todo ello repercutio en un crecimiento urbano y de las clases medias, así como en la acentuación de las contradicciones sociales que generaria a la Revolución.

Las mujeres idealmente debían guardarse y guardar su casa, am pliaron su nivel de participación en el mundo de lo público, — porque así convenía al nuevo sistema del orden y el progreso; mien tras las pertenecientes a los sectores populares aumentaban su in corporación a las fábricas, las de clase media apuraban su entu siasmo por educarse; habían más maestras de educación elemental. Y entre 1886 y 1889 se graduaron las primeras dentistas, cirujanas y abogadas.

Las mujeres empezaron a ocupar puestos en oficinas públicas — y en los comercios, las empleadas fueron un elemento frecuente. En los hogares, no obstante, la mujer seguía siendo el eje y alma, in cluso los testimonios obreros transmiten el ideal femenino como en te doméstico y critican la situación que obliga a la mujer a asis-

tir a la fábrica de su ámbito propio, expresando así un desafío entre las necesidades de la clase y las ideológicas de la moral social transmitida.

Las posiciones en torno al papel femenino eran ambivalentes - una en los sectores obreros, porque, como hoy, el rol que ellas desempeñaban en la sociedad alude a esferas que rebasan a las clases sociales. Aún las mujeres participaban de esta confusión y contradicción.

Muchas mujeres trabajan antes de casarse, pero también existían las casadas que enfrentaban la doble jornada, aceptando salarios menores de los que recibían sus compañeros varones. Estas mujeres enfrentaban una situación definida tanto por su clase como su género. La mujer participaba de las condiciones que le permitían la conciencia de pertenecer a una determinada clase social, minimizando la influencia de instancias que tendían a enajenarla, como la Iglesia, porque ahora era su propio trabajo remunerado, tenían la opción de abrir su visión del mundo y trascender lo más posible en los más o menos estrechos límites de su hogar, así como ensayar formas de participación y poder hasta entonces desconocidas.

Los patrones pagaron a este nuevo trabajador entre la mitad y la tercera parte del salario que recibían los hombres, aunque variando de región en región y de fábrica en fábrica. En 1898, en Rio Hance, mientras los niños ganaban entre 30 y 50 centavos diarios, las mujeres recibían entre 60 y 80 centavos y un hombre entre 56 centavos y 2.50 pesos. En las demandas por una mujer justicia social. Ricardo Flores Magón pedía un salario mínimo de 75 cen

tavos diarios para los hombres y 40 para las mujeres, 30 para infantes. Los horarios también variaban en cada fábrica o región, pero una jornada normal estaba sobre las 12 horas por día. (10)

La situación de la mujer en estas fábricas parece representativa de la explotación sufrida también en otras industrias como la tabacalera o la de confección.

Por otro lado la prostitución era frecuente. En 1905 en la Ciudad de México, con una población de 368,000 habitantes, había un registro en el Departamento de Sanidad de 11,554 prostitutas, o sea 120 mujeres por cada mil. En ese mismo año fueron aprehendidas 4,371 por operar fuera de control sanitario. Las prostitutas oscilaban entre los 15 y 30 años de edad, representando un problema que afectaba a un sector importante de la juventud, pero que expresaba la doble moral impuesta desde mucho tiempo atrás.

La mujer de clase media, ilustrada, y la obrera aparecen más presentes en el mundo de lo público, y por tanto con mayores elementos para cobrar conciencia de su situación de género y de clase. Al producir riqueza y no sólo les hijos e casas limpias, pueden también acercarse más a su país y, por ende, preocuparse por las organizaciones y movimientos sociales y participar en ellos.

El porfirismo inauguró un período de gran actividad feminista y feminista, esto es, no sólo de mujeres participantes sino tam

(10) García, Brígida, Muñoz, Alberto y otros, *El Obrero Mexicano, Demografía y Condiciones de Vida*, Teme I, Editores siglo XXI, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1986, pág. 155

bién de aquellos que luchaban por demandas específicas del género.

Esto habría de continuarse hasta los años cuarenta del siglo XX, y redundaría en la lenta toma de conciencia sobre el particular por la sociedad en su conjunto.

Las maestras fueron las protagonistas principales de esta lucha, ya que su participación laboral las hacía concientes de la magnífica desigualdad entre hombres y mujeres, convirtiéndose en "paradigma de la causa feminista", en avanzada del cambio. Las obreras también tuvieron un papel significativo.

En el Congreso Obrero (1876), se planteó la necesidad de luchar por la dignificación del género en gran medida a causa de la preocupación por la doble jornada y en consecuente descuido de la prole. Sin embargo, se negó la representatividad de la delegación femenina con base en el criterio de que por la ley, la mujer carecía de personalidad jurídica. Se hacía evidente una opresión específica por género, más allá de la clase social a la que pertenecía. Su lugar era el hogar, supuestamente al resguardo de las pasiones.

El II Congreso (1880), fue presidida por Carmen Huerta, de quién se creyó durante mucho tiempo que era mujer, se trata en verdad de un líder obrero de la industria textil. El sector femenino ocupa ya un papel claro en las luchas y huelgas de las fábricas textiles en la Ciudad de México, y más allá del fracaso inmediato de estos movimientos, empieza a prepararse al interior de la praxis social. En la huelga de Río Blanco, en 1906, la historia oficial nos muestra a Margarita Martínez y Lucrecia Toriz (analfabeta madre de 22 hijos) como las detonadoras del movimiento, considerado un antecedente obligado de la Revolución de 1910.

En 1907, en la Ciudad de México, Juana Belén Gutiérrez de Mendoza con otras personas organizadas forma el grupo "hijas de Anáhuac", formando aproximadamente a 300 mujeres obreras simpatizantes del Partido Liberal Mexicano, de ideas anarquistas, y se nutría — con sectores proletariados y pequeños burgueses, y algunas de sus demandas se convirtieron en punta para las doctrinas sociales de la futura Constitución de 1917. El PLM demandaba la dignificación de la mujer en la sociedad y en el trabajo. Las hijas de Anáhuac pedían una jornada máxima de 8 horas, salario mínimo, condiciones de seguridad y reglamentación del servicio doméstico. (11)

Existieron revistas para mujeres como "Violetas del Anáhuac", que demandó el sufragio femenino; "La Abeja y la Mujer Mexicana", — que pedían la valoración social de la mujer, en ocasiones con la aclaración de que ella no debía olvidar su papel en el hogar, y el principal propulsor de estas ideas fue Ricardo Flores Magón al frente del PLM con "Regeneración" la prensa feminista habría de — mostrar sus impulsos.

Como se puede observar la mujer sufrió una serie de explotaciones, percibiendo salarios inferiores a los del hombre, pero no solamente ella se veía afectada sino también el hombre trabajador ya que en el trabajo se prefería a éstas, por aceptar salarios inferiores en perjuicio de ellas mismas y las del trabajador que se veía desplazado por las mujeres. Por lo que el legislador de 1917 pretendió proteger el trabajo de las mujeres atendiendo las funciones

(11) Basurto, Jorge, El Proletariado Industrial en México, 2a ed.—
Editorial UNAM, México 1981, p.p 60-77

nes naturales que estaba llamada a desempeñar, considerándola una madre en potencia y la base de la unidad familiar.

2.4.2 LA CONSTITUCION DE 1917

En 1917, se promulgó la nueva Constitución, que supuestamente habría de expresar sus ideales revolucionarios y populares y que en realidad sólo los muestra a medias, ya que envueltas en el párrafo de los derechos y reglamentaciones muchas veces se pierde el sentido progresista de los enunciados. La mujer obtuvo, en el papel, igualdad legal, derechos y deberes como cualquier ciudadano, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes, capacidad reconocida para asumir la patria potestad de los hijos al igual que el padre y la misma autoridad que este en el hogar. Por otro lado, se suprime la categoría de ilegitimidad para los hijos nacidos fuera del matrimonio y se otorgan derechos a la concubina y a la mujer en relación de amasiato.

Se facilita el divorcio para ambos sexos, significando éste una suspensión del vínculo matrimonial y respondiendo a las mismas causas para hombres y mujeres. También se plantea el divorcio por mutuo consentimiento. El artículo 123 regula a la relación del trabajador con la empresa que lo contrata y establece normas que protejan a la mujer, especialmente en caso de maternidad y en la consideración de que a trabajo igual corresponde salario igual.

A pesar de la igualdad jurídica, el tema del sufragio femenino, no entro siquiera al debate entre los parlamentos, aunque había sido sugerido por algunas mujeres, entre ellas Hermila Galindo muy cercana al primer jefe constitucionalista. es necesario aun -

tar que en México el despase entre hecho y derecho se mantiene más allá de los cambios políticos y que la trama legal presenta múltiples formas de incumplimiento, con frecuencia desde las propias reglamentaciones. En el caso de la mujer, las normas constitucionales son frecuentemente pasadas por alto, ya que su opresión específica rebasa el marco legal.

Siendo así, la lucha feminista para resolver aquellos factores que todavía incidían en su estatus de inferioridad social siguió firme.

Un sector de mujeres participaba en los destinos nacionales con mayor conciencia de su labor y luchando porque las demandas de igualdad legal, planteadas desde la Revolución, tuvieron efecto. En 1919 el Congreso Feminista Mexicano editaba la revista "La Mujer", y en 1923 realizaba un Congreso Nacional Feminista, este fue organizado por la Sección Mexicana de la Liga Panamericana para la elevación de la mujer, que representaba la profesora Elena Torres, mujer de ideas radicales y que había sido colaboradora de Salvador Alvarado y de Felipe Carrillo Puerto en Yucatán. Al Congreso asistieron representantes de todo el país, pero pronto se dieron pugnas por el liderazgo y se produjeron diferencias entre las mismas feministas. (12)

En esos años las luchadoras por los derechos de las mujeres participaban en congresos, conferencias y reuniones a nivel nacional e internacional. El gremio de maestras de educación básica era

(12) Senties, Yolanda, Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana, 2a ed. México 1985, pág. 214

particularmente activo, y aunque su trabajo ha sido considerado — una prolongación de las palabras feministas más añejas, es evidente que ellas adquirieron nivel de conciencia y de lucha excepcionales.

Las maestras miembros de las clases medias, vislumbraron la posibilidad de asociar la lucha feminista a los sectores populares de manera que organizaron en 3 ocasiones al Congreso Nacional Obreras y Campesinas (1931, 1933 y 1934) influyendo en la creación del Hospital del Niño y de la Casa del Campesino, y discutieron de problemas específicos de la mujer, como las condiciones de salud en el taller y el derecho al sufragio.

Pero no únicamente en organizaciones feministas se agrupaban las mujeres para la lucha, también participaron en movimientos de índole más general que no tenía entre sus demandas la solución de la problemática de género.

En 1922, el Presidente Plutarco Elías Calles modificó cautelosamente la Ley de las Relaciones Familiares para incrementar el nivel de capacidad legal, el nivel de igualdad civil. La mujer aumentaba sus derechos, pero todavía no conseguía el voto a nivel nacional ni para las decisiones claves.

La educación feminista se había beneficiado en cuanto a nivel de información general, pero todavía quedaba lejos la posibilidad de tener un mejor conocimiento del cuerpo y la sexualidad.

En 1932 la Sociedad Eugénica Mexicana presentó a la Secretaría de Educación Pública, cuyo titular era Narciso Bassols, un informe que mostraba la diferencia de embarazos no deseados y de abortos entre adolescentes que carecían de un conocimiento cabal de

sus acciones.

Se intento incorporar en los planes de estudio una serie de programas que dieran cuenta a las chicas de sus responsabilidades y a las niñas del conocimiento de su cuerpo y cuidado de los hijos.

La reacción de la Unión Nacional de Padres de Familia no se hizo esperar; se acuso a la iniciativa de ser parte de un complot-comunista, se defendió la inocencia de la infancia mexicana y se ejercieron huelgas de alumnos, que no asistieron a las aulas en mayo de 1934 Bassols debio renunciar a su puesto.

El recato entendido como ignorancia seguía siendo un impedimento para el desarrollo de la mujer, para la toma de conciencia de sus propias capacidades.

Lázaro Cárdenas habría de significar un cambio importante a nivel de la política nacional con el fomento a las organizaciones populares y el fortalecimiento del estado. Durante su gestación proliferaron los sindicatos y las organizaciones populares, frecuentemente adquirieron forma de frentes amplios, conjuntando, entorno a una labor precisa, diferentes corrientes de opinión y otorgando al estado un papel fundamental como árbitro. Los grupos de mujeres encontraron en esta forma organizativa un cauce adecuado de expresión. Entre 1935 y 1938 el FUPDM (Frente Unico Pro Derecho de las Mujeres) agrupo a mujeres obreras, de clase media y alta, ilustradas y analfabetas, católicas y comunistas, alcanzando un número aproximado de 50,000 miembros organizados en 25 secciones. Su primera Secretaria General fue Refugio García y entre sus miembros más destacados se cuentan Esther Chapa, Juana Belén Gutiérrez de Mendoza, Soledad Orozco, Adelina Zendejas, Frida Kahlo, Concha Mi-

chel.

Las demandas del frente iba desde las de índole general (contra el imperialismo, el fascismo, la carestía) hasta la de tema femenino y feminista. Se pedía otro papel para la mujer en el mundo de la educación, de las opciones políticas, el trabajo y la propiedad de la tierra, prestaciones sociales más adecuadas que incluyeran a la mujer indígena en la demanda del voto, centre los esfuerzos, considerada como la piedra de toque que habría de abrir nuevas opciones de vida. (13)

El frente independiente del estado, aunque tenía apoyo del Partido Nacional Revolucionario y del Partido Comunista, por petición expresa del Primer Magistrado, el frente se integró al recién creado Partido de la Revolución Mexicana (PRM), pero la demanda del voto seguía sin encontrar solución, a pesar de la violencia que asumió la lucha y del apoyo expresado por el Presidente, que le daba al frente una causa francamente favorable. Se llegó al momento en que las mujeres del frente solo esperaban ver en el Día Oficial el decreto que les concediera el derecho al sufragio. Inexplicablemente este nunca apareció.

Se llegaba al término del sexenio Cardenista y la sucesión presidencial era elegida; con la Segunda Guerra Mundial, en puerta y una definición democrática, se optó por dar el triunfo al conci-

(13) Mujer y Trabajo, julio de 1979, Homenaje a las mujeres de México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Publicaciones Programas Internos de Bienestar Social, México 1979, pág. 31

liador Manuel Avila Camacho, y el derecho de la mujer al sufragio no se habia concedido. Quizá el miedo de que el voto femenino hubiera fortalecido a los sectores más conservadores, detuvo a Lázaro Cárdenas; no lo sabemos a ciencia cierta, pero la demanda siguió siendo una bandera de las mujeres, en una creciente lucha medietizada por la oficialización de sus tácticas.

El FUPDM paso a ser, durante la guerra, el Comité Coordinador de la Mujer para la Defensa de la Patria, y el término del conflicto se convirtió en Bloque Nacional de Mujeres, instancia cada vez más dependiente de la Política Oficial.

Posteriormente las mujeres apoyaron a Miguel Alemán, y este envió al Congreso la iniciativa de modificar la fracción I del artículo 115; y el 17 de febrero del 47, se publico en el Diario Oficial el texto de reforma "cada municipio será administrado por un ayuntamiento de elección popular directa y no habrá ninguna autoridad intermedia entre este y el estado. En las elecciones municipales participaron las mujeres en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas". Pero esta reforma no se concedió a nivel federal.

Doña Amalia Caballero de Castillo, se convirtió en el 48, en la Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres, con sede en Washington, y fue ella quien sostuvo una entrevista con Ruiz Cortines que era candidato a la presidencia, donde le pidió concediera el derecho al voto.

El 1 de diciembre del 52, en la ceremonia de la toma de posesión, Ruiz Cortines expuso "Yo promuevo ante nuestra soberanía las Reformas Legales pertinentes para que disfrute la mujer de los

mismos derechos que el hombre*.

A pesar de todos los tropiezos que se suscitaron con la Reforma, el trámite seguía su curso legal y el 17 de octubre del 53, la Reforma se publicó en el Diario Oficial con el texto propuesto por Ruz Cortines, La mujer, al fin había alcanzado el derecho de votar y ser votada.

Cabe mencionar que el derecho al voto fué uno de los anhelos principales que la mujer buscó con gran esfuerzo, pero que aún no se le reconocen todos sus derechos de igualdad frente al hombre, - por lo que cada día se sigue superando, para alcanzar un alto desarrollo social y económico dentro de la Sociedad Mexicana.

CAPITULO III

3. PROBLEMATICA JURIDICO-LABORAL DE LA MUJER EN MEXICO

El trabajo, es uno de los derechos fundamentales del ser humano, que incluye tanto al hombre como a la mujer; sin embargo, el sexo femenino siempre ha sido considerado como débil e incapaz para desarrollar todo tipo de trabajo en la sociedad de la cual forma parte, derechos que a pesar de estar contemplados en las diversas Constituciones del Mundo, no se le ha dado cabal cumplimiento en favor de la mujer.

Es necesario que se le de mayor importancia al trabajo desarrollado por la mujer en cualquier actividad y que se le den facilidades para que pueda trabajar en lo que le gusta, aunque esa actividad sea primordial del hombre, la mujer cuando le proporcionan la capacidad adecuada puede desarrollarlo sin ningún problema, pero es importante que se le de esa oportunidad para que pueda demostrarlo y a su vez poder exteriorizarlo.

Además de que la mujer es tan capaz como el hombre, a pesar de que existen discrepancias en cuanto al ¿porque? trabaja la mujer, pues algunos dicen que el trabajo es vital, en cambio para otros solo es complemento. En el primer caso están las mujeres solas, viudas, divorciadas y madres solteras; en el segundo, ubicamos a la mujer casada y a la soltera hija de familia de clase media, no así las hijas de familias de clase baja que trabajan por ser el trabajo vital. Independientemente de lo señalado, se trabaja por necesidad y otras para su seguridad personal y para prevenir carencias, que se puedan presentar al transcurso del tiempo.

Por lo que es necesario que nuestra legislación le de mayor importancia al trabajo de éstas, ya que nuestras leyes le dan ma -

Por importancia a la maternidad que se encuentra regulada en diversas legislaciones como lo son el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, IMSS, ISSSTE; y se olvida de aquellas que no lo son y que muchas veces por su bajo nivel académico son explotadas, percibiendo un salario muy bajo en comparación al trabajo desempeñado que es mucho mayor; pero otras veces el nivel académico es mucho mayor y no se le da ningún reconocimiento a la labor realizada y es tan obvio que hay pocas mujeres que ocupan puestos de mando o de alto nivel, incluso para las que poseen un título universitario. Debido a que existe una marcada oposición a que la mujer se supere día con día.

3.1 LAS GARANTIAS INDIVIDUALES DE LIBERTAD E IGUALDAD Y LA GARANTIA SOCIAL DEL ARTICULO 123 QUE CONTEMPLA NUESTRA CONSTITUCION Las Garantías Individuales de Libertad e Igualdad.

Las llamadas garantías individuales, derechos del hombre, derechos fundamentales, derechos públicos subjetivos o derechos del gobernado.

Estas garantías o derechos en su primer origen, no son elaboraciones de juristas, políticos o sociólogos, ni nacen como producto de una reflexión de gabinete. Son auténticas vivencias de los pueblos o grupos que constituyen a éstos, quienes se las arrancan al soberano para lograr el pleno reconocimiento de libertades y atributos, que se supone corresponden a la persona humana por el simple hecho de tener esta calidad.

También en nuestra Constitución surgen por primera vez las garantías sociales, o sea, el derecho que tienen todos los hombres -

para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para la libertad humana, pues estas forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar, las garantías sociales por el contrario, imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases integrantes de la comunidad y que se encuentra contemplada en el artículo 123 Constitucional.

Las garantías individuales de igualdad se encuentran contempladas en los siguientes artículos Constitucionales:

Artículo 10.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que se otorga en esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Este artículo consagra una garantía individual específica de igualdad, puesto que considera posibilitados y capaces a todos los hombres, sin excepción, de ser titulares de derechos subjetivos públicos instituidos por la propia Ley Fundamental en todo el territorio de la República.

Artículo 20.- Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

La esclavitud, es en términos generales, una situación de hecho ilimitado, en virtud del cual este último se supedita incondicionalmente al primero, Por eso nuestra Constitución al establecer la igualdad entre los individuos, está prohibiendo la esclavitud y

que no es necesario que pise suelo mexicano, sino con el hecho de entrar al país alcanzará su libertad y la protección de las leyes.

Artículo 40.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. --

Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda la familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. - La ley determinará los apoyos necesarios a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.

La disposición jurídica entre el hombre y la mujer ha existido en México desde hace varios lustros, por lo que su proclamación en la Ley Fundamental resultó innecesaria.

Por otra parte, lo innecesario de tal declaración se deduce de la circunstancia, de que tanto el varón como la mujer en su carácter de gobernados, son titulares de las mismas garantías que consagra la Constitución General.

Es importante también que se les de todo el apoyo y todo lo -

necesario para que puedan vivir con decoro y dignidad.

Por lo que respecta a la protección del menor, esta si justifica su rango constitucional, ya que la protección de este ha sido la motivación de varios ordenamientos secundarios en cuanto a su situación civil y penal.

De la misma manera, del precepto invocado se desprende una equiparación jurídica entre el hombre y la mujer, desapareciendo toda discriminación contra esta última y señalándose a la vez seguridad jurídica y consagrandose la igualdad y derechos de planificación familiar, y de esta manera mejorar el nivel económico de ambos.

Garantías de Libertad:

Artículo 50.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La disposición anterior está reforzada por el artículo 123 — que a la letra dice: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Y en la fracción II del mismo precepto establece "Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial o otro tipo de trabajo, para las mujeres en gestación y

para los menores de dieciséis años.

Al respecto opinamos que con estos preceptos se le da más oportunidad a la mujer de conseguir un trabajo sea cual fuere esta- ya que la fracción II como ya mencionamos sólo tendrá vigencia cuan- do se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, ya sea- en estado de gestación o de lactancia, pues se busca proteger la ma- ternidad sin limitar injustamente el desarrollo de la capacidad la- boral de la mujer, la cual desempeñara labores no riesgosas.

Esta fracción no rige para las mujeres que desempeñan cargos - directivos, o posean un grado universitario o técnico, o la expe- riencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan - adoptado las medidas necesarias para la protección de su salud, a - juicio de la autoridad.

Pero disentimos respecto de tal opinión, si consideramos que - la mujer siempre ha pugnado por lograr una igualdad en todos los as- pectos con el sexo opuesto y en la actualidad el desempeñar la mu- jer un trabajo que no corresponde a su sexo, se le ve con malos - ojos y hasta se le ha considerado que puede ser lesbiana al tener - un trabajo que sólo corresponde a los hombres. Y también que el hom- bre todavía no se ha quitado el lastre de tiempos atrás, el de ser- machista y no puede admitir que la mujer se desenvuelva en el mismo campo que él, considerando que la mujer debe dedicarse nada más al- cuidado del hogar y educación de los hijos y no inmiscuirse en tra- bajos que sólo él realiza; aunque para bien de la mujer, no todos - los hombres piensan igual. Pero sin duda este es un obstáculo para- el desarrollo de la mujer como ser humano que quiere superarse día- con día, sin que haya una igualdad jurídica total toda

vía y la mujer siga siendo explotada y humillada y aparentemente - sin ninguna solución al problema.

La Garantía Social del Artículo 123 que contempla nuestra Constitución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es - la norma básica que menciona diversas protecciones para la mujer, - originadas por los acontecimientos que nos reporta la historia, referentes a la explotación que sufría, por ejemplo, en jornadas agobiantes, conformandose con salarios excesivamente inferiores respecto del hombre, aunque llevaran a cabo ambos la misma labor y el artículo 123 es el encargado de regular el trabajo de las mujeres.

El artículo 123, apartado A), establece: Toda persona tiene - derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo; nos interesa transcribir solamente la fracción siguiente:

II. La Jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el - trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las - diez de la noche, de los menores de dieciseis años.

Es claro que la aplicación aquí es para el varón y la mujer,-

ya que gozan de iguales oportunidades en todas las actividades, - sean de trabajo, cívicas, políticas, culturales y educativas. Anteriormente la Constitución prohibió para las mujeres las labores insalubres, trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, así como ejecutar el trabajo extraordinario. Violándose estas disposiciones, pues en caso de la labor extraordinaria su fracción se pagaba con un 200% - más de salario normal.

Lo señalado no se cumplió, por necesidades del servicio, e incluso en cuanto al pago del 200% como jornada extraordinaria, se prefirió ocupar mano de obra masculina, con remuneración del 100% sobre el salario normal, provocando así el desplazamiento de la mujer. A fin de romper con esa situación se creó el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señalándose "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". Excepto en la maternidad, como una regulación especial de la mujer grávida.

El texto constitucional anterior decía lo siguiente:

"Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial.."

Así el lero. de Marzo de 1975, a petición de las mujeres, se derogó el artículo 169 de la Ley Federal del Trabajo (que señalaba pago del 200% por jornada extraordinaria para la mujer), en virtud de que las mujeres se quejaban de no tener los mismos derechos que el hombre, resultando que ahora solo se "pagará por jornada extra,

un cien por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada" según el artículo 67 de Ley señalada colocando en un plano de igualdad a ambos sexos, conforme al artículo 164 de dicha Ley.

Artículo 123 Constitucional fracción V.

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que -exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación del trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios, por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

La razón del constituyente al insertar este precepto fué para otorgar protección a la mujer en relación a su salud y en forma general para tener una población femenina sana, para que en óptimas condiciones lleve a cabo su maternidad. Así mismo para evitar abortos e partos prematuros, así como daños irreparables al producto.

La razón fundamental de esta disposición radica en la preservación de la especie.

Artículo 123 Constitucional fracción VII.

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad".

En numerosas empresas se se da el mismo trabajo a los hombres y a las mujeres, especialmente donde exige un esfuerzo físico considerable, en cambio en otras se les utiliza en las mismas labores.

Con ello se busca borrar la discriminación sufrida por la mujer, ya que por su mismo sexo, se le considera incapaz, imponiéndole duras tareas con requiticos salariales, por eso creemos que dicho precepto es un acierto del legislador; así el hombre ya no se considera superior a la mujer, colocándose en un plano de igualdad a ambos. Esta es una conquista lograda por luchas constantes de la clase trabajadora, ocasionando que la Organización Internacional del Trabajo en su convención número 100, determinara "La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina".

Lo señalado con antelación en verdad no ocurre así, excepción hecha en determinadas ocupaciones, como en la docencia; no siempre se respeta la igualdad de los sexos, además se observa que en muchas ocasiones, a pesar de que la mujer labore en condiciones de eficacia, cantidad y calidad equiparable al hombre, es una fuente de mano de obra barata y no sólo hay discriminación en cuanto a salarios, sino también en cuanto a la calidad de los puestos obtenidos, por lo que hay una gran ausencia de mujeres a niveles donde es posible tomar decisiones.

Artículo 123 Constitucional fracción XI.

"Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos". (Se elimina el texto que decía: "Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo

jos").

A fin de cooep~~er~~ar con la empresa, el trabajador prolonga su horario de trabajo, si aquella se le solicita, percibiendo a cambio el doble pago. Esta jornada extraordinaria será limitada en dos aspectos, al establecerse que no podrá ser mayor a tres horas diarias ni más de tres veces consecutivas. En la realidad nos percatamos que por extremada necesidad de ingreso, el trabajador rebaja este horario, pero con criterio legal acertado se hizo extensiva la reglamentación en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo vigente al establecerse "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". La Ley supera a la Constitución al permitir solamente tres veces a la semana el tiempo extra.

El artículo 65 de la Ley invocada señala "En los casos de siniestro a riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

Al respecto se transcribe tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que expresa. "La fracción XI del Artículo 123 -- Constitucional señala el número máximo de horas extraordinarias de para los obreros; pero la infracción por estos, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrón y este queda exento de la obligación de remunerárselos". (Jurisprudencia Apéndice de 1917-1965, quinta parte tesis 88, pág. 97). Sin embargo, el laborante está obligado a rebaja

sar la jornada extraordinaria conforme lo señalada el artículo 65-
mencionado, ya que se debe velar por la vida de los compañeros y -
patrones a fin de conservar el empleo, lo que produce la seguridad
de la familia y de la economía del país, obligación contemplada en
el artículo 134 fracción VIII de la misma ley del Trabajo.

Así mismo se considera que la prestación de estos trabajos es
una obligación jurídica y su cumplimiento es grave, porque implica
la violación de un deber ético fundamental, y aunque no se exprese
en la ley como causal de rescisión, es de la misma o de mayor gra-
vedad a las enumeradas en el artículo 47, por lo que es aplicable-
la fracción final de este precepto, que transcribimos:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo
sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que
lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o refe-
rencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes
e facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de te-
ner efecto después de treinta días de prestar sus servicios el tra-
bajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta-
de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o
males tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del per-
directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo-
que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros-
cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si co-
mo consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que-

se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em -

briguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas e a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registro y solicitando su notificación al trabajador.

Artículo 123 Constitucional fracción XV

El patrón estara obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal-

manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones precedentes en cada caso.

La presente disposición habla de la protección de la maternidad, en el sentido de establecer sanciones a los patrones que no cumplan con las medidas de higiene y seguridad que protegen al producto y a la madre que presta sus servicios en esa empresa.

Artículo 123 Constitucional fracción XXV

"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial e particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Es claro el beneficio que se otorga a aquellas mujeres que actúan como padre y madre y son el único sostén de sus hijos; sin dejar de reconocer que el hombre, en general, es el que representa la única fuente de ingresos de su familia y que porcentualmente es mucho mayor la posibilidad del hombre para ser aceptado en un trabajo que la de la mujer.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEGISLACION DE LOS TRABAJADORES - AL SERVICIO DEL ESTADO.

La maternidad se encuentra regulada en el Título Quinto, bajo el rubro "Trabajo de las Mujeres", abarcando los artículos 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123,

apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo análisis excoenemos enseguida:

Artículo 164.- Establece una declaración general al señalar -- que "Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las -- mismas obligaciones que los hombres".

Se precisa además en el artículo 165.- "Las modalidades que -- se consignan en este capítulo como requisito fundamental, la pre -- tección de la maternidad". Este artículo "significa que las limita -- ciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la materni -- dad".

Artículo 166.- "Cuando se ponga en peligro la salud de la mu -- jer, o 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 las labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos co -- merciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

Entendiéndose con el concepto de labores peligrosas o insalu -- bres: "Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad -- o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las muje -- res, no serán tomadas en consideración", para los casos de materni -- dad si no afectan directamente a ésta, pero si en lo general para -- el hombre y la mujer.

Así en el artículo 167.- Establece "Para los efectos de este -- título, son labores peligrosas e insalubres la que por la naturale -- za del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas

del medio en que se preste, o por la composición de la materia primaria que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que que dan comprendidas en la definición anterior".

"No rige para las mujeres que desempeñan cargos directivos, o posean un grado universitario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad".

La prohibición de utilizar a la mujer en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno, etc., sólo tendrá vigencia cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, ya sea en estado de gestación o de lactancia, sin menoscabo del salario, prestaciones y derechos relativos a la mujer trabajadora, pues se busca proteger la maternidad sin limitar injustamente el desarrollo de la capacidad laboral de la mujer.

Artículo 168.- "Establece excepciones a la prohibición de prestare las mujeres servicios peligrosos o insalubres".

Artículo 169.- Derogado. "Prohibía que laboraran en jornada extraordinaria". Esto fué con el propósito de eliminar la limitación al trabajo de la mujer.

Los dispuestos por los artículos 166 y 167 de la Ley Federal del trabajo en vigor, están dando pauta para que la mujer trabajadora que posee preparación o habilidad técnica en el puesto que desempeñe se le libre de la peligrosidad o insalubridad del medio en que se encuentre laborando, excepción hecha a la mujer embarazada.

Es importante señalar que la labor peligrosa o insalubre puede afectar lo mismo al hombre que a la mujer y que corresponderá a la medicina preventiva y la previsión social, en los reglamentos respectivos, indicar la forma de realización de las labores, previniendo de esta manera los daños y repercusiones que se puedan ocasionar en el ser humano. Biológicamente la mujer y el hombre no son iguales, más aquella goza de capacidad física e intelectual para desarrollarse y desenvolverse en cualquier trabajo, pero es una madre en potencia, no porque la maternidad decrezca su capacidad, sino que en ciertos trabajos existe la posibilidad de producirse daños físicos irreversibles que la lesionarían física y psíquicamente.

Anteriormente el artículo 123 Constitucional apartado "A", decía en su fracción II, queda prohibida la utilización de la mujer en:

- I. Labores peligrosas e insalubres.
- II. Trabajo nocturno industrial.
- III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Por decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 de ese mismo año, se reformó la fracción II del artículo 123 Constitucional quedando así:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a la base siguiente, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales registrarán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

II. "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete ho -

ras quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años"; quedando suprimida la prohibición anterior a las mujeres. El artículo 123, apartado "A", fracción XV, impone como obligación al patrón el instrumentar las medidas necesarias para prevenir el deterioro en la salud de los trabajadores y de la mujer embarazada. Sin embargo las violaciones al precepto son múltiples, ya que no existe una inspección precisa, o bien si existe, ésta se alude fácilmente, quedando el trabajador a merced del patrón.

Los derechos de las madres trabajadoras se hallan establecidos en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que se transcribe:

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

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

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

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

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordi-

narios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, 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 período no mayor de sesenta días;

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y - posnatales.

Artículo 171.- Se atribuye al Instituto Mexicano del Seguro - Social el prestar los servicios de Guardería Infantil, disposición que tiene ahora un interés especial, porque por virtud de la reforma al artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXIX, se declara que la Ley del Seguro Social debe comprender este tipo de seguro, mismo que ha sido consagrado en la referida Ley (artículo- 184 a 193) en términos que permiten ser optimista a propósito de - su éxito.

Para finalizar, el artículo 172 consigna como obligación patronal, la de mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de la madre trabajadora.

La relevancia de estos tres últimos preceptos legales invocados, radica en que salvaguardaran la salud del niño y de la madre - así como al empleo de esta última.

La Legislación de los Trabajadores al Servicio del Estado

Es interesante indicar los logros, sino totales, si parciales

de la mujer laborante en su igualdad económica, jurídica y social con el varón, por lo que es necesario realizar un análisis más estricto, para lograr la ruptura de atavismos culturales que niegan una y otra vez la capacidad e inteligencia de la mujer.

Por lo que es urgente otorgarle a la mujer burócrata, una infraestructura social de apoyo, con más oportunidades para la capacitación, para el efecto de lograr el ascenso legítimo de este sexo en la vida económica y política del país.

Es de notarse que el personal femenino burocrático tiene más estabilidad y otras ventajas que no se obtienen en las empresas — particulares, tales como: menos horas de trabajo, turnos de trabajo cómodos que ayuden a gozar de bastantes horas libres durante el día, compensaciones y otras prestaciones.

Aclarandose, que el estado de casada ni impide que la mujer se le emplee en este ramo de trabajo, situación que con frecuencia — ocurre en las empresas privadas, ocasionando así mismo que la mujer, dado su estado de necesidad, tenga como alternativa mencionar que es soltera y que dado el caso de un embarazo, se le niegan las concesiones legales, originando de inmediato el despido del centro de trabajo.

La trabajadora burócrata tiene derecho para sus hijos, a guarderías infantiles y escuelas primarias, ubicadas en general cerca de las oficinas de trabajo, facilitándole grandemente sus actividades; así para la madre es ideal este trabajo al servicio del gobierno, que no le exige un rendimiento máximo; quizá sea por esto que tiende a incrementarse las empleadas madres y la mujer en general que quiere laborar en este medio.

Pero se piensa que además de las ventajas mencionadas, existen desventajas, ya que se cree que la falta de estímulos económicos y psicológicos, la induce a ser apática y desinteresada en su labor, pues al igual que el hombre, la mujer burócrata tiene conciencia de que el gobierno tiene la obligación de valar por su bienestar, pero siente la obligación de compensar con buen trabajo los beneficios que recibe, en tal virtud, este criterio no tiene razón de ser, toda vez que si bien es cierto que el salario es bajo, también lo es que labora poco tiempo, disfruta de descansos y compensaciones anuales, además, en las dependencias de gobierno existen paquetes de becas y centros de capacitación para una mejor formación de las trabajadoras. Lo anterior nos lleva a concluir, que la trabajadora burócrata gana igual o más que las trabajadoras de empresas particular.

Lo anterior tiene soporte en los preceptos legales más importantes relativos a estas trabajadoras, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se transcribe a continuación:

Artículo 6o.- Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán movibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles, sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

El trabajador de confianza comunmente es designado por sus jefes de mayor jerarquía, atendiendo a sus méritos o bien en forma discrecional, lo que hace que sean movibles, de así considerarse.

En cuanto a la segunda parte del precepto legal invocado, observarse buena conducta y no haber ocasionado nota desfavorable-

en su expediente, se genera su base, esto es, adquiere estabilidad en su empleo, y esta en posibilidad de obtener un puesto de confianza conforme a lo dispuesto en el artículo 50, de la ley a estudio.

Artículo 14.- Serán condiciones malas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieran expresamente, las que estipulan:

- I.- Una jornada de la permitida por esta ley;
- II.- Las labores peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de 16 años;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para los trabajadores, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y
- V.- Un plazo mayor de 15 días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

La mujer que trabaja en el gobierno, labora sólo el tiempo permitido, e incluso se le otorgan franquicias para el caso de ser madres, y puedan llevar a sus hijos a las guarderías o escuelas primarias y acudir por ellos, franquicias consistentes en permitir su ingreso a las labores 10 minutos después del horario tolerante-marcado, y 10 minutos antes de su salida. En cuanto a la mujer embarazada se le permiten todas las facilidades para la buena salud de ella y el producto, en la Administración Pública no existe un salario inferior al mínimo que se otorga a la mujer por sus ser

vicos, cuyo pago se hace cada quince días e incluso en algunos casos el pago es cada 13 ó 14 días; lo que no sucede en la empresa privada, en la que, en algunos casos, se paga con un salario inferior al mínimo, cuyo pago incluso no se hace con oportunidad, explotándose así la mano de obra barata, además se labora más tiempo del permitido sin la correspondiente paga.

Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro (En lugar de este artículo, se aplica el acuerdo Presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972, en el que se consigna en beneficio de los trabajadores al servicio del estado, que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso).

Beneficio inexistente para la trabajadora de empresa privada a nivel general legal, ya que en lo particular se concede en diversas empresas. Comúnmente se alega en algunos casos, que sí da el beneficio mencionado, pero a cambio de que se laboren nueve y media o diez horas diarias durante los cinco días. Esto sólo le provoca decremento en la salud de la mujer laborante.

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fija para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Beneficios que se otorga con base en la correspondiente licencia médica por maternidad que expide el médico del ISSSTE, con goce del sueldo respectivo.

Es el caso que en algunas empresas privadas, de presentarse — el embarazo en algunas trabajadoras, se le despide, abandonándola — a su suerte, pues incluso se habla de empresas clandestinas que se otorgan las prestaciones de seguridad mínimas, y no quieren exponer se a desembolsar gastos en caso de gravidéz.

Artículo 29.— Serán diez días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 30.— Los trabajadores que tengan más de seis meses — consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de 10 días laborales cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones — en los períodos señalados, por necesidad del servicio, disfrutarán de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero — en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

En el caso que previe acuerdo entre el trabajador y su jefe — inmediato o superior, conviene en el disfrute de vacaciones, siempre y cuando no se deteriore el servicio.

Artículo 34.— En su párrafo segundo expresa: Por cada cinco — años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, —

los trabajadores tendrán derecho de pago de una prima como complemento del sueldo. En los Presupuestos de Egresos correspondientes se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Artículo 39.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Normalmente en la Administración Pública Federal, no existe el pago de tiempo ordinario, laborando, de presentarse el caso, el trabajador y jefe de éste convienen en la forma de compensar el tiempo laborando en forma extraordinaria.

Artículo 40.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro, cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo. Es el caso de los vigilantes de las diversas dependencias, a quienes sólo se otorga su sueldo normal.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que corresponda durante dichos períodos.

Artículo 42 Bis.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo "Anual" que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el --

otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos sin deducción alguna. El ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

Se observa que este beneficio es exorbitante, si le compara mos con el otorgado a la mujer en términos de la Ley Federal del Trabajo, apartado "A", de la Constitución Federal, que es de 15 días salario como mínimo.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo lro. de esta Ley:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los siguientes conceptos:

- a) Atención Médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Atención Médica, quirúrgicas, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedad no profesionales y maternidad.
- c) Jubilación y pensón por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia Médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Institute de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- e) Establecimiento de Centros para vacaciones y para recuperación de guarderías infantiles y de tiendas económicas.
- f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública, en las -

que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos — conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

- g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
- h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a estos, créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán los créditos correspondientes.

Artículo 87.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente, a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Artículo 88.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán.

- I.- La intensidad y calidad del trabajo.

- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas, y
- VI.- Las demás que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Y le agregamos a este precepto, que las referidas condiciones generales de trabajo también deberán contener;

- 1.- Derechos y obligaciones de los titulares de las Dependencias.
- 2.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- 3.- Requisitos que deben reunirse para la contratación de quienes desean prestar sus servicios en la Administración Pública.
- 4.- Las normas elementales en cuanto a estímulos y recompensas (a pesar de que existe la Ley del Estímulo y Reconcompensas, que regula en forma completa los beneficios respectivos), consistentes en notas de mérito, gratificaciones, vacaciones extraordinarias, etc. .
- 5.- Las normas complementarias que rigen el procedimiento aplicable a aquellos trabajadores que infringen o violan estas condiciones generales de trabajo.

6.- Normas relativas a riesgos de trabajo.

Artículo III.- Los trabajadores que sufren enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, con goce de sueldo, para dejar de concurrir a sus labores, previodictamen y la conecuyente vigilancia médica.

Atendiendo al tiempo de prestación de servicios que se tenga una vez agotado este beneficio, sólo se concederán licencias médicas sin goce de sueldo, hasta 52 semanas, sólo para el caso de que continúe la enfermedad.

Cabe aclarar que en los casos de accidente de trabajo dictaminado por el ISSSTE, el goce de sueldo correrá desde el momento del percance sufrido, hasta totalizar 52 semanas, en cuyo caso el ISSSTE, dará dictamen definitivo.

Como deducción lógica, pensamos que la mujer burócrata goza de mejores beneficios que aquella que presta sus servicios a la empresa privada.

3.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Ley del Seguro Social.

La mujer que labora, se encuentra expuesta a sufrir riesgos por tal motivo, tales accidentes, enfermedades profesionales, vejez, e incluso la muerte, etc. , y ante tales riesgos su único medio de defensa, es con el producto de su trabajo, mencionando que el obrero normalmente percibe bajos emolumentos, resultandole imposible ahorrar y en caso de llevarlo a cabo necesita de grandes lapsos para reunir algún monto económico, y en su caso el realizar el

nage de una prima de seguro individual, le resulta inalcanzable, -- por tanto, es lógico y razonando, que de ocurrirle eventualidad alguna, se encontraría en un estado de abandono y desamparo. Por lo señalado y dada la inseguridad del trabajo, se han dictado leyes para el efecto de proteger a quienes laboran y a sus familiares, tales es el caso de la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 12 de marzo de 1973, que entró en vigor el día 1o de abril del mismo año, abrogándose en consecuencia -- la Ley del Seguro Social promulgada el día 31 de diciembre de 1942-- y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de enero de 1943. En el somero análisis de la presente ley, se busca como objetivo principal resaltar aquellos preceptos legales que de manera directa han favorecido y favorecen a la mujer en cuanto a beneficios.

La Ley del Seguro Social otorga a toda mujer afiliada a él y -- que se encuentre próxima a dar a luz, prestaciones de gran utilidad, tanto en el parte como en los períodos pre y postnatales, que superan en mucho a las que confiere la Ley Federal del Trabajo, es por esta razón, que en la actualidad, el régimen de seguridad social ha tomado un gran auge que se ha incrementado con el transcurso del tiempo, quedando de manifiesto que el beneficio que el seguro social brinda al trabajador, es extensivo a sus familiares más directos.

Artículo 4o.- "El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas -- instituidos por otros ordenamientos" ; lo que implica que es --

un derecho del trabajador afiliado, pudiendo éste exigir las prestaciones respectivas, toda vez que el Instituto Mexicano del Seguro Social se sostiene con sus aportaciones, las del patrón y con las del mismo estado.

Artículo 11.- "El régimen obligatorio comprende los seguros - de:

- I. Riesgos de Trabajo;
- II. Enfermedades y Maternidad;
- III. Invalidez, Vejez, Cesantía de Edad Avanzada y Muerte; y
- IV. Guarderías para Hijos de Aseguradas".

La fracción I se refiere a los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo o de las actividades que es necesario realizar para poder trabajar. La fracción II se refiere a las enfermedades y accidentes que no tienen ninguna relación con el trabajo. La fracción III se refiere a la invalidez, entendiéndose por tal, la imposibilidad del asegurado, derivada de una enfermedad o accidentes no profesionales, para procurarse una remuneración superior al 50% de la habitual que en la misma región recibe un trabajador sano, - de semejante capacidad, categoría y formación profesional (ver artículo 128), vejez, (65 años, sin trabajo remunerado por una relación de trabajo), cesantía en edad avanzada, (60 años y quedar privado de trabajos remunerados) y muerte. La fracción IV, al hablar de guarderías, sustituye la antigua obligación patronal que le imponía el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo, y que solamente tuvo vigencia de un año de 1961 a 1962.

La Ley del Seguro Social en relación a la asegurada señala:

Artículo 93.- Para los efectos de este ramo del seguro (enfer

medades y maternidad), se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad que se iniciará a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo, teniéndose derecho a Asistencia Médica Obstétrica, lo que se traduce en seguridad, ya que la atención es otorgada por especialistas sin el riesgo de pagar honorarios.

Artículo 109.- Establece para la asegurada un subsidio en dinero equivalente al 100% del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo, sin importar el exceso del período anterior al parto. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. Aclarándose, que la entrega de esta prestación a la asegurada, será efectiva, sino ejecuta trabajo retribuido en esos períodos, ya que el objetivo es que no se labore y no se ponga en peligro a la madre en el transcurso de los períodos pre y postnatales.

Artículo 102.- En caso de maternidad, el instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio las siguientes prestaciones:

- I.- Asistencia Obstétrica,
- II.- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, dada la imposibilidad de la madre trabajadora para alimentarlo a su hijo, si así lo certifica el instituto; además es posible que otra persona encargada del niño reciba dicho beneficio, si es necesario. Se piensa que se debe-

ampliar el período de lactancia hasta los diez meses, dada la precaria situación del Obrero en México, deficiencia que repercute en el desarrollo del niño.

III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico, para el fin de ayudar a las necesidades mínimas del vestido del recién nacido.

Artículo II.- Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo 109, se requiere:

I.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que se debiera comenzar el pago del subsidio. En caso contrario, si la trabajadora no ha cotizado 30 semanas, esto se traduce en desprocción, por lo que corre a cargo del patrón la obligación de pagar el salario a la trabajadora pues él contrató a la obrera ya embarazada.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).

El 30 de diciembre de 1959, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Adolfo López Mateos se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, misma que entró en vigor el día 1ero. de enero de 1960 y que en consecuencia, se abrogó la Ley de Pensiones Civiles de 30 de diciembre de 1947 y derogó todas las disposiciones de carácter general que se opusieron a dicha Ley. En seguida se procede a resaltar los preceptos legales más relevantes en torno a la mujer.

Artículo 1ero.- La presente Ley es de orden público, de inte-

ampliar el período de lactancia hasta los diez meses,-- dada la precaria situación del Obrero en México, deficiencia que repercute en el desarrollo del niño.

III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico, para el fin de ayudar a las necesidades mínimas del vestido del recién nacido.

Artículo II.- Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo 109, se requiere:

I.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que se debiera comenzar el pago del subsidio. En caso contrario, si la trabajadora no ha cotizado 30 semanas, esto se traduce en desprocción, por lo que corre a cargo del patrón la obligación de pagar el salario a la trabajadora pues él contrató a la obrera ya embarazada.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).

El 30 de diciembre de 1959, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Adolfo López Mateos se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,-- misma que entró en vigor el día lero. de enero de 1960 y que en consecuencia, se abrogó la Ley de Pensiones Civiles de 30 de diciembre de 1947 y derogó todas las disposiciones de carácter general que se opusieron a dicha Ley. En seguida se procede a resaltar los preceptos legales más relevantes en torno a la mujer.

Artículo lero.- La presente Ley es de orden público, de inte-

rés social y de observancia en toda la República; y se aplicará;

I.- A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por la Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;

II.- A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;

III.- A las dependencias y entidades de la Administración Pública en los Estados y Municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley; y las disposiciones de las demás legislaturas locales;

IV.- A los Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individualmente al régimen de esta Ley; y

V.- A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

Artículo 3o.- De la presente Ley contempla en fracción II, con el carácter de obligatorio al seguro de enfermedades y maternidad, entre sus principales prestaciones. Al efecto se dispone en el artículo 28.- La mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o pensionista o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certifica —

ción señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

II.- Ayuda a la lactancia cuando, según dictámen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarla; y

III.- Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

Artículo 29.- Para que la trabajadora, pensionista, esposa, hija menor de 18 años soltera, o en su caso, la concubina tenga derecho a las prestaciones que establece el artículo anterior, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se haya mantenido vigentes los derechos de la trabajadora o de la pensionista, del trabajador o del pensionista del que se deriven estas prestaciones.

El I.S.S.S.T.E. está constantemente implementado el otorgamiento en prestaciones y llevando a cabo promociones culturales, de prestación técnica, fomento deportivo y recreación para complementar las necesidades de educación, alimentación y descanso. Igualmente al Instituto fomenta la creación de Centros Vacacionales, de capacitación, así como guarderías y estancias infantiles indispensables para una mejor educación y formación para los infantes.

3.4. LOS CONTRATOS COLECTIVOS, LOS CONTRATOS LEY Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN SUS REPRESENTACIONES "CONVENIOS - Y RECOMENDACIONES", REFERENTES A LA CONDICION DE LA MUJER.

El Contrato Colectivo:

El Contrato Colectivo de Trabajo nació debido a circunstancias creadas por las Teorías de Libertad Absolutas.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe considerarse, como una conquista de la civilización que se esfuerza en hacer más equitativas y más humanas las relaciones obrero-patronales.

El Contrato Colectivo en nuestra legislación actual constituye un Código que define los derechos y obligaciones de cada parte en las relaciones mutuas creadas por el trabajo. Su importancia se debe a que es uno de los métodos que permite a los directamente interesados a reglamentar las condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo, es la conquista mayor realizada por los sindicatos, y es también la expresión de solidaridad entre los factores de la producción. Su finalidad, es buscar el justo equilibrio económico que debe existir en cada empresa entre los trabajadores sindicalizados y el empleador. (14)

Los Contratos Colectivos de Trabajo, contienen 2 clases de reglamentación: una de los Derechos y Obligaciones de las partes que intervienen en el contrato y otra de las condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra contemplada su-

(14) Elias Peña, Jesús, Colección de Temas laborales; Contratación Colectiva, Instituto de Educación Laboral, C.T.M., México 1976, pág. 30

definición en el artículo 386, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento".

Artículo 387.- El patrón que emplea trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. - En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de la empresa o industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y los establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimientos;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengán las partes.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán — ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos — en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse — que el patrón admitirá exclusivamente, como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cuales — quiera otras que establezcan privilegio a su favor, no podrán aplicarse perjuicio de los trabajadores que formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se — extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebre por un solo sindicato de trabajadores o —

por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos;

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes;

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo determinado o por obra determinada.

Artículo 399 bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual

al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina;

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separará del sindicato que lo celebró, el contrato registrará no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de los trabajadores titular, el contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

El Contrato Ley;

El Contrato Ley se encuentra regulada su definición en el artículo 404, que a la letra dice:

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 al trabajo en una rama de terminada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Artículo 405.- Los contrato-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que presenten las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades e en todo el territorio nacional.

Artículo 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, e al Gobierno del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Artículo 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el período oficial en la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o - Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante al efecto designen.

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI, y IX;
- V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderán al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414.- El convenio deberá ser probado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el

Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación e en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley - en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existen o establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en - todo el territorio nacional.

Artículo 415.- Si el contrato-colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinadas ramas de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes;

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que está depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar al requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que

Se formulen oposiciones;

V. Si no formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador — del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Se dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término — de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado — o Territorio, tomado en consideración los datos del expediente, — podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Artículo 416.- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 417.- El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo — que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que es tas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 418.- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada — por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán — las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.- Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 419 bis.- Los contrato-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que se surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Artículo 420.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421.- El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Reglamento Interior del Trabajo.

Artículo 422.- Reglamento interior del trabajo es el conjunto de disposiciones para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada

II. Lugar y momento en que se deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras

embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de 8 días antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formularán por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la -

fecha de su depósito. Deberá imprimirse entre los trabajadores y - se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

La Organización Internacional del Trabajo en sus Prestaciones "Cónvenios y Recomendaciones" referentes a la Condición de la Mujer.

La labor normativa de la O.I.T., se concreta en los convenios y en las recomendaciones, que son instrumentos que aquélla ha venido de adoptando desde su fundación en 1919.

Para cuando se inicia el año de 1987 el número de convenios - se eleva a 162 y el de recomendaciones a 172. Existe entre los convenios y las recomendaciones una diferencia muy marcada, que reposa en su diversa fuerza obligatoria.

A) Los convenios.- Son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que lo subscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, cuyo cumplimiento quedan afectados los estados miembros por el hecho de la ratificación. (15)

En última instancia vienen a materializar el criterio de una - asamblea mundial, como lo es la Conferencia Internacional del Tra-

(15) Refiriéndose a las obligaciones que se dan para el estado que rectifica un convenio, expresa el artículo 19 párrafo 5 de la Constitución de la O.I.T.

"Si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del - convenio".

bajo que legisla sobre materia laboral. De ahí que el convenio posee a la autoridad que le confiere tan amplio consenso. Pero, además, su texto es sólo resultado de la opinión de los gobiernos con currentes, sino que a diferencia de lo que suele ocurrir tratándose de otras convenciones internacionales, en que las que los acuerdos son resultado del entendimiento de quienes gobiernan a los países partes, en el caso de los convenios adoptados por la O.I.T., - existe la participación directa de las normas, incluidos en aquéllos, es decir, los trabajadores y los empleados.

La índole de tratado que atribuimos a los convenios, sirve de paso para fundar su obligatoriedad en el ámbito internacional; el tratado es un acto de estructura bilateral o plurilateral, es decir, que por él alguien se obliga ante otro, lo que sirve para hacer funcionar el principio de derecho "Pacta sunt servanda" a (los pactos o tratados deben ser cumplidos), recogido de la Carta de las Naciones Unidas. Cada estado resulta obligado no porque exista un parlamento internacional que legisle por encima de él, sino por que acepta obligarse.

B) Las recomendaciones.- A diferencia de los convenios, las recomendaciones no hacen surgir para los estados miembros la obligación de incorporar a su legislación y prácticas nacionales los principios rectores contenidos en ello. En realidad, la obligación de los países adheridos a la O.I.T., se reduce a someter la recomendación "A la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto", a fin de que adopten las medidas legislativas o de otra orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicita la O.I.T. .

Aunque no necesariamente, puesto que existen ciertas recomendaciones que no son complementarias de convenios, la enorme mayoría de aquellos tienen como finalidad complementar a éstos en el tratamiento de alguna materia. Así suele ocurrir que cuando se procede a la regulación de una determinada materia por la Conferencia Internacional del Trabajo, queden incluidas dentro de un convenio las normas básicas, aquellas respecto de las cuales existe el propósito de que sean acogidas por la legislación de todos los países miembros. Porque representan, en ese momento el mínimum deseable para la protección de los trabajadores dentro de la materia en cuestión.

Pero estas normas básicas quedan generalmente cortas en su reglamentación, de ahí que exista la necesidad de complementarlas con otras más amplias y detalladas, que ofrezcan a los trabajadores prerrogativas mayores; estas normas más generosas son las que pasan a integrar las recomendaciones, con el propósito de que sirvan de paradigma, inspiración y orientación a los Estados, para cuando legislen sobre el tema de que se trate.

Obviamente la flexibilidad de la recomendación es mucho mayor a la del convenio, pues no es lo mismo decidir potestivamente si se sigue o no un consejo, que tener que llegar la propia conducta a una norma preestablecida.

Cabe señalar que los convenios y las recomendaciones no son las únicas normas emanadas de la O.I.T., aunque sí las principales

Después de haber hecho la referencia entre Convenio y Recomendación, proseguiremos ha hacer mención de los que sean emitidos en cuanto a la Condición de la Mujer.

CONVENIOS.

A) Política General en materia de Trabajo de las Mujeres, Polémica en torno a ciertas Prohibiciones.

El trabajo femenino da materia a una de las controversias más enconadas dentro del Derecho Laboral contemporáneo y que duda cabe que la confrontación de ideas ha trascendido del ámbito lo cual al de los convenios adoptados por la O.I.T., obviamente las legislaciones de los países miembros se ha dejado sentir con gran fuerza, el impacto del mutante papel asignado socialmente a la mujer.

Por eso es importante señalar cual ha sido la cuestión concerniente al trabajo de ésta. Diremos, en síntesis, que la progresión seguida por tal cuestión, se ciñe a esta breve dialéctica: una primera prolongadísima fase, en que la labor femenina no fue objeto de protección alguna. Una segunda en la que bajo el supuesto de su inferioridad física u aun intelectual, se proveyó a la mujer de — las protecciones que su demeritada condición reclamaba y por último, la que ahora vivimos y respecto de la que aún no existe concerniente general que equiparaba ambos sexos y más que dispensar cuidados especiales a la trabajadora, lo hace a la madre y solo en consideración al producto.

La corriente socializadora que precisamente generó esta rama del Derecho Social, que es el Derecho del Trabajo, creó un Derecho Tutelar de la Mujer, que rodeó a esta de múltiples "Protecciones", pues había que mantenerla sana para que cumpliera su papel de reproductora, así como darle especial amparo durante el trance del parto y ponerla a salvo de toda contaminación a su moralidad, en tanto que se le estimaba depositaria de la honra familiar.

Pero tal proceder revirtió pronto en perjuicio de la mujer, — pues al verársele el acceso a aquellas ocupaciones que supuesta— mente ponían en peligro su salud.

A su moralidad se le restaban también posibilidades, de obtener una colocación remunerada, en tiempos en que la contribución — de la mujer al sostenimiento del hogar se iba haciendo cada vez — más necesaria. Es necesario hacer notar que estos factores determi— naron que la intención manifiesta en el pasado de proteger a la mu— jer contra el trabajo excesivo o peligroso, se constituyera en el mundo de hoy en factor de discriminación que restringe sus oportu— nidades de acceso a empleos. (16)

B) Normatividad adoptada específicamente para el Trabajo Femenino.

En cuanto a la normatividad que la Organización tiene adopta— da específicamente para el trabajo de la mujer, pueden distinguir— se los siguientes rubros:

a) Igualdad de Tratos:

Nos ocuparemos de los siguientes tres instrumentos:

1. Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, 1951.
2. Convenio número 111, sobre la discriminación (empleos y ocupa— ción), 1958.
3. Convenio número 156, sobre la igualdad de oportunidades y de — trate entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con res — ponsabilidad familiar, 1981.

(16) Cueva, Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo— II, 4a ed. Editorial Porrúa, México 1986, p.p. 27-28

La igualdad de trato a hombres y mujeres constituye un supuesto implícito en todos los convenios de la O.I.T (17), en lo que — concierne a la oportunidad de acceder aun empleo, permanecer en él o disfrutar de prerrogativas en su desempeño. Desde luego no encontramos dentro de los instrumentos adoptados por la Organización, — disposiciones que expresamente autoricen el que se dé a la mujer — un trato por debajo del otorgado a los varones; siendo así, debe — asumirse la plena equiparación (salvo las prohibiciones que el Derecho Internacional del Trabajo ha sabido reconocer para la "Pro — tección" femenina).

Algunos convenios suelen utilizar expresiones genéricas con — las que refuerzan tendencias igualitarias. (18) Mención especial — cabe al convenio número 111, que refiriéndose entre otras caracte — rísticas del sexo, construye al miembro adherente "... a formular — y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos ade — cuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad —

- (17) La Declaración de Filadelfia, que define los objetivos de la Organización, expresa que "Todos los seres humanos, sin dis — tinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su — bienestar, material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de — oportunidades" (inciso "a").
- (18) Por ejemplo, el importantísimo Convenio número 87, en su artí — culo 2, garantiza a empleadores y trabajadores el derecho de — formar las organizaciones que estimen pertinentes, "... sin — ninguna distinción...".

de oportunidades y del trato en materia de empleo y ocupación con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (19)

Debe tenerse en cuenta además, al convenio 156, cuyo proemio recuerda al párrafo décimo cuarto del preámbulo de la Convención - de la Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, según el cual todos los esta dos partes reconocen "... para lograr la plena igualdad entre el - hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tan to del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia" en realidad, lo que pretende el convenio 156, es hacer efectiva la - equiparación de uno y otro sexo, destacando que ambos miembros de la pareja son simétricamente responsables de la educación y desarrollo de sus hijos y de la marcha del hogar, por lo que viene a - significar una forma de discriminación en perjuicio de la mujer la circunstancia de que se le responsabilice al respecto, en mayor me di da que al varón; ahora bien, ya sea el trabajador y la trabajado ra, debe ser auxiliado, si tiene responsabilidades familiares, para que pueda alcanzar sus metas laborales, es decir, que las cita das responsabilidades no sean obstáculo para elegir empleo y desem peñarlo.

Por ser la remuneración al trabajo una cuestión de la mayor -

(19) Artículo 2o. Convenio número III complementariamente queda el concepto de discriminación a la mujer en cuanto a la raza color, sexo, religión, distinción que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocu pación.

importancia y, sobre todo, porque el trabajo femenino ha sido tradicionalmente mal pagado, fue adoptado el Convenio número 100, al tener de cuyo artículo 2.1 el miembro suscriptor del convenio deberá "... empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasa de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

b) Trabajo Nocturno Femenino.

1. Convenio 4, sobre el trabajo nocturno (mujeres) 1919.
2. Convenio 89, sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado) — 1934.
3. Convenio 89, sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado) — 1948.

El convenio número 4 fue revisado por el 41, que a su vez fue por el 89. (20)

El primero de estos instrumentos declara en su artículo 3o — que "Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas — durante la noche en ninguna empresa industrial ó privada, ni en — ninguna dependencia de estas empresas con excepción de aquellas en que estan empleados únicamente los miembros de una misma familia", añadiendo en el 14o excepciones para los casos de fuerza mayor o — cuando el trabajo se relacione con materias primas en elaboración—

(20) Con esta revisión, el número 41 quedó excluido de la posibilidad de retificación.

que puedan alternarse rápidamente, y sea necesario prolongar el trabajo para salvar tales materiales de una pérdida inevitable.

A los efectos de este instrumento, el término noche comprende un período de 11 horas consecutivas por lo menos, que incluye al que va de las diez de la noche a las 5 de la mañana.

El convenio número 41 reproduce casi textualmente a su antecesor, salvo que el párrafo segundo de su artículo 2o permite que en ciertas excepcionales circunstancias se puede autorizar que el período entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana sea sustituido por el que media entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana; además, el 8o incluye del campo de aplicación del instrumento a las mujeres que ocupen puestos directivos de la responsabilidad y no efectúan normalmente un trabajo manual.

A diferencia de su predecesor, el convenio número 89 introduce mayores modificaciones a la regulación precursora. Según el artículo 2o, el período de 11 horas consecutivas que significa "noche" debe dar cabida a otras de 7 horas, también consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

El artículo 5o otorgo la siguiente facultad: "La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija".

Los artículos 6o y 7o atenúan el rigor de la prohibición.

El 8o añade en su inciso para excluir de la aplicación del instrumento a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar, que normalmente no efectúan un trabajo manual.

Declaración Acerca de la Discriminación de la Mujer.

En la asamblea general del 7 de noviembre se proclamó la Declaración para eliminar la Discriminación de la Mujer, la cual contiene entre sus principales artículos:

- La abolición de las leyes, costumbres, prácticas y reglamentaciones que son discriminatorias para la mujer.
- El establecimiento de la protección legal adecuada que garantiza la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres.
- La educación de la opinión pública y la dirección de las aspiraciones nacionales hacia la erradicación del prejuicio y la abolición de todas las costumbres y prácticas basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.
- Las mujeres tendrán el mismo derecho que los hombres de cambiar o conservar su nacionalidad.
- Combatir toda forma de tráfico, explotación y prostitución de las mujeres.
- Asegurar a las mujeres, casadas o no, los mismos derechos que a los hombres para el acceso a la educación en todos los niveles.
- Dictar medidas tendientes a proteger en ciertos tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física.

Derechos Políticos de la Mujer.

En 1945 cuando fue fundada las Naciones Unidas, las mujeres podrían votar, al igual que los hombres, en sólo 30 de los 51 países miembros. En 1946, en una de sus primeras resoluciones se acordó recomendar a todos los países miembros conceder a las mujeres los mismos derechos políticos que los hombres. En 1952, se realizó el recuerdo con carácter universal mediante el cual los países —

miembros adquirirían la obligación legal concerniente al ejercicio - de los derechos políticos para los ciudadanos. En aquella fecha, - la Convención aprobó los siguientes principios:

- Las mujeres deben estar autorizadas para votar en todas las elecciones en igualdad de circunstancias que los hombres y sin discriminación alguna.
- Las mujeres deberán ser consideradas elegibles para cualquier - cargo de elección popular.
- Las mujeres deberán ser consideradas elegibles para desempeñar - cualquier cargo público.

Nacionalidad de la Mujeres Casadas.

Cada país tiene sus propias leyes de nacionalidad y, en la mayoría de los casos en el pasado gran parte de estas leyes suspiciaban o permitían la discriminación de las mujeres e, incluso privaban a la mujer de su nacionalidad por casarse o divorciarse de un extranjero.

En 1949, durante una convención se expuso el punto de vista - que debía asegurarse a la mujer la igualdad en el ejercicio del derecho de su nacionalidad y evitar perderla ante el matrimonio o el divorcio. En la Asamblea General de 1957, se aprobaron los siguientes artículos:

- Ni el matrimonio ni el divorcio, entre una mujer, y un extranjero, ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio afectarán de manera automática la nacionalidad de la mujer.
- Ni la adquisición voluntaria de alguna nacionalidad ni la renuncia a la propia, podrá afectar la nacionalidad de la esposa.
- La mujer de un extranjero adquirirá la nacionalidad de su esposo,

mediante los procesos normales de naturalización. Esta posición estará sujeta a los intereses de seguridad nacional.

Acceso de la Mujer a la Educación y el Entrenamiento.

El artículo 26 de la Declaración de los Derechos Humanos precisa el derecho de toda persona a la educación y prohíbe cualquier discriminación basada en el sexo.

En 1948, el Consejo Económico y Social hizo un llamado a los estados miembros con el fin de que se concediera a la mujer los mismos derechos educacionales que el hombre y asegurar que se ofrecieran genuinas oportunidades educacionales sin importar nacionalidad, raza o religión.

En 1970, la Asamblea General enlistó una serie de objetivos a alcanzar en lo que se llamaron la Segunda Década de Desarrollo de las Naciones Unidas;

- Eliminación progresiva del analfabetismo asegurando la igualdad entre los sexos, especialmente entre la joven generación.
- Igual acceso, para los niños y niñas, a la educación primaria y secundaria así como a las instituciones educacionales de todo tipo, incluyendo universidades, escuelas vocacionales, técnicas y profesionales.
- Establecimiento del mismo tipo de exámenes para los niños y niñas, igual cuerpo de maestros e igual calidad de equipo escolar y, también iguales oportunidades para recibir becas o estímulos.
- Establecimiento de políticas adecuadas que tomen en consideración las necesidades y oportunidades de empleo entre las mujeres
- Lograr un porcentaje igual de niños y niñas que reciben educación primaria.

RECOMENDACION.

La Federación Mundial de Sindicatos propuso, en 1948, ante el Consejo Económico y Social el principio de igualdad de remuneración en el trabajo realizado ya fuera por hombres o por mujeres — sin importar la nacionalidad, la raza, el lenguaje o la religión.— Esta propuesta fue posteriormente discutida y aceptada por la Organización Internacional del Trabajo en 1951. (21)

Así mismo, la O.I.T., señaló los obstáculos existentes que impiden la aplicación de este principio, ya que sólo las garantías legislativas no son suficientes para asegurar el "salario igual a trabajo igual".

Entre los obstáculos señalados resaltan: la tendencia de los empleadores a colocar a las mujeres siempre en los grados inferiores de responsabilidad; la persistente tendencia a menospreciar el trabajo de la mujer, como consecuencia de su falta de experiencia y educación y, finalmente, los conceptos tradicionales respecto al trabajo de las mujeres y al trabajo de los hombres, mismos que impiden los incrementos salariales en las mujeres.

Ante la situación, la O.I.T. recomienda un esfuerzo sistemático y determinado tendiente a lograr un mayor índice de educación y capacitación entre las mujeres.

Recomendación de la OIT para el Empleo de las Mujeres con Hijos.

El mayor problema a que se deben enfrentarse las mujeres que trabajan, es el relacionado con la combinación del empleo y su fa-

(21) Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo, — Editorial Porrúa, S.A., México, 1987 pág. 163.

milia. Las costumbres y las prácticas realizadas en varios países han concedido a la mujer, como única responsabilidad, el cuidado diario del hogar, de su marido y de sus hijos.

Un progreso significativo al respecto se obtuvo en 1965 mediante la adopción de la recomendación de la OIT para el Empleo de Mujeres con Responsabilidades Familiares la cual establece:

- Lograr una política adecuada que capacite a la mujer con responsabilidades familiares y que trabaje fuera del hogar o que ejercita su derecho para hacerlo, no deberá ser sujetos de discriminación de acuerdo a lo establecido por la OIT en su Convención respecto a la Discriminación en el empleo o en otras actividades
- Procurar y facilitar el desarrollo de servicios que los capaciten para poder hacer frente a sus responsabilidades familiares y laborales.

Recomendaciones para la Promoción de la Mujer, en la Conferencia Internacional de Población, 1984.

El Mejoramiento de la Condición de la Mujer recalcado en la Conferencia de México de 1984.

Respecto de la condición de la mujer, la Conferencia Internacional de Población creó una sección nueva y agregó recomendaciones en términos más enérgicos que en los proyectos redactados previamente.

Dado la lentitud de los progresivos hechos desde 1974 para lograr la igualdad de la mujer, la ampliación del rol y el mejoramiento de la condición de la mujer continúan siendo objetivos importantes que deben perseguirse como fines en si mismo. El logro de una verdadera igualdad en cuanto a oportunidades, responsabili-

dades y derechos garantizaría a la mujer su plena participación en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la adopción de decisiones sobre cuestiones demográficas y desarrollo que afectan a sus familiares, a su comunidad, a sus países.

La capacidad de la mujer para regular su propia fecundidad -- constituye una base importante para el disfrute de otros derechos; así mismo la garantía de oportunidades socio-económicas en un pie de igualdad con el hombre y el acceso a los servicios necesarios -- permiten a la mujer asumir mayores responsabilidades con respecto a su vida reproductora. En las siguientes recomendaciones se tiene en cuenta la necesidad de adoptar medidas para que la mujer pueda ejercer eficazmente iguales derechos que el hombre en todas las esferas de la vida económica, social, cultural y política y, en particular, los derechos que guardan relación más directa con las cuestiones demográficas. (22)

Recomendación 5

Se insta a los gobiernos a que integren plenamente a la mujer con todas las fases del proceso de desarrollo, incluidas la planeación y la adopción de políticas y decisiones. Los gobiernos deben emprender en forma más enérgica programas de acción encaminadas a mejorar y proteger los derechos y la condición jurídica de la mujer, y esforzarse por descubrir y eliminar las barreras institucionales y culturales que obstaculizan la educación, la capacitación y el empleo de la mujer y su acceso a la atención de la salud. Ade

(22) Convenios de la OIT, ratificados por México, 3a ed. Secretaría de Trabajo y Previsión Social y OIT, México 1984, pág. 99

más, los gobiernos deben prever medidas correctivas, incluidos programas de educación masiva para ayudar a la mujer a alcanzar la igualdad con el hombre en la vida social, política y económica de sus países. Debe darse importancia primordial al fomento del apoyo de la comunidad a la colaboración que soliciten los gobiernos a las organizaciones no gubernamentales, especialmente las organizaciones femeninas, para acelerar esos esfuerzos.

Recomendación 6

Los gobiernos deben garantizar que las mujeres participen libremente en la fuerza de trabajo y no sufran restricciones en su participación ni se vean obligadas a participar en la fuerza laboral por razones de política demográfica ni de tradición cultural. Por otra parte, no debe usarse de ninguna manera la función biológica de la mujer en el proceso reproductivo como razón para limitar su derecho al trabajo. Los gobiernos deben tomar iniciativas para eliminar, todas las barreras que se pongan a la realización de ese derecho y deben crear oportunidades y condiciones para que las actividades fuera del hogar puedan combinarse con la crianza de los hijos y las actividades domésticas.

Recomendación 7

Los gobiernos deben brindar a la mujer, mediante la educación la capacitación y el empleo, oportunidades de realización personal en funciones familiares y no familiares, y hacer posible su plena participación en la vida económica, social y cultural, y seguir dando el mismo tiempo el apoyo debido a su importante función social de madres. A estos efectos, en los países en que las mujeres empiezan a tener hijos cuando son muy jóvenes, las políticas guber

namentales deben alentar el aplazamiento del comienzo de la pro -- creación.

Recomendación 8

Los gobiernos interesados deben hacer lo posible para elevar la edad de contraer matrimonio en los países en que esa edad es to avía muy baja.

Recomendación 9

Los gobiernos deben promover y alentar, mediante la informa -- ción, la educación y la comunicación, así como mediante la legisla -- ción laboral y el apoyo institucional cuando quiera que resulte -- apropiado, la participación activa de los hombres en todas las es -- feras de la vida familiar, incluidas la planeación de la familia, -- la crianza de los hijos y las tareas domésticas a fin de que los -- cónyuges compartan plenamente las responsabilidades familiares.

Recomendación 10

Se insta encarecidamente a los gobiernos que aún no lo han he -- cho a que firmen y ratifiquen la Convención sobre la eliminación -- de todas las formas de discriminación contra la mujer o se adhiera -- a ella.

Recomendación 21

Se insta a los gobiernos a que adopten todas las medidas nece -- sarias, incluidas la utilización de los servicios de las organiza -- ciones no gubernamentales cuando estimen convenientes, para elevar el nivel de educación de las mujeres como un fin en sí mismo y por que tiene una estrecha relación con la supervivencia del niño y el espaciamiento de los nacimientos. En los países en que existen to avía muchas mujeres analfabetas, será preciso redoblar los esfuer

zos para ampliar los programas de educación masivos.

3.5 ALGUNAS CONSIDERACIONES AL CODIGO CIVIL PARA EL D. F., EN RELACION CON LOS DERECHOS DE LA MUJER ANTE EL HOMBRE.

En el código civil vigente, con su antecedente inmediato, en la Ley Sobre Relaciones Familiares, promulgada el 9 de abril de 1917, encontramos las siguientes consideraciones:

"Que las ideas modernas sobre igualdad, ampliamente difundidas y aceptadas en casi todas las instituciones sociales, no han llegado a influir convenientemente en las instituciones familiares".

"Que los derechos y obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre estos y no en el imperio que, como reto de la "manus" romana se ha otorgado al marido, y deben además, consignarse en los preceptos legales, las prácticas que emanan de la costumbre a fin de hacer que la Ley sea suficientes respetable y debidamente respetada, por todo lo cual, sea ha creído conveniente determinar de un modo expreso que ambos cónyuges tienen derecho a consideraciones iguales en el seno del hogar, que la mujer está dispensada de vivir con su marido, cuando este se establezca en lugar insalubre o inadecuado a la posición social de la mujer; que el marido está obligado a sostener el hogar, sin perjuicio de que la mujer coadyuve, si tiene bienes e trabaja; que la falta de cumplimiento de estas obligaciones, por parte del marido, constituye un delito; que el cuidado directo del hogar y de la prole corresponde a la mujer y como consecuencia de esto último, que ella no puede obligarse a prestar servicios persona

les, sin el previo consentimiento del marido".

Se percibe que la manutención del hogar, mujer e hijos estaba a cargo del marido, cuyo incumplimiento constituía delito; sin precisarse este en cuanto a la mujer, su misión era cuidar el hogar e hijos, y que en ese caso de querer prestar sus servicios, ésta debía solicitar consentimiento del marido; es de notarse que ambos cónyuges se encontraban plenamente limitados en cuanto a la integración a la sociedad. Así llegamos al 12 de abril de 1928, fecha de formación del proyecto de código civil de 1932 vigente, que dentro de la exposición de motivos señaló:

"Se equipara la capacidad jurídica del hombre y la mujer, estableciéndose, que esta no quedaba sometida por razón de su sexo, a restricción legal algunas en la adquisición y ejercicio de sus derechos".

"Como consecuencia de esta equiparación de dió a la mujer domicilio propio; se dispuso que tuviera en el matrimonio autoridad y consideraciones legales al marido y que, por lo mismo, de común acuerdo arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y, a la administración de los bienes de éstos".

"Se estableció que la mujer pudiera, sin necesidad de autorización marital, servir un empleo, ejercer una profesión o industria, o dedicarse al comercio, con tal que no descuidara la dirección y los trabajos del hogar".

"La mujer casada mayor de edad puede administrar libremente sus bienes propios y disponer de ellos. También puede administrar los bienes pertenecientes a la sociedad conyugal, si así lo hubiere convenido con su esposo".

"La mujer casada tiene derecho de pedir que se de por concluida la sociedad conyugal, cuando, teniendo el marido la administración de los bienes comunes, se revele un administrador torpe o negligente".

"Se hizo desaparecer la incapacidad legal para que la mujer pudiera ser institutriz, fiadora, testigo en testamento, albacea y para que ejerciera el mandato".

"Al llegar a la mayor edad tiene la libre disposición de su persona y de sus bienes estando legalmente capacitada para celebrar, toda clase de contratos".

"No pierde la patria potestad sobre los hijos de los matrimonios anteriores, aún cuando segundas o anteriores nupcias".

"Dicho proyecto fué sometido durante cuatro años un verdadero estudio y debate de la opinión pública, antes de ser promulgado como ley por el Presidente Plutarco Elías Calles". Al dar cuenta de la revisión hecha por la opinión pública, los autores del mismo proyecto declararon:

"La equiparación legal del hombre y la mujer se hacia necesaria, en vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento femenista. Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente del hogar; se le han abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toman parte activa en la vida política. En tales condiciones, era un contrasentido, la reducción de su capacidad jurídica en materia civil, sustentada por el código anterior".

Se infiere que los preceptos del código civil de 1928, tenían una vinculación directa con la Ley de Relaciones Familiares de —

1917 mencionada, pues se concilió con buen pensamiento y acorde — con la realidad, la igualdad de los sexos en el matrimonio y en el hogar, sin dañar la armonía y la unión de la familia.

Con posterioridad ocurrieron dos resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, una la del 7 de noviembre de 1967, que aprobó la declaración sobre la eliminación de la discriminación — ción contra la mujer, y la otra del 18 de noviembre de 1972, que — proclamó a 1975 como el año Internacional de la Mujer, aparentemente impulsaron al Presidente de la República a presentar dos iniciativas, una para la reforma de varios artículos de la Constitución — y otra para la reforma conjunta del código civil y otras leyes. Al respecto nos referimos concretamente a las reformas sufridas por — el código civil, motivadas por el cambio que estaba gestando en — torno a la mujer. Pero previamente se resaltará la importancia del artículo 6o. de la Declaración sobre la eliminación de la discrimi — nación contra la mujer, en la que se recomendó lo siguiente:

1.- Sin perjuicio de la salvaguarda de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda sociedad, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, especialmente medidas legislativas, para que la mujer, casada o no, tenga iguales derechos que el hombre en el campo del derecho civil y en particular:

- a) El derecho de adquirir, administrar y heredar bienes y a — disfrutar y disponer de ellos, incluyendo los adquiridos du — rante el matrimonio.
- b) La igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio.
- c) Los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre —

la circulación de las personas.

2.- Deberán adoptarse, todas las medidas apropiadas para asegurar el principio de la igualdad de condición del marido y de la esposa, y en particular:

a) La mujer tendrá el mismo derecho que el hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio, sólo mediante su pleno consentimiento;

b) La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial.

3.- Deberán prohibirse el matrimonio de niños y esponsales de las jóvenes anteriores a la pubertad y deberán adoptarse medidas eficaces, inclusive medidas legislativas; a fin de fijar una edad mínima para contraer matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Es evidente que se busca en primer lugar la igualdad, evitando prejuicio alguno a la familia. Pero con respecto a la mujer soltera no hay problema alguno, pues hay libertad en el actuar, posibilidad de oportunidades iguales que el hombre, no así la mujer casada que es objeto de desigualdad en relación a su esposo, toda vez que el marido generalmente tiene el poder no sólo sobre los hijos, sino que abarca a la esposa, así si la esposa busca equipararse al nivel de igualdad con el marido, lo más seguro es que se le da la posibilidad de originarse problemas conyugales, que repercutirán en toda la familia, asentándose que el artículo 60. de la declaración indicada, provocó bastantes conflictos en el área matrimonio y de la familia, pues es aquí donde la igualdad de los cónyuges

ges es menos reconocida. Aunado a que esta declaración concede a pensar que la igualdad social y jurídica entre el varón y la mujer no solo es justa, sino que también es necesaria. De ahí que las reformas legislativas que se originaron, tengan como finalidad salvaguardar la unidad familiar, sin decremento del equilibrio entre marido y mujer. Se piensa que las situaciones que plantea la declaración en su artículo 6o., ya estaban superadas en nuestra legislación, desde antes de 1967, principalmente respecto del matrimonio, pues el camino avanzado referente a la igualdad jurídica entre el varón y la mujer, en materia civil era considerable. Pero sin lograr la integridad debida, dada la existencia de disposiciones que ubicaban a la mujer en situación de inferioridad, por lo que era urgente plantear nuevos cambios, surgiendo así las reformas legales correspondientes, cuyo artículado será transcrito.

En lo dicho, se trata de eliminar discriminaciones contra la mujer, no suprimir medidas de protección favorables. Se opinó considerando que los demás perjudicados con las reformas legales son los hijos, a quienes les faltará el apoyo y seguridad que brinda la madre con su presencia y cuidados, mismos que serán reducidos por el trabajo y responsabilidad de ésta fuera del hogar.

Congruente con el artículo 4o. Constitucional, que dice "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia".

"Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e inconformada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos". Podemos notar que esta norma constitucional consagra una garantía individual, referente a la igualdad jurídica de los sexos.

Pero el derecho de toda persona a para decidir el número y espaciamiento de los hijos, se encuentra condicionado a una realización libre, responsable e inconformada. Entendiendo que el término libre, ocurre en razón de la existencia de un derecho, derecho a decidir el número y el espaciamiento de los hijos "derecho que no podría darse sin la dotación debida de libertad humana" jurídica que implica la facultad de autodeterminarse en el actuar.

Responsable: Entendemos que cada individuo tiene la obligación de realizar actos para determinar el número y espaciamiento de sus hijos acorde con las medidas necesarias, afrontando las consecuencias de dichos actos, ante la sociedad, sin desajustes sociales, ni daños a los pobres e hijos.

Informada: Los actos que realizan deben ser a sabiendas, conociendo debidamente la situación, en virtud de que el decidir el número y espaciamiento de los hijos, existe bastante hoy en día, dadas las circunstancias en que vivimos; es de pensarse que se introdujo un segundo párrafo en el artículo 162 del código civil, para reconocer el derecho que toda persona tiene para decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos, pues anteriormente solo manifestaba, "Los cónyuges están obligados a contribuir cada uno por su parte a los fines del matrimonio y socorrerse mutuamente". Conduciendo a sostenerse cualquier decisión que se tome, es decisión de ambos cónyuges.

El artículo 164 dispone: "Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, así como la educación de estos en los términos que la ley establece, sin perjuicio de distribuirse la carga en la forma

y proporción que acuerden para este efecto, según sus posibilidades. A lo anterior no está obligado el que se encuentre imposibilitado para trabajar y careciere a esos gastos.

"Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aportación económica al sostenimiento del hogar".

Es decir el cónyuge que no pueda trabajar y carezca de bienes propios, no está obligado a trabajar; quedando los gastos a cargo del cónyuge que labore.

El artículo 164, anterior decía: "El marido debe dar alimentos a la mujer y hacer los gastos necesarios para el sostenimiento del hogar, pero si la mujer tuviere propios o desempeñare algún trabajo o ejerciere alguna profesión, oficio o comercio, deberá también contribuir para los gastos, a no ser que el marido estuviera imposibilitado para trabajar y careciera de bienes propios, — pues entonces todos los gastos serán de cuenta de la mujer y se cubrirán con bienes de ella".

La necesidad de reformar este artículo radica en que se establecía una notoria desigualdad referente a derechos y obligaciones de los cónyuges derivada del matrimonio, atendiendo a que la carga del sostenimiento del hogar recae íntegramente en el marido aclarándose, que de ser el caso que la mujer tuviere bienes o desempeñará alguna labor remuneratoria, debía contribuir a los gastos de la familia, sin exceder de la mitad de estos. Salvo que ante la imposibilidad del marido para trabajar y no tener bienes propios, en tonces los gastos serían íntegramente a cargo de la esposa.

Por lo que la regla general de otorgar pensión alimenticia a-

la esposa a cargo del esposo ya no existe, toda vez que cuando la mujer casada demande alimentos a su esposo, deberá probar su imposibilidad para trabajar, o bien su necesidad, posición un poco difícil, en virtud de que conforme a los nuevos preceptos legales, ambos cónyuges pueden dedicarse a cualquier actividad lucrativa que convenga, con las limitaciones legales que se establecen.

La reforma mencionada perjudica a la mujer casada e hijos, — pues además de igualar al hombre y a la mujer en el matrimonio, se piensa que en realidad está manifiesto el deseo de liberar al hombre del sostenimiento económico del hogar y equipararlo a la mujer misma que antes no tenía semejante carga, pero el fin buscado se logró, pues quedó afianzada la igualdad entre el hombre y la mujer respecto al mantenimiento del hogar, alimentación y educación de los hijos.

Pensamos que no se tomó en cuenta la realidad socioeconómica del país, pues gozan de privilegio las mujeres con profesión y pueden trabajar fuera del hogar, ya que sus sueldos pueden ser mejores que los del hombre, en tal virtud, debió, decir "que los cónyuges debían contribuir al hogar, según sus posibilidades económicas. Además así la mujer no descuida a sus hijos, ya que puede pagar quien los cuide y se haga cargo de los quehaceres domésticos.

Pero la mayoría, aunque en posibilidades iguales que los hombres para trabajar, al hacerlo, descuidarían los labores del hogar desintegrando el núcleo familiar, siendo una desventaja la reforma a este artículo, que obliga a la mujer a trabajar fuera del hogar, desprotegiendo a sus hijos.

Artículo 168.- Antes la reforma. "Estará a cargo de la mujer-

la dirección y cuidado de los trabajos del hogar".

Obviamente si estaba a cargo de la mujer el cuidado del hogar al marido le correspondía la atención económica. Pero dado el desarrollo alcanzado por la mujer, en la realización de labores fuera del hogar al nivel del varón, era necesario un cambio, en beneficio de los cónyuges.

Artículo 168.- Reformado. "El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo tanto, resolverán de común acuerdo todo lo conducente al manejo del hogar, a la formación y educación de los hijos y a la administración de los bienes que a estos permanezcan. En caso de desacuerdo, el Juez de lo familiar resolverá lo conducente".

Artículo 169.- Antes de la reforma. "La mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior, ni se dañe la moral de la familia o la estructura de ésta".

Artículo 169.- Reformado. "Los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta. Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trate y el Juez de la familiar resolverá sobre oposición.

La igualdad de los esposos ante la ley civil obedece a dos exigencias esenciales:

Primeramente a "la necesidad de proveer económicamente a los gastos domésticos y la necesidad de atender a la dirección y cuidado del hogar" y en segundo lugar a "la necesidad de dividir el trabajo en relación con el hogar, para que uno de los consortes tome-

a su cargo el sostenimiento económico del hogar, y el otro cónyuge, a su vez, el cuidado y la atención del mismo hogar".

Lo que provocó que en el código civil se señalara como regla general, que la manutención del hogar correspondía al marido, en tanto que el cuidado y atención del hogar era exclusivo de la esposa; pero se evidenciaba que esos preceptos legales vertificados en el código civil, carecían de consistencia, siendo obsoletos los artículos 164, 168 y 169, mismos que una vez reformados daban otra perspectiva, como se ha expresado previamente. Pues estos artículos se desprende, que el cuidado del hogar educación y formación familiar de los hijos, queda en concreto a cargo de cualquiera de los consortes, pues "el legislador cree que tiene más relevancia, el apartarse del hogar que llevar a cabo labores lucrativas agradables. Aquí se resalta, que los cónyuges de una manera responsable, deberán resolver respecto al cuidado de los hijos y del hogar, solución que no necesariamente implica abandonar su fuente de trabajo, dadas las criticas circunstancias en que se vive hoy en día.

Se cita al Lic. Ramón Sánchez Medal, expresando los inconvenientes de las reformas. "La igualdad del hombre y de la mujer ante la ley civil especialmente dentro del matrimonio, tiene por fuerza que armonizar con estas dos exigencias que impone la realidad de la vida".

Por otra parte, la necesidad de atender la dirección y cuidado del hogar; y por otra, la necesidad de dividir el trabajo en relación con el hogar, para que uno de los dos consortes tome a su cargo el sostenimiento económico del hogar y el otro cónyuge, a su vez, el cuidado y la atención del mismo hogar.

Argumento acorde con los artículos 164, 168 y 169 del código civil antes de la reforma. Con respecto a los mismos artículos, el autor en cuestión opinó: "Las recientes reformas pretenden subvertir este orden de ideas y cambiar desde un gabinete la realidad de los hechos.

En este vano intento, se dispone que en futuro ya ninguno de los consortes en concreto tiene a su cargo el cuidado y la atención de la carga del sostenimiento económico de los gastos domésticos y apartarse para ello de la atención del hogar".

Se consideran innecesarias estas reformas, porque confunden a al interprete y perjudica a la mujer de trabajar fuera del hogar, esta otorgando un derecho que ya tenía la mujer, y que podía usar o no de acuerdo a sus necesidades y posibilidades ahora bien con estas reformas se da a entender que la mujer tiene la obligación de trabajar en un trabajo remunerado, y compartir la carga económica con el hombre, pero además tiene a su cargo el cuidado del hogar y la atención al marido y a los hijos.

En relación al artículo 287, se aclara que con estas reformas, se concede la pensión alimenticia a las hijas hasta cumplir la mayoría de edad, en vez de que sea hasta que contraiga matrimonio. Restringe el derecho de la mujer, hija de padres divorciados quien después de los dieciocho años, debe sustentar la vida por sí misma al liberar a los padres de esa carga cuando cumpla la mayoría de edad.

Artículo 287.- "Ejecutoriado el divorcio, se procederá desde luego la división de los bienes comunes y se tomarán las precauciones necesarias para asegurar las obligaciones que queden pen —

dientes entre cónyuges o con relación a los hijos. Los consortes — divorciados tendrán obligación de contribuir, en proporción a sus bienes e ingresos, a las necesidades de los hijos, a la subsistencia y, a la educación de estos, hasta que lleguen a la mayor edad.

"Esta reforma es en perjuicio de la mujer. Con respecto al artículo 288 su reforma puede traer consecuencias, en caso de divorcio necesario y de resultar esta culpable, el deber de administrar alimentos al marido inocente, no importando el hecho de que este — pueda trabajar y tenga bienes suficientes para su manutención. No se favorece a la mujer y sí al hombre; en el artículo 288 suprimió el último párrafo del anterior artículo, en el cual se especificaba que "En el divorcio por mutuo consentimiento, salvo pacto en — contrario, los cónyuges no tienen derecho a pensión alimenticia, — ni a la indemnización que concede este artículo".

Como consecuencia de esta supresión, se deduce, que aún en el divorcio voluntario existe la obligación recíproca de alimentarse — entre los cónyuges. Esto se puede prestar a un abuso del hombre pa — ra con la mujer, sobre todo si esta es adinerada,

Artículo 174.- "Los cónyuges requieren autorización judicial para contratar entre ellos, excepto cuando el contrato sea el mandato para pleitos y cobranzas o para actos de administración".

Artículo 174.- Anterior. La mujer necesita autorización judicial para contratar con su marido, excepto cuando el contrato que celebre sea el de mandato. Es obvio que la mujer era quien requería esta autorización.

Artículo 175.- También se requiere autorización judicial para que el cónyuge sea fiador de su consorte o se obligue solidariamen —

te con él, en asuntos que sean de interés exclusivo de esta salvocundo se trate de otorgar caución para que el otro óbtenga su libertad.

La autorización, en los casos a que se refiere éste y los dos artículos anteriores, no se considerará cuando resulten perjudicados los intereses de la familia o de uno de los cónyuges.

Artículo 175.- Anterior. También se requiere autorización judicial para que la mujer sea fiadora de su marido o se obligue solidariamente con él, en asuntos que sean del interés exclusivo de este.

La autorización, en los casos a que se refieren los dos artículos anteriores, no se conocerá cuando notoriamente resulten perjudicados los intereses de la mujer.

Esta no necesita autorización judicial para otorgar fianza a fin de que su esposo obtenga la libertad.

En los textos anteriores de los artículos 174 y 175, solo la mujer necesitaba la autorización judicial para contratar y para ser fiadora de su marido. Anteriormente a la reforma, era la mujer quien requería de la autorización judicial.

Artículo 259.- Luego que la sentencia sobre nulidad cauce ejecutoria, el padre y la madre propondrán la forma y términos del cuidado y la custodia de los hijos y el Juez resolverá criterio de acuerdo con las circunstancias del caso.

Artículo 259.- Anterior. Luego que la sentencia sobre nulidad cause ejecutoria, los hijos varones menores de cinco años, quedarán al cuidado del padre y las hijas al cuidado de la madre. Si de parte de ambos cónyuges hubiere habido buena fe.

Artículo 260.- El Juez en todo tiempo, podrá modificar la determinación a que se refiere el artículo anterior, atento a las nuevas circunstancias y a lo dispuestos en los artículos 422, 423 y 444, fracción III.

Artículo 260.- Anterior. Si uno de los cónyuges ha procedido de buena fe, quedarán los hijos, bajo su cuidado; pero siempre aún tratándose de divorcio, las hijas e hijos menores de cinco años, - se mantendrán al cuidado de la madre hasta que cumplan esta edad, - a menos que la madre se dedicase a la prostitución, al lenocinio, - hubiere contraído el hábito de embriagarse, tuviere alguna enfermedad contagiosa, o por su conducta ofreciere peligro grave para la salud o la moralidad de sus hijos.

En los dos casos anteriores artículos se eliminan las rigurosas determinaciones sobre el cuidado de los hijos, basadas en función sexo y edad, que en cada caso concreto, por infinidad de circunstancias y condiciones de los hijos y de los padres, resultaba inoperante tal condición legal, por esto en términos las reformas, establecen fórmulas amplias sobre el cuidado de los hijos, confiando al criterio del Juez de lo familiar la decisión acerca de la custodia y cuidado de los menores, atendiendo a las circunstancias del caso concreto.

Los artículos 273 y 282 reformados, ponen fin a la obsoleta - institución del depósito de la mujer en el procedimiento judicial - del ser humano capaz y responsable, equiparándola a un objeto o cosa en depósito y, con detrimento a su libertad de acción. Tales artículos en su texto actual establecen la simple separación domiciliaria de los cónyuges y como consecuencia, sus disposiciones se -

relacionan con el procedimiento.

Artículo 273.- Los cónyuges que se encuentran en el caso del último párrafo anterior, están obligados a presentar al juzgado un convenio en que se fijen los siguientes puntos:

I.- Designación de personas a quien sean confiados los hijos del matrimonio, tanto durante el procedimiento como después de ejecutoriado el divorcio.

II.- El modo de subvenir a las necesidades de los hijos, tanto durante el procedimiento como después de ejecutoriado el divorcio.

III.- La casa que servirá de habitación a cada uno de los cónyuges durante el procedimiento.

IV.- En los términos del artículo 288, la cantidad que a título de alimentos un cónyuge debe pagar al otro durante el procedimiento y después de ejecutoriado el divorcio, así como la forma de hacer el pago y la garantía que debe otorgarse para asegurarlo;

V.- La manera de administrar los bienes de la sociedad conyugal durante el procedimiento, la de liquidar dicha sociedad después este efecto se acompañara un inventario y avalúo de todos los bienes muebles o inmuebles de la sociedad.

Artículo 273.- Los cónyuges que se encuentran en el caso del párrafo último del artículo anterior, están obligados a presentar al juzgado un convenio en que se fijen los siguientes puntos:

I.- Igual

II.- Igual

III.- La casa que servirá de habitación a la mujer durante el

procedimiento.

IV.- Igual

V.- Igual

Artículo 282.- Al admitirse la demanda de divorcio, o antes - si hubiere urgencia, se dictarán provisionalmente y solo mientras dure el juicio, las disposiciones siguientes:

I.- Se deroga.

II.- Procede a la separación de los cónyuges de conformidad con el Código de Procedimientos Civiles;

III.- Señalar y asegurar los alimentos que debe dar el deudor alimentario al cónyuge acreedor y a los hijos;

IV.- Las que estimen convenientes para que los cónyuges no se puedan causar perjuicios en sus respectivos bienes ni en los de la sociedad conyugal, en su caso;

V.- Dictar en su caso, las medidas precautorias que la ley establece respecto a la mujer que quede encinta;

VI.- Poner a los hijos al cuidado de la persona que de común acuerdo hubieren designado los cónyuges, pudiendo ser uno de estos. En efecto de ese acuerdo, el cónyuge que pida el divorcio propondrá la persona en cuyo poder deben quedar provisionalmente los hijos. El Juez, previo el procedimiento que - fije el código respectivo resolverán lo conducente.

Salvo peligro grave para el normal desarrollo de los hijos menores de siete años que deberán quedar al cuidado de la madre.

Artículo 282 de reforma antes.- Al admitirse la demanda de divorcio, o antes, si hubiere urgencia, se dictará provisionalmente, y sólo mientras dure el juicio, las disposiciones siguientes:

- I. Separar a los cónyuges en todo caso;
- II. Depositar en casa de personas de buenas costumbres a la mujer, se se dice que esta ha dado causa al divorcio, y el marido pidiere el depósito. La casa que para esto se destine será consignada por el juez. Si la causa por la que se pide el divorcio no supone la culpa en la mujer, éste no se depositará sino a solicitud suya;
- III.- Igual.
- IV.- Dictar las medidas convenientes para que el marido no cause perjuicio en sus bienes a la mujer;
- V.- Igual.
- VI.- Se agregó con la reforma: El último párrafo del artículo 282, fracción VI vigente.

Así mismo, en los artículos 287 y 288, se establece la igualdad de los cónyuges sobre la obligación del pago de alimentos, en las condiciones ahí señaladas, por otra parte, el cónyuge culpable tendrá a su cargo esta obligación respecto del cónyuge inocente en los casos de divorcio. En la segunda parte del artículo 287 se indica que: "Los consortes divorciados tendrán obligación de contribuir, en proporción a sus bienes e ingresos a las necesidades de los hijos, a la subsistencia y a la educación de estos, hasta que lleguen a la mayor edad". También se señala en el artículo 288 en su párrafo, que: "En los casos de divorcio necesario el juez, tomando en cuenta las circunstancias del caso y entre ellas la capacidad para trabajar de los cónyuges, y su situación económica". Este derecho lo disfrutará en tanto viva honestamente y no contraiga nupcias".

El artículo nos dice: "Aquellos que ejerzan la patria potestad o tengan hijos bajo su custodia, tienen la facultad de corregirlos y la obligación de observar una conducta que sirva a éstos de buen ejemplo.

Las autoridades, en caso necesario, auxiliarán a esas personas haciendo uso de amonestaciones y correctivos que les prestan el apoyo suficiente".

Se posee claro sentido para proveer en su adición el carácter solidario de la familia y fortalecer las normas de una sana convivencia en donde al lado de la patria potestad, se erige un deber de ejemplaridad, la facultad para corregir a los hijos, así la obligación de observar que les sirva a estos de buen ejemplo.

3.6 SATISFACCION LABORAL FEMENINA

La mujer que trabaja y atiende su hogar, se enfrenta a diversos papeles que le provocan conflicto en cuanto a roles, pues al incorporarse a la labor remunerada, tiene que resolver obstáculos sociales y culturales que limitan su participación dentro del sector productivo. Así al hablar de la mujer casada o soltera, encontramos que las expectativas para incursionar en actividad alguna remunerada, se reducen, "pues tradicionalmente son los hombres los que deben tener un trabajo remunerado y proveer a su mujer e hijos de los servicios y bienes necesarios", no así la mujer cuya función es cuidar el hogar, los hijos. En consecuencia se habla de tres tipos de roles propios de la mujer.

a) **Ról Puro.**— La mujer desea normalmente ser ama de casa, en tal virtud desarrolla labores domésticas.

- b) Rol de Transición.- Existe conflicto cuando la mujer labora dentro y fuera del hogar.
- c) Rol Productivo.- La mujer ama de casa y esposa abandona su papel para dedicarse al trabajo productivo. aquí es donde surge el conflicto.

Por lo anterior se sostiene, que el conflicto se genera a partir de que no hay congruencia entre el trabajo remunerado y el no-remunerado, pues ambos no son valorados por el hombre en forma debida.

También se habla de conflicto en cuanto a la discriminación sexual laboral. Dependiendo de la clase social a la que pertenezca la mujer, se le encontrará en ocupaciones de bajos niveles de destreza, responsabilidad y remuneración, quedando así también limitado su acceso a determinadas actividades propias del hombre, exponeándose a promoción y salarios bajos. Hablándose al respecto de tres formas de discriminación laboral para la mujer:

- a) Discriminación Salarial.- Se otorga pago desigual para trabajo igual.
- b) Segregación Ocupacional.- Se relega a las mujeres a labores menos remuneradas.
- c) Discriminación Acumulativa.- Aquí se supone que la mujer rinde menos en la fuerza de trabajo, es más frecuente el ausentismo, con frecuencia interrumpe su carrera profesional, abandona el trabajo por motivos de matrimonio, etc.,- también existe conflicto en cuanto a hostigamiento sexual-laboral.

El hostigamiento sexual de manera amplia está definido, como imposiciones indeseadas de tipo sexual, generadas de una relación-

de poder desigual y que en su mayoría la ejercen los hombres y las sufren las mujeres que son consideradas y tratadas como objetos de uso y consumo sexual, con poco valor y pocas ventajas comparadas con las del hombre, por lo tanto, el hostigamiento sexual está fuertemente relacionado al problema de la desigualdad social y económica.

Las consecuencias del hostigamiento sexual tienen un fuerte impacto psicológico sobre la mujer, que se detecta normalmente en la ejecución del trabajo individual, en la discriminación de la satisfacción que ella siente hacia sus compañeros o jefes que le han hecho proposiciones sexuales y que de no existir reciprocidad se presenta un rechazo o la consecuente desaprobación, creándose un ambiente laboral ofensivo, hostil y de intimidación que no sólo va a afectar el lugar donde labora, también afectará su vida privada. La mujer hostigada se siente humillada, degradada, avergonzada, de poco valor; la ansiedad, la tensión y exaltación nerviosa, acompañan al hostigamiento sexual laboral, conformando así un arma perjudicial sobre la mujer.

El hostigamiento sexual es violatorio del artículo XXIII de la Declaración Universal de Derechos Humanos, al mencionar que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo".

Y en caso de que el hostigamiento sexual venga de alguien que tenga poder sobre otro, normalmente se origina el despido o bien el abandono del empleo. o en su caso la aceptación y si además de todo ello le agregamos la falta de preparación académica que se pretende suplir con improvisación o con un manejo seductor de las

relaciones interpersonales, tendremos un cuadro de conducta anormal o patológica.

Es preciso hacer notar que no existe en las condiciones generales de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentación alguna sobre este tipo de actos.

Por lo anterior se vislumbra que la mujer es víctima de la injusticia del capricho del hombre e incluso de su condición social y cultural, lo que queda reflejado a final de cuentas en su bajo rendimiento laboral.

Factores que influyen en la satisfacción laboral de la mujer:

Existen necesidades representadas por dos tipos de factores - llamados higiénicos unos y motivadores otros.

- a) Factores Higiénicos.- Son aquellos que se relacionan con el ambiente de trabajo, es decir, son extrínsecos para el individuo, ejemplo: el salario, las condiciones físicas del ambiente laboral, las políticas y administración de las empresas, las relaciones interpersonales, el status y la seguridad en el trabajo; siendo su función principal, la de evitar la insatisfacción en el empleo.
- b) Factores Motivadores.- Son aquellos relacionados con la ejecución del trabajo mismo, y estos son intrínsecos para el individuo, ejemplo: desarrollo y aprendizaje, el reconocimiento de logros, el trabajo en sí, la responsabilidad, etc., que influyen de manera positiva en la satisfacción del empleo; infiriéndose, que existe diferencia entre los factores que causan satisfacción, de los que causan insatisfacción.

Cabe mencionar que actualmente se sostiene que la mujer ya no labora por razones de índole económica, sino que existen otras tales como, necesidad de compañía, ser más independiente, evitar el aislamiento social y en general de disfrutar de un mejor nivel de vida.

CONCLUSIONES

- 1.- La igualdad ha surgido como valuarte y exigencia de la mujer para ubicarse social, jurídica, política y laboralmente en condiciones iguales de vida con el hombre.
- 2.- Es importante establecer que no se trata de enfrentar un sexo con el otro, sino que se debe coadyuvar en las actividades como complemento de una sobre otro o viceversa, pues tan prioritariamente puede ser la labor de la mujer fuera del hogar, como la del hombre; por lo que en tal virtud no afecta en nada el que ambos realicen actividades dentro y fuera del hogar, sin que exista supremacía, situación que actualmente, aunque no es todavía total, ya se está realizando, en que se viven problemas de diversa índole, teniendo como origen en algunos casos el aspecto económico.
- 3.- El artículo 123, es el fundamento de la protección y de los derechos que tiene la mujer trabajadora y el cuál está contenido en nuestra Constitución que es el cuerpo legislativo más importante de nuestro país.
- 4.- La maternidad como hecho biológico, repercute social, psicológica y jurídicamente en la mujer, pues se le ha hecho creer que su función es solo parir hijos, atender el hogar y al esposo, situación que la ha orillado a pensar que la maternidad es poco gratificante y que en algunos casos se refugia en la misma, como salida a sus frustraciones, lo cual es falso, y que además laboralmente es poco acentada, alegándose que durante tres o más meses no produce nada en cuanto a trabajo se refiere.

- 5.- A fin de dar más seguridad a la mujer, tanto en su ambiente laboral como del hogar, ha surgido el Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como el Reglamento Interno de los Contratos Colectivos y Contratos Ley, que a través de sus leyes respectivas, — coadyuvan a su salud y bienestar social.
- 6.- Consideramos necesario derogar la última parte del párrafo primero del artículo 60 de la Ley del Seguro Social y del ISSSTE — respectivamente, en cuanto a que a la mujer trabajadora se le — debería de aplicar el porcentaje de la tabla del artículo 63 de las mismas leyes en cuanto a la pensión por jubilación.
- 7.- La O.I.T., también emitió ciertas disposiciones reformativas — que rodeó a la mujer de múltiples protecciones e instando a los gobiernos a que adopten todas las medidas necesarias para ele — var el nivel de educación de las mujeres, con esto nos damos — cuenta que el problema del trabajo de las mujeres no es solamente un problema Nacional, sino que es un problema Internacional, ya que este tipo de discriminaciones se encuentran esparcidas — por todo el mundo, y con estas disposiciones se trata de que la mujer recobre su dignidad humana.
- 8.- El Código Civil actual surgió, como una necesidad de romper con las ideas desactualizadas que sobre los principios que habían — de regir a la familia se venía dando, principalmente sobre una — base de igualdad entre los cónyuges, y sus relaciones con los — demás. Con lo anterior quedó plasmada la idea de igualdad, que — si aún no es un logro total, si es parcial.
- 9.- La mujer que labora en la Administración Pública Federal, es —

más estable en su centro de trabajo, gozando además de ventajas tales como, menos horas de trabajo, horario de labores reducido compensaciones y prestaciones, que a diferencia de la mujer trabajadora en empresas privadas, es más favorable.

- 10.- Quienes laboran en el ramo burócratico, le hacen por 40 horas a la semana, descansando íntegramente sábado y domingo, permitiendo a las madres trabajadoras convivir con sus hijos y esposos - en unión familiar por tiempo completo estos días, beneficio que no disfrutaban las madres trabajadoras que laboran en la empresa-privada.
- 11.- Si consideramos que la mujer y el hombre ejercitan y asumen sus obligaciones en forma igualitaria, estaremos suprimiendo argumentos negativos tales como: que la mujer debe protegerse dada su debilidad física, equiparada con la de un niño, que si ésta trabaja, necesariamente descuida hogar e hijos, e incluso se perjudica así misma, que solo son sirvientas del hombre y de la sociedad, que es explotada en su papel de madre y esposa, etc., logrando en cambio a una mujer segura, trabajadora y en general satisfecha, ya que como persona tiene derecho a desarrollar su personalidad y contribuir a la vez a la producción de bienes y servicios que la sociedad necesita.
- 12.- A fin de motivar un cambio permanente, actualmente la mujer participa en forma igualitaria con el hombre en labores extra-hogar como en labores dentro del hogar, quedando eliminada, si no en su totalidad, sí parcialmente la doble jornada a que se encuentra sometida la mujer, generandose la conservación mujer-objeto a mujer-sujeto, e incluso ya se habla de que la mujer em -

pieza a afiliarse a diversas organizaciones políticas, a fin de tomar conciencia de fallas que adolezca el sistema político que le toca vivir, para encauzar sus demandas a través de un partido político, mismas que considera no le han sido satisfechas.

- 13.- Debido a que ya es más grande el número de mujeres trabajadoras y que son madres es indispensable crear más guarderías cercanas al centro de trabajo, para que puedan desarrollar eficazmente su trabajo.
- 14.- Permitir a la mujer tener acceso directo en los trabajos que todavía son exclusivos del hombre, ya que de esta forma se sabría si la mujer tiene la capacidad para desempeñarlos o no.
- 15.- Otorgar cursos de capacitación a la mujer trabajadora sobre las diversas áreas de la empresa en la cual presta sus servicios.
- 16.- En relación con el Hostigamiento Sexual es importante, que además de su tipificación en la Ley Penal, se legisle en el ámbito laboral, ya que representa un grave problema al que se tienen que enfrentar principalmente las mujeres asalariadas.
- 17.- Por lo que es indispensable su tipificación en la Ley del Trabajo, en el Reglamento Interior del Trabajo de los Contratos, y que sean sancionados todos aquellos que incurran en él, y que las sanciones vayan desde castigos graduales como; amonestaciones, suspensiones, el despido, en este caso tratándose de jefes inmediatos superiores.

Esto quedando como sugerencia para la protección que debe dársele a la mujer y que muchas veces no se sabe que hacer ante este tipo de actos y que se verá afectada emocional y psicológicamente. Sin olvidarse que ella que ella juega un papel muy importante dentro de la producción.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER EGG, Ezequiel, Coresión Marginidad de la Mujer en el Orden - Machista. Ed. Humanista, Buenos Aires, 1972.
- ALZON, Claude, La Mujer Dominada y la Mujer Explotada. Ed. Encua - dre, Argentina, 1974.
- BASURTO, Jorge, El Proletariado Industrial en México (1850-1930).- 2a. Ed. Editorial U.N.A.M., México, 1981.
- BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo. Editio - rial Porrúa S. A., México, 1987.
- BEDOLLA, Patricia y García, Blanca, El hostigamiento Sexual en los Espacios Laborales. Casa del tiempo, Vol. III, México, 1987.
- BONILLA GARCIA, Luis, La Mujer a través de los Siglos. Editorial - Toolleage Aguilar, Madrid, 1958.
- BURGOA, Ignacio, Garantías Individuales. Editorial Porrúa 4a. ed.- México, 1981.
- CORONADO, Mariano, Elementos del Derecho Constitucional Mexicano.- Editorial U.N.A.M., México, 1977.
- GUEVA, Mario de la, La Constitución de 1857. (México, en el Consti - tucionalismo a mediados del siglo XIX), Tomo I, México, 1957.
- ELIAS PENA, Jesús, Colección Temas Laborales: Contratación Collec - tiva. Instituto de Educación Laboral, México, 1976, C.T.M. .
- FALCON, Lidia, La Mujer en la Historia. Editorial la Pleyade, Bue - nos Aires, 1960.
- GARCIA, Rígida, Humberto, Muñoz, El Obrero Mexicano (Demografía y Condiciones de Vida). 2a ed. Editorial S.XXI, Ins. Inv. Soc. UNAM, México, 1986

- GARZA TARAZONA, Silvia, La Mujer Mesoamericana. Editorial Planeta-Mexicana, S. A., México, 1991.
- HEBERT, Joan, La Nueva Mujer, trad. Luisa María Álvarez de Jambert Editores Asociados, México, 1976.
- JANEWAY, Elizabeth, El Lugar de la Mujer en el Mundo del Hombre. - Editorial Extemporáneos, México, 1970.
- KOLLONTAI, Alexandra, Mujer, Historia y Sociedad. (Sobre la Liberación de la Mujer). Editorial Fontamara, 2a. ed., Barcelona, 1982.- O.N.U., Año XX 1946-1966. Editorial Tecnos, Madrid, 1966.
- MARINBAU, Martha, Condición Jurídica de la Mujer. Editorial U.N.A.M., 1a. ed., México, 1975.
- MILLET, Kate, Política Sexual. Ed., Fondo de Cultura Económica, - México, 1975.
- MORTON, Peggy, El Trabajo de la Mujer Nunca Termina. FEM, Editado por Nueva Cultura Feminista, A.C., México, Vol. II No. 7, 1978.
- NASH, Mary, Presencia y Protagonismo. (Aspectos de la Historia de la Mujer). Ediciones del Serbal, Barcelona, 1967.
- OAKLEY, Ann, La Mujer Discriminada. EA. Debate, Madrid, 1977.
- Presencia y Transparencia: La Mujer en la Historia de México. Editores El Colegio de México, 1a. ed., México, 1987.
- SANCHEZ CADENA, Dora Josefina y Pedroza García, Patricia, Creencias y Actitudes de la Mujer Mexicana de Diferentes Niveles de Escolaridad hacia su Trabajo. Tesis (Licenciatura en Psicología) Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1984.
- SUAREZ GONZALEZ, Fernando, Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
- V. CASTRO, Juventino, Garantías y Amparo. Editorial Ferrás, 4a. ed México, 1983.

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS MEXICANOS. Editorial Porrúa-93a. ed., México, 1991.

CODIGO CIVIL para el DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa, 49a. ed. México, 1981.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Confederación Patronal de la República - Mexicana, México, 1984.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Editorial Porrúa, México, 1991.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial Porrúa, 50a. ed., México, 1991.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, 1a. ed., México, 1983.

LOBATO, Jacinto, Nueva Ley Federal del Trabajo. Editado por libre ría Teocalli, 12a. ed., México, 1982.

SENTIES, Yolanda, Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana. 2a. ed., Editorial Siglo XX, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4a. ed., México, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto, Trueba Barrera, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. Porrúa, 27a. ed., México, 1990.

OTRAS FUENTES:

Convenios de la OIT ratificados por México. 3a. ed., Secretaría - de Trabajo y Previsión Social, Organizaciones Internacionales del Trabajo, México, 1984.

Jurídica Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad -- Iberoamericana, No 2, 1980.

Memoria O.I.T., Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo, 1931-1981., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

MORA BRAVO, Miguel, La Igualdad Jurídica del Varón y de la Mujer.- Tomo II, Consejo Nacional de la Población, Comisión Nacional de la Mujer CONAPO, México, 1986, Centro de Información Documental.

Mujer y Trabajo, Homenaje a las Mujeres de México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Publicaciones: Programas Internos de Bienestar, Julio, 1979.

Servicios de Información Pública; Las Naciones Unidas; Resumen de las actividades de la O.N.U. durante el período quinquenal 1966- - 1970; Tercera edición de la Naciones Unidas, Publicaciones de las Naciones Unidas, Agencia CRANE, S. A. .